

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PEGAWAI ADMINISTRASI PADA
KANTOR PERWAKILAN BKKBN PROVINSI JAWA BARAT**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan
pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi
dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia**



Oleh:

LUTHFIYAH NUR ANNISA

1904937

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

2023

LEMBAR HAK CIPTA

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PEGAWAI ADMINISTRASI PADA KANTOR PERWAKILAN BKKBN PROVINSI JAWA BARAT

Oleh

Luthfiyyah Nur Annisa

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Luthfiyyah Nur Annisa 2023

Universitas Pendidikan Indonesia

Agustus 2023

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,
Dengan dicetak ulang, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

LUTHFIYYAH NUR ANNISA

1904937

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PEGAWAI ADMINISTRASI PADA KANTOR PERWAKILAN BKKBN PROVINSI JAWA BARAT

Disetujui dan disahkan oleh pembimbing:

Bandung, 14 Juli 2023

Pembimbing



Dr. Hady Siti Hadijah, S.Pd, M.Si.
NIP. 197201272006042001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran



Dr. Sambas Ali Muhidin, M.Si.
NIP. 197406272001121001

BERITA ACARA

Skripsi ini telah diuji pada :

Hari/Tanggal : Kamis, 10 Agustus 2023

Waktu : 08.00 – 16.00

Gedung : Gedung FPEB Universitas Pendidikan Indonesia

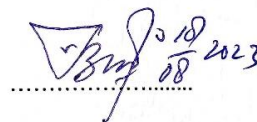
Pembimbing : Dr. Hady Siti Hadijah, S.Pd., M.Si.

NIP. 197201272006042001



Penguji : 1. Prof. Dr. H. A. Sobandi, M.Si., M.Pd.

NIP. 195704011984031003



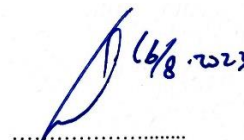
2. H. Adman, S.Pd., M.Pd.

NIP. 197404122001121002



3. Dr. Budi Santoso, M.Si.

NIP. 196008261987031001



LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Pendidikan Indonesia maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, Serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Bandung, 15 Juli 2023

Yang membuat pernyataan



Luthfiyyah Nur Annisa

NIM 1904937

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PEGAWAI ADMINISTRASI PADA KANTOR PERWAKILAN BKKBN PROVINSI JAWA BARAT

Oleh:

Luthfiyyah Nur Annisa
1904937

Dibimbing Oleh:

Dr. Hady Siti Hadijah, S.Pd., M.Si.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang belum optimal pada diri pegawai administrasi pada kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat. Apabila OCB pegawai tidak mengalami perubahan ke arah yang lebih baik, maka akan memengaruhi kinerja pegawai dalam pencapaian visi dan misi Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat. Oleh sebab itu, meningkatkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas OCB dalam diri pegawai merupakan hal yang penting untuk dilakukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai administrasi, tingkat OCB pegawai administrasi dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap OCB pada kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat.

Metode penelitian yang digunakan adalah survey yang bersifat eksplanasi. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 43 orang pegawai administrasi berusia 30-59 tahun. Analisis statistik deskriptif serta analisis jalur dengan *Struktural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS)* digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan temuan dan analisis dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai administrasi di kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat berada pada kategori rendah, sedangkan tingkat OCB pegawai administrasi di kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat berada pada kategori sedang. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai administrasi pada kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat, dan hubungannya berada pada kategori “kuat atau tinggi”.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) OF ADMINISTRATIVE EMPLOYEES AT THE BKKBN REPRESENTATIVE OFFICE OF WEST JAVA PROVINCE

By:

**Luthfiyyah Nur Annisa
1904937**

Guided By:

Dr. Hady Siti Hadijah, S.Pd., M.Si.

The problem studied in this research is Organizational Citizenship Behavior (OCB) which is not optimal in administrative employees at the West Java Province BKKBN Representative office. If employee OCB does not change for the better, it will affect employee performance in achieving the vision and mission of the West Java Province BKKBN Representative. Therefore, improving both the quality and quantity of OCB in employees is an important thing to do. The purpose of this study was to determine the level of work motivation of administrative employees, the level of OCB of administrative employees and to determine the effect of work motivation on OCB at the West Java Province BKKBN Representative office.

The research method used is an explanatory survey. Research data were obtained through distributing questionnaires to 43 administrative employees aged 30-59 years. Descriptive statistical analysis and path analysis with Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) were used in this study.

Based on the findings and analysis of this study, it can be concluded that the level of work motivation of administrative staff at the West Java Province BKKBN Representative Office is in the low category, while the level of administrative staff at the West Java Province BKKBN Representative Office is in the medium category. The results of this study also show that work motivation has a positive and significant effect on the level of OCB.

Keywords: *Work Motivation, Organizational Citizenship Behavior*

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Administrasi pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat" dapat diselesaikan dengan baik dalam rangka pemenuhan salah satu syarat menempuh ujian sidang sarjana pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari kesalahan maupun kekurangan, baik dari segi susunan atau tata bahasa, isi, maupun teknik penyajian karena keterbatasan yang peneliti miliki. Maka dari itu peneliti akan sangat menghargai kritik dan saran dari pembaca untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Berbagai hambatan dan kesulitan penulis temukan dalam menyelesaikan skripsi ini. Namun, berkat bimbingan, bantuan, dan do'a dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Karena itu, sangatlah tepat pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada berbagai pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Bapak Prof. Dr. M. Solehuddin, M.Pd., M.A, selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia, beserta civitas akademika Universitas Pendidikan Indonesia yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti studi hingga mendapatkan gelar sarjana di Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman. MS. selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia, penulis ucapkan terima kasih telah memberikan kesempatan untuk mengikuti studi hingga mendapatkan gelar Sarjana pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.
3. Dr. Sambas Ali Muhiddin, M.Si. selaku Ketua Prodi Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran atas segala arahan positifnya serta memberikan izin penelitian untuk skripsi ini.

4. Dr. Hady Siti Hadijah, S.Pd., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan, memberi masukan, petunjuk, sumbangan pikiran dan dorongan semangat dengan penuh ketulusan, keikhlasan, kesabaran, atas ilmu dan pengalaman yang beliau berikan sangat membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini
5. Seluruh Bapak, Ibu dosen dan Staf Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran yang telah memberikan ilmu, bimbingan, motivasi, bantuan. informasi, serta pengertian selama peneliti menjalankan studi.
6. Dr. Dadi Ahmad Roswandi, S.Si., M.Si selaku Kepala Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat serta semua Ketua Tim Kerja dan Staf Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat yang telah telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
7. Kedua orang tua tercinta Bapak Drs. Samsul Hadi, M.Pd dan Ibu Triana Susilawati, S.E yang telah memberikan moril dan kasih sayang, perhatian material, semangat dan dukungan yang mengalir tiada henti, pengorbanan, nasihat yang sangat berarti serta do'a yang tulus sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Bandung, 16 Juli 2023

Luthfiyyah Nur Annisa

NIM. 1904937

DAFTAR ISI

LEMBAR HAK CIPTA	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
BERITA ACARA	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Kegunaan Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	10
2.1. Kajian Pusataka	10
2.1.1. Konsep <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	10
2.1.2. Konsep Motivasi Kerja	22
2.1.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Pegawai	31
2.2. Penelitian Terdahulu	33
2.3. Kerangka Pemikiran	39
2.4. Hipotesis.....	44
BAB III OBJEK DAN DESAIN PENELITIAN	46
3.1. Objek Penelitian	46
3.2. Metode Penelitian	46
3.3. Operasional Variabel Penelitian	47
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian.....	50

3.5.	Teknik dan Alat Pengumpulan Data	51
3.6.	Pengujian Instrumen Penelitian	52
3.7.	Teknik Analisis Data	58
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	58
3.7.2	<i>Method of Successive Interval (MSI)</i>	60
3.7.3	Analisis Jalur	61
3.7.4	Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i>	62
3.7.5	<i>Model Struktural atau Inner Model</i>	65
3.7.6	<i>Konstruksi Diagram Jalur</i>	66
3.7.7	Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan	68
3.7.8	Evaluasi <i>Goodness of Fit</i>	69
3.8.	Pengujian Hipotesis	70
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		71
4.1.	Hasil Penelitian.....	71
4.1.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	71
4.1.2.	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	72
4.1.3.	Deskripsi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	80
4.1.4.	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	94
4.1.5.	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	101
4.1.6	Pengujian Hipotesis Penelitian.....	104
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian.....	106
4.2.1	Analisis Motivasi Kerja	106
4.2.2	Analisis <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	107
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		110
5.1.	Kesimpulan.....	110
5.2.	Saran	110
DAFTAR PUSTAKA		112
LAMPIRAN		120

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Motivasi Kerja	47
Tabel 3. 3 Operasional Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)....	48
Tabel 3. 4 Unit Kerja dan Jumlah Pegawai	51
Tabel 3. 5 Pola Skala Likert (Positif).....	52
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel X	54
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Y	55
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 3. 9 Kriteria Penafsiran Rata-Rata Skor	59
Tabel 3. 10 Parameter Uji Validitas.....	64
Tabel 4. 1 Rekapitulasi Rata-Rata Skor Indikator Variabel X.....	72
Tabel 4. 2 Kecenderungan Jawaban Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab Dalam Melaksanakan Pekerjaan	73
Tabel 4. 3 Kecenderungan Jawaban Responden Terhadap Indikator Memiliki Tujuan Yang Jelas Dalam Bekerja.....	74
Tabel 4. 4 Kecenderungan Tanggapan Responden terhadap Indikator Ada Umpan Balik Atas Hasil Pekerjaannya	75
Tabel 4. 5 Kecenderungan Tanggapan Responden terhadap Indikator Memiliki Perasaan Senang Dalam Bekerja	75
Tabel 4. 6 Kecenderungan Tanggapan Responden terhadap Indikator Berusaha Untuk Mengungguli Orang Lain	76
Tabel 4. 7 Kecenderungan Tanggapan Responden terhadap Indikator Lebih Mengutamakan Prestasi Dari Apa Yang Dikerjakannya	77
Tabel 4. 8 Kecenderungan Tanggapan Responden terhadap Indikator Berusaha Memenuhi Kebutuhan Hidup Dari Kerjanya	77
Tabel 4. 9 Kecenderungan Tanggapan Responden terhadap Indikator Senang Memperoleh Penghargaan Dari Apa Yang Dikerjakannya	78
Tabel 4. 10 Kecenderungan Tanggapan Responden terhadap Indikator Bekerja Dengan Harapan Ingin Memperoleh Insentif.....	79

Tabel 4. 11 Kecenderungan Tanggapan Responden terhadap Indikator Bekerja Dengan Harapan Ingin Mendapatkan Perhatian Dari Teman Dan Atasan	80
Tabel 4. 12 Rekapitulasi Rata-Rata Skor Indikator Variabel Y	80
Tabel 4. 13 Kecenderungan Tanggapan Responden terhadap Indikator Membantu Pegawai Baru Yang Kurang Terampil Secara Sukarela ..	82
Tabel 4. 14 Kecenderungan Tanggapan Responden terhadap Indikator Membantu Rekan Kerja Yang Kelebihan Beban Kerja.....	83
Tabel 4. 15 Kecenderungan Tanggapan Responden terhadap Indikator Menggantikan Pekerjaan Pegawai Yang Tidak Hadir.....	84
Tabel 4. 16 Kecenderungan Tanggapan Responden terhadap Indikator Mengabaikan Ketidaknyamanan Yang Terjadi Di Tempat Kerja.....	84
Tabel 4. 17 Kecenderungan Tanggapan Responden terhadap Indikator Tidak Membesar-Besarkan Masalah	85
Tabel 4. 18 Kecenderungan Tanggapan Responden terhadap Indikator Menahan Diri Untuk Tidak Mengeluh.....	86
Tabel 4. 19 Kecenderungan Tanggapan Responden terhadap Indikator Saling Menghormati Terhadap Semua Pegawai	86
Tabel 4. 20 Kecenderungan Tanggapan Responden terhadap Indikator Menghormati Hak-Hak Dan Privasi Rekan Kerja.....	87
Tabel 4. 21 Kecenderungan Tanggapan Responden terhadap Indikator Saling Menghargai Perbedaan <i>Job Level</i> Antar Pegawai	88
Tabel 4. 22 Kecenderungan Tanggapan Responden terhadap Indikator Mempertimbangkan Nasihat Atau Pertimbangan Dari Pegawai Lain Maupun Atasan.....	89
Tabel 4. 23 Kecenderungan Tanggapan Responden terhadap Indikator Tidak Menghabiskan Waktu Kerja Untuk Pembicaraan Di Luar Pekerjaan	89
Tabel 4. 24 Kecenderungan Tanggapan Responden terhadap Indikator Datang Tepat Waktu	90
Tabel 4. 25 Kecenderungan Tanggapan Responden terhadap Indikator Datang Segera Jika Dibutuhkan	91

Tabel 4. 26 Kecenderungan Tanggapan Responden terhadap Indikator Mematuhi Peraturan Yang Ditetapkan	91
Tabel 4. 27 Kecenderungan Tanggapan Responden terhadap Indikator Peduli Terhadap Perubahan-Perubahan Dalam Organisasi	92
Tabel 4. 28 Kecenderungan Tanggapan Responden Terhadap Indikator Berinisiatif Memberikan Masukan Yang Inovatif Dan Konstruktif...	90
Tabel 4. 29 Kecenderungan Tanggapan Responden Terhadap Indikator Memberikan Perhatian Terhadap Segala Hal Yang Berkaitan Dengan Informasi Mengenai Organisasi	93
Tabel 4. 30 <i>Loading Factor</i>	94
Tabel 4. 31 <i>Loading Factor</i> Penghapusan Pertama.....	95
Tabel 4. 32 AVE Penghapusan Pertama	96
Tabel 4. 33 <i>Loading Factor</i> Penghapusan Kedua	97
Tabel 4. 34 AVE Penghapusan Kedua.....	97
Tabel 4. 35 <i>Cross-loading</i>	98
Tabel 4. 36 <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	99
Tabel 4. 37 <i>Cronbach's alpha</i> dan <i>Composite reliability</i>	99
Tabel 4. 38 Indikator Pembangun Variabel Penelitian	100
Tabel 4. 39 <i>R-Square</i>	101
Tabel 4. 40 <i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>	101
Tabel 4. 41 <i>F-Square</i>	99
Tabel 4. 42 <i>Path Coefficient</i>	105
Tabel 4. 43 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel X.....	107
Tabel 4. 44 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Y.....	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Keterlambatan Masuk Kerja	4
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	43
Gambar 2. 2 Model Kausalitas	44
Gambar 3.1 Konstruksi Diagram Jalur Penelitian	66
Gambar 4. 3 Output Model Penelitian	104

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Abdillah, & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) - Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis* (1 ed.). Penerbit ANDI.
- Abdurahman, M., Muhidin, S. A., & Somantri, A. (2017). *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Pustaka Setia.
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Qiara Media.
- Arora, S. (2022). *Work Motivation and Women Entrepreneurship*. Astitva Prakashan.
- Ashlan, S., Hambali, & Hartati, T. (2022). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru*. CV. Azka Pustaka.
- Batilmurik, R. W. (2021). *Kinerja Penyidik Polri Analisis Peran Kepribadian dan Komitmen Organisasional*. Literasi Nusantara .
- Biswan, A. T. (2021). *Studi Organizational Citizenship Behavior Instansi Pemerintah*. Politeknik Keuangan Negara STAN.
- Chalimi, Ach. N. F. C. (2021). *Aplikom Statistik Berbasis SPSS*. Lembaga Chakra Brahmana Lentera.
- Chandra, E., Rosmika, E., Efendi, Kafidzin, R., Fitrianna, N., Lie, D., Yulfiswandi, & Faza, I. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2013). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Education (Asia).
- Darsana, I. M., & Koerniawaty, F. T. (2021). *Organizational Citizenship Behavior, Personality, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan, Aplikasi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Kepariwisata*. Nilacakra.
- Dilapanga, A. R., & Mantiri, J. (2021). *Perilaku Organisasi*. Deepublish.
- Fajariah, F. (2022). Motivasi Organisasi. Dalam *Pengantar Ilmu Manajemen* (hlm. 141). Seval Literindo Kreasi (SEVAL).

- Gani, N. A., Utama, R. E., Jaharuddin, & Priharta, A. (2020). *Perilaku Organisasi*. Mirqat. <https://www.researchgate.net/publication/351880570>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan IPBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, P. W., Hidayanto, A. N., Pinem, A. A., & Azzahro, F. (2021). *Konsep CB-Sem dan Sem-Pls Disertai Dengan Contoh Kasus*. PT RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hermanto, Y. B., & Srimulyani, V. A. (2020). *Kepemimpinan Integratif: Strategi Menumbuhkan Totalitas Kerja dan Perilaku Ekstra-Peran*. PT Kanisius.
- Hermawan, A. (2005). *Penelitian Bisnis - Paradigma Kuantitatif*. PT Grasindo.
- Iriani, N., Sari Dewi, A. K. R., Talli, A. S., Surianti, & Sudjud, S. (2022). *Metodologi Penelitian*. Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya .
- Muhidin, S. A. (2010). *Statistika 1 Pengantar untuk Penelitian*. Karya Andhika Utama.
- Muralikumar, Dr. C., & Sivasubramanian, Dr. M. (2015). *Organizational Citizenship Behaviour Among The Employees In Neyveli Lignite Corporation Limited, Neyveli*. Archers & Elevators Publishing House.
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). *Konsep Dasar Structural Equation Model- Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls*. Pascal Books.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publications.
- Priatna, D. K., & Limakrisna, N. (2021). *Buku Referensi Intellectual Capital Management Building Your Employee Passion and Happiness*. Deepublish.

- Rahma, S. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Sultan Amai Press (IAIN Sultan Amai Gorontalo).
<https://www.researchgate.net/publication/323832978>
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Deepublish.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (12 ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15 ed.). Pearson Education.
- Rohimah. (2023). *Pedoman Peningkatan OCB Pada Guru*. Assofa.
- Romy, E., & Ardansyah, M. (2022). *Teori dan Perilaku Organisasi*. UMSU Press.
- Rostiawati, E. (2020). *Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior Pada Aparatur Sipil Negara*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Rostiawati, E. (2022). *Komitmen Tugas dan Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Negeri Sipil*. Penerbit NEM.
- Sahabuddin, R., Herison, R., & Hardiyono. (2023). *Statistika Bisnis - Struktural Equation Model (SEM)*. Nas Media Pustaka.
- Santi Diwyarthi, N. D. M., Maftuhah, R., Husaini, M., Nelliraharti, Lasmiatun, Setiawati, P. C., & Sarmauli. (2022). *Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nasya Expanding Management (NEM).
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Penerbit Andi.
- Simarmata, H. M. P., Revida, E., Kato, I., Sari, H., & Simatupang, S. (2021). *Manajemen Perilaku Konsumen dan Loyalitas*. Yayasan Kita Menulis.
- Simarmata, N. (2022). Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dalam *Perilaku Keorganisasian* (hlm. 175). Media Sains Indonesia.
- Sontani, U. T., & Muhidin, S. A. (2011). *Desain Penelitian Kuantitatif*. Karya Adhika Utama.
- Spitzmuller, M., Dyne, L. van, & Illies, R. (2008). *Organizational Citizenship Behavior: A Review and Extension of its Nomological Network*. SAGE Publication.

- Sudaryana, B., & Agusady, R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Suharsaputra, U. (2012). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. PT Refika Aditama.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta.
- Syamsudin. (2022). *Optimalisasi OCB (Organizational Citizenship Behavior) Guru, (Perspektif Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja)*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Tewal, B., Adolfina, H. Pandowo, M. Ch., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media.
- Umar, H. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. PT RajaGrafindo Perkasa.
- Ummami, W. (2021). Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik. Dalam *MSDM (Transformasi SDM Dalam Organisasi)* (hlm. 68). Media Sains Indonesia.
- Uno, H. B. (2021). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. PT. Bumi Aksara.
- Widyarini, N. (2013). *Membangun Hubungan Antar Manusia*. Elex Media Komputindo.
- Wlodarczyk, A. Z. (2011). *Work Motivation: A Systemic Framework for a Multilevel Strategy*. AuthorHouse.
- Yamin, S. (2021). *Tutorial Statistik SPSS, LISREL, Warppls, & Jasp (Mudah & Aplikatif)*. Dewangga Energi Internasional.

Sumber Jurnal:

- Agustina, D. (2017). Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru. *JOM FISIP*, 4(2).

- Ariyani, M., & Zulkarnain, D. (2017). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru Ditinjau Dari Faktor Demografi. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 6(2). <https://doi.org/10.21009/JPPP>
- Dharma, Y. (2018). The Effect Of Work Motivation On The Employee Performance With Organization Citizenship Behavior As Intervening Variable At Bank Aceh Syariah. Dalam *Emerald Reach Proceedings Series* (Vol. 1, hlm. 7–12). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00065>
- Dilla, N., Parimita, W., & Suherdi. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Rickindo. *SIBATIK JOURNAL*, 2(2), 409–424. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i2.567>
- Fatmawati, R. (2021). Efek Mediasi Kepuasan pada Hubungan Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(7), 3470. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i7.3655>
- Febriani, H. D., & Fatmawati, R. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT. PELINDO III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 19(2).
- Gustaman, R. F., & Nurholis, E. (2022). Pembumian Nilai Pancasila: Upaya Pembentukan Good Citizen Bagi Generasi Muda Sebagai Instrumentasi Pendidikan Karakter. *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana*, 10(4), 1–8.
- Grasiaswaty, N. (2021). Reviu Sistematis Penelitian Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Indonesia. *Buletin Psikologi*, 29(1), 28. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.48004>
- Hui, C., Lee, C., & Wang, H. (2015). Organizational Inducements and Employee Citizenship Behavior: The Mediating Role of Perceived Insider Status and The Moderating Role of Collectivism. *Human Resource Management*, 54(3), 439–456.
- Juwita, Yuniarsih, T., & Rofaida, R. (2023). Attitude Work and Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Proceedings of the 1st International Conference on Social Science (ICSS)*, 2(1), 166–169.

- Karyadi, A., Wahyu, & Metroyadi. (2022). The Effect of Principal Instructional Leadership, Work Climate and Work Motivation on Teachers' Organizational Citizenship Behavior in MTsN throughout Hulu Sungai Selatan Regency. *International Journal of Social Science And Human Research*, 5(6), 2215–2221. <https://doi.org/10.47191/ijssshr/v5-i6-28>
- Manuputty, R. Y., Mulyono, S. I., & Manggabarani, A. S. (2021). Analisis Organization Citizenship Behaviour (OCB) Pada Kualitas Layanan Kendaraan VVIP; Studi Kasus Sumber Daya Manusia Di Sekretariat Wakil Presiden. *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 8(1), 21–32. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i1.18096>
- Markóczy, L., & Xin, K. (2004). *The virtues of omission in Organizational Citizenship Behavior 1*. <http://www.goldmark.org/livia/>
- Monikasari, S. N. A., & Hidayat, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada Karyawan Divisi Sales PT Surya Agung Indah Megah Cabang Surabaya). *Jurnal Bisnis Indonesia*, 10(2), 199–210.
- Muchtadin, & Chaerudin. (2020). Influence Of Organizational Commitment, Work Satisfaction, Work Motivation Toward Organizational Citizenship Behavior. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 1(6), 930–942. <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>
- Purba, D. E., Oostrom, J. K., Van Der Molen, H. T., & Born, M. P. (2015). Personality and organizational citizenship behavior in Indonesia: The mediating effect of affective commitment. *Asian Business and Management*, 14(2), 147–170. <https://doi.org/10.1057/abm.2014.20>
- Ratnasari, S. L. (2010). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian. *Ekonomika-Bisnis*, 1(2), 147.
- Sandhika, D., & Sobandi, A. (2018). Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 3(5), 174. <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/>
- Sardjono, S., Huseini, M., Raharjdo, K., & Arifin, Z. (2014). The Effect of Transformational Leadership, Superior-Subordinate Relationship, Job

- Satisfaction and Willing Cooperation towards Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 6(25), 196–207. www.iiste.org
- Shaaban, S. (2018). The Impact of Motivation on Organisational Citizenship Behaviour (OCB): The Mediation Effect of Employees' Engagement. *Journal of Human Resource Management*, 6(2), 58–66. <https://doi.org/10.11648/j.XXXX.2018XXXX.XX>
- Tambe, S., & Shanker, M. (2014). A Study of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Its Dimensions A literature Review. *International Research Journal of Business and Management – IRJBM*, 1, 67. www.irjbm.org
- Utaminingsih, S., Fierna, M., Lusieputri, J., & Siswandi, R. D. (2022). Menanamkan Nilai-Nilai Karakter Pancasila Dalam Pembentukan Generasi Good Citizenship Di SMK Terpadu, Bogor. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 228–234.
- Wijayanto, B. R., & Kismono, G. (2004). The Effect Of Job Embeddedness On Organizational Citizenship Behavior The Mediating Role of Sense of Responsibility. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 6(3), 335–354.
- Wulandari, D. A., & Prayitno, D. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 46–57. <http://www.jpjeb.dinus.ac.id>

Sumber Skripsi:

- Amariltha, R. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (Organizational Citizenship Behavior)* [Skripsi]. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Muliana, A. (2020). *Hubungan Pemberdayaan Psikologis Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru* [Skripsi]. Universitas Sumatera Utara.
- Octaviani, D. A. (2022). *Penanaman Nilai-Nilai Pancasila Untuk Mewujudkan Good Citizenship Pada Siswa Di SMA Swasta Meranti* [Skripsi]. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Rahmah, R. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung* [Skripsi]. Universitas Pendidikan Indonesia.

Peraturan:

Peraturan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Republik Indonesia tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.