
Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Aparatur Desa Sibanggede Abiansemal Di Badung

I Kadek Dedy Suryadinata ⁽¹⁾

Ida Ayu Mashyuni ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, Dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: Dedysurya1200@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the direct and indirect effect of organizational citizenship behavior on performance through job satisfaction of the apparatus of Sibanggede Abiansemal Village in Badung. This research was conducted in Sibanggede Abiansemal Village, Badung. The population and sample in this study were 39 employees using a saturated sample. Data collection was done by observation, interviews, documentation, literature and distributing questionnaires. The research instrument used is validity test and reliability test. The analytical technique used is path analysis accompanied by the Sobell test. Based on the results of the analysis of organizational citizenship behavior has a positive and significant effect on performance. Organizational citizenship behavior has a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant effect on performance. Organizational citizenship behavior has a positive and significant effect on performance mediated by job satisfaction of the village apparatus of Sibanggede Abiansemal in Badung. It is hoped that all Sibanggede Village apparatus can show the value of creativity in carrying out all their work, such as conveying new ideas in facilitating work and being willing to convey aspirations for village progress, especially in Sibanggede Village.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, Performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja aparatur Desa Sibanggede Abiansemal di Badung. Penelitian ini dilakukan di Desa Sibanggede Abiansemal Badung. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 orang pegawai dengan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan dan penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu uji validitas serta uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*) yang disertai dengan uji Sobell (*Sobell test*). Berdasarkan hasil analisis *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja aparatur Desa Sibanggede Abiansemal di Badung. Diharapkan seluruh aparatur Desa Sibanggede dapat menunjukkan nilai kreativitas dalam melaksanakan seluruh pekerjaannya.

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior, Kepuasan Kerja, Kinerja*

Pendahuluan

Desa Sibanggede merupakan salah satu dari beberapa desa di wilayah kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung, Provinsi Bali. Potensi sumber daya alam dan sumber daya manusia maupun kelembagaan cukup mendukung dalam rangka program pembangunan desa. Dalam meningkatkan pelayanannya, pimpinan kantor Desa Sibanggede mengupayakan seluruh pegawainya mampu memiliki kinerja yang mumpuni. Adapun data pegawai di Kantor Desa Sibanggede dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 1. Data Aparatur Desa Sibanggede Tahun 2021

No	Jabatan	Jumlah
1	Prebekel	1
2	Sekretaris Desa	1
3	Kepala Urusan	3
4	Kepala Seksi	3
5	Kelihan Dinas	12
6	Staff	19
	Total	39

Sumber : Desa Sibanggede, 2021

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa Aparatur Desa Sibanggede terdiri dari 39 orang pegawai yang terdiri atas 1 orang Perbekel, 1 orang sekretaris Desa, Kaur sebanyak 3 orang, Kasi sebanyak 3 orang, Kelihan Dinas sebanyak 12 orang serta staff sebanyak 19 orang sesuai dengan data yang diberikan oleh bagian kepegawaian di Desa Sibanggede.

Pegawai dapat dikatakan memiliki hasil kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya pegawai tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan organisasi. Berikut di bawah ini adalah data realisasi pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja desa pada pemerintah Desa Sibanggede yang tersaji sebagai berikut.

Tabel 2. Realisasi Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa pada Pemerintah Desa Sibanggede

No	Uraian	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase Realisasi (%)
1	Pendapatan	24,716,907,711.96	23,656,780,616.74	95,71
	Bidang			
2	Penyelenggaraan Pemerintahan Desa	3,147,085,340.00	2,927,481,443.00	93,02
	Bidang Pelaksanaan			
3	Pembangunan Desa	9,850,426,837.71	9,531,502,838.00	96,76
	Bidang Pembinaan			
4	Kemasyarakatan	10,844,724,482.28	9,591,876,275.00	88,45
	Bidang			
5	Pemberdayaan Masyarakat	928,833,850.00	864,589,500.00	93,08
	Bidang			
6	Penanggulangan Bencana	75,304,014.68	10,000,000.00	13,28

Sumber : Kantor Desa Sibanggede, 2021.

Berdasarkan Tabel 2, dijelaskan bahwa data realisasi pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja desa pada pemerintah Desa Sibanggede pada tahun 2019 menunjukkan belum terserapnya anggaran secara keseluruhan. Pendapatan desa sebesar 95,71%, Bidang Penyelenggaraan Pemerintahan Desa sebesar 93,02%, Bidang Pelaksanaan Pembangunan Desa sebesar 96,76%, Bidang Pembinaan Kemasyarakatan sebesar 88,45%, Bidang Pemberdayaan Masyarakat sebesar 93,08%, serta Bidang Penanggulangan Bencana 13,28%, Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih rendahnya kinerja Aparatur Pemerintahan di Kantor Desa Sibanggede.

Absensi dalam birokrasi pemerintahan merupakan masalah, karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat merugikan institusi dan masyarakat pada umumnya. Situasi seperti tersebut di atas akan sangat mengganggu kelancaran tugas pemerintahan. Ditemui pula dalam proses observasi pegawai pada Desa di Kantor Desa Sibanggede hanya datang untuk mengabsensi diri ke kantor kemudian pulang dengan ada alasan terdapatnya upacara keagamaan. Adapun data absensi aparatur Desa Sibanggede Abiansemal di Badung dapat ditampilkan pada Tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3. Data Absensi Aparatur Desa Sibanggede Abiansemal di Badung Tahun 2020

NO	Bulan	Jumlah pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja Perbulan (Hari)	Jumlah Hari Kerja seharusnya (Hari Orang)	Jumlah Absensi per Bulan (Hari Orang)	Jumlah Hari Kerja senyatanya (Hari Orang)	Presentase Tingkat Absensi (%)
1	2	3	4	(5)=(3)*(4)	6	(7)=(5)-(6)	(8)=6/5*100
1	Januari	39	23	897	33	864	3.68%
2	Februari	39	16	624	21	603	3.37%
3	Maret	39	19	741	46	695	6.21%
4	April	39	22	858	28	830	3.26%
5	Mei	39	21	819	30	789	3.66%
6	Juni	39	22	858	28	830	3.26%
7	Juli	39	22	858	36	822	4.20%
8	Agustus	39	21	819	34	785	4.15%
9	Septembe r	39	19	741	49	692	6.61%
10	Oktober	39	22	858	27	831	3.15%
11	Novembe r	39	21	819	31	788	3.79%
12	Desember	39	21	819	40	779	4.88%
						Rata – Rata	4,18%

Sumber : Desa Sibanggede, 2021

Berdasarkan Tabel 3, dijelaskan bahwa tingkat absensi aparatur Desa Sibanggede Abiansemal di Badung pada tahun 2020 cenderung tinggi dimana rata-rata persentase sebesar 4,18%. Menurut Yasa (2017) tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3 persen, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih rendahnya kinerja aparatur Desa Sibanggede Abiansemal di Badung. Walaupun dalam kondisi pandemi Covid 19, pegawai kantor Desa tetap melakukan kegiatan bekerja dari rumah dan tetap menginformasikan kehadiran di situs yang disediakan, tetapi terkadang pegawai hanya mengisi absensi tetapi pekerjaan yang diminta belum terselesaikan.

Berdasarkan hasil observasi mengindikasikan bahwa tingkat OCB pegawai di Desa Sibanggede Abiansemal di Badung masih belum maksimal yang ditunjukkan dengan kurangnya kerjasama antar rekan kerja serta kesediaan rekan kerja untuk ikut membantu pekerjaan tersebut apabila diluar tugas pokok dan fungsinya seperti mampu memberikan bantuan administrasi, pendelegasian wewenang sementara dalam mengikuti pekerjaan lain karena sedang mengerjakan suatu pekerjaan dengan tingkat *urgency* yang tinggi dan lain sebagainya. Pegawai juga tidak mengindahkan teguran atasan ketika dalam melakukan kesalahan dalam pekerjaan, dimana teguran yang disampaikan seringkali diabaikan pegawai dan cenderung melakukan kesalahan yang sama dilain hari.

Permasalahan lain yaitu masih terdapat pegawai yang merasa tidak betah bekerja pada satu bagian tertentu dan ingin pindah ke bagian lain dengan alasan untuk menambah pengalaman maupun untuk pengembangan karier. Contohnya: pegawai yang bertugas sebagai pelaksana Sub Bagian Organisasi, Tata Laksana, dan Kepegawaian ingin beralih tugas ke Sub Bagian Informasi dan Hubungan Masyarakat, dengan alasan untuk mendapatkan pengalaman baru. Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan formal, sehingga pegawai tidak merasa betah bekerja di bagian tersebut dan ingin pindah ke bagian lain.

Kurang terjalannya komunikasi yang efektif antar seluruh anggota organisasi menjadi salah satu indikator penilaian kepuasan kerja aparatur Desa di Desa Sibanggede Abiansemal di Badung. Fenomena komunikasi organisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa yang terjadi adalah perangkat desa tidak memiliki kesatuan dan persamaan pemahaman mengenai pelayanan pemerintahan desa antara perangkat satu dengan perangkat yang lain yang berakibat pada informasi yang diterima menjadi tidak jelas. Akibat komunikasi organisasi yang tidak efektif antara masing-masing perangkat desa maka menghambat dan mempengaruhi dalam kinerja penyelenggaraan pemerintahan desa. Berdasarkan hasil observasi juga diperoleh bahwa

aparatur Desa di Desa Sibanggede Abiansemal di Badung merasa bahwa gaji yang di berikan oleh instansi bukan satu-satunya faktor yang dapat memberikan kepuasan bagi pegawai, masih terdapat keluhan pegawai yang merasa suasana kerja yang tidak terjalin dengan baik, kemudian kesempatan naik jabatan dan promosi yang sulit serta ruangan tempat bekerja di rasa pegawai masih kurang baik

Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa aspek OCB dan kepuasan kerja merupakan kekuatan yang menggerakkan orang untuk berbuat sesuatu. Hendaknya harus memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan Desa di Desa Sibanggede dimana setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan berbeda serta mengharapkan pemenuhan atas kebutuhan yaitu keinginan untuk berkembang dalam suatu organisasi serta terpuaskan dengan hasil kerja yang seefektif mungkin dan tujuan yang diinginkan pemerintahan desa dapat dicapai dengan baik (Sariani dkk, 2022).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian: “Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Aparatur Desa Sibanggede Abiansemal di Badung”.

Luthans (2016:149) menjelaskan OCB sebagai sebuah tindakan yang didasarkan atas pilihan maupun kehendak seseorang, yang tidak memiliki keterkaitan dengan sebuah harapan penghargaan dari perusahaan namun bisa meningkatkan kinerja dari organisasi. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang ditunjukkan seseorang terhadap suatu pekerjaan (Mahayasa dan Martayanti, 2020), baik menyenangkan maupun tidak, hal ini juga menunjukkan tingkat kepuasan seseorang yang terlihat dari sikap yang ditunjukkan, baik positif maupun negatif terhadap pekerjaan dan lingkungan yang dihadapi (Sunyoto, 2016:210). Samudra, dkk. (2014) menjelaskan kinerja sebagai sebuah pencapaian yang diraih secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan sesuatu dengan penuh tanggung jawab, sesuai dengan standart, dan memenuhi kriteria yang sudah ditentukan sehingga mendapatkan sebuah hasil akhir yang memuaskan.

Nisa, dkk (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Tk. III Baladhika Husada Jember” menemukan hasil *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tk. III Baladhika Husada Jember. Halim dan Dewi (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisa Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang 3 di Surabaya” menemukan hasil OCB meliputi ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Pranata, dkk (2020) dengan judul penelitian “*The Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Towards Work Stress and Performance of*

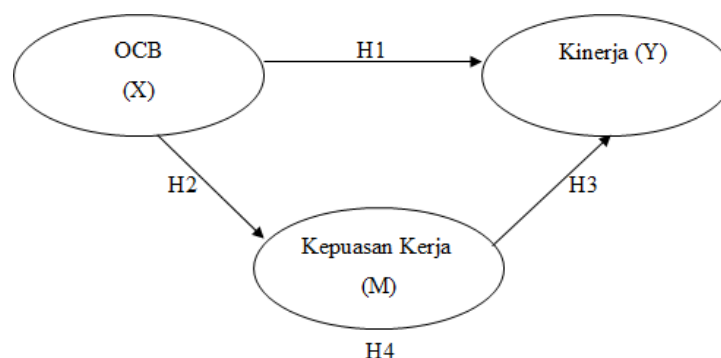
Employees in Income Agency Regional City of Denpasar” menemukan hasil 1) OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) OCB berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, 3) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. kinerja karyawan, 4) Stres kerja merupakan variabel mediasi yang menghubungkan variabel OCB dengan kinerja karyawan.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Kantor Desa Sibanggede Abiansemal di Badung.
- H2: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Kantor Desa Sibanggede Abiansemal di Badung.
- H3: Diduga *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur Kantor Desa Sibanggede Abiansemal di Badung.
- H4: Diduga pengaruh kepuasan kerja memediasi *Organizational citizenship behavior* terhadap kinerja Aparatur Kantor Desa Sibanggede Abiansemal di Badung.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang dimana datanya dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner dan diolah menggunakan teknik analisis jalur. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Perbekel Desa Sibanggede di Jl. Raya Sibanggede No.16, Sibang Gede, Kec. Abiansemal, Kabupaten Badung, Bali 80352. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Desa Sibanggede sebanyak 39 orang . Dimana keseluruhan anggota populasi masuk kedalam sampel penelitian, 39 orang yang terdiri dari seluruh aparatur pegawai yang terdiri dari sekretaris desa, kaur, kasi, kelihan dinas dan seluruh staff pada Kantor Desa Sibanggede dengan metode penentuan menggunakan sampel jenuh. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Sari dan Ardana (2016), Nisa, dkk (2018), Halim dan Dewi (2020), Pranata, dkk (2020)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner didapatkan bahwa data dalam penelitian ini valid dan reliable karena memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,30 dan nilai *alpha* diatas 0,60. Sehingga, data dalam penelitian ini layak untuk dikaji lebih lanjut yakni analisis *path*. Perhitungan pengaruh antar variabel adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung serta Pengaruh Total Variabel *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Variabel		Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung Melalui Kepuasan Kerja
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Kepuasan Kerja	0,665	
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Kinerja	0,234	0,273
Kepuasan Kerja	Kinerja	0,411	

Sumber : data diolah, 2022

Persamaan struktural untuk model penelitian ini adalah :

Substruktur 1:

$$M = \beta_1 X + e_1$$

$$M = 0,665 X + 0,746$$

$$\text{Pengaruh error (Pei)} = \sqrt{1-R^2}$$

$$\text{Pei} = \sqrt{1-0,443} = 0,746$$

Substruktur 2:

$$Y = \beta_1 X + \beta_2 M + e_2$$

$$Y = 0,234 X + 0,411 M + 0,732$$

$$\text{Pengaruh error (Pei)} = \sqrt{1-R^2}$$

$$\text{Pei} = \sqrt{1-0,464} = 0,732$$

Pemeriksaan validasi model.

Ada dua indikator untuk melakukan pemeriksaan validitas model, yaitu koefisien determinasi total dan *theory trimming* dimana hasilnya dapat disajikan sebagai berikut.

Hasil koefisien determinasi total :

$$R^2_m = 1 - (1-0,443) (1-0,464)$$

$$R^2_m = 1 - 0,206$$

$$R^2_m = 0,794$$

Artinya, keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 79,40 persen atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data sebesar 79,40 persen dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya yaitu 20,60 persen dijelaskan oleh variabel lain (tidak terdapat dalam model) dan *error*.

Theory Trimming

Pendekatan ini dilakukan dengan membuang jalur-jalur yang non signifikan agar memperoleh model yang benar-benar didukung oleh data empirik. Uji validasi pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan regresi, menggunakan nilai p dari uji t yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial dengan *Organizational Citizenship Behavior* (X) berhubungan secara positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (M) adalah 5,423 sig 0,000, *Organizational Citizenship Behavior* (X) berhubungan secara positif signifikan terhadap Kinerja (Y) adalah 2,043 dengan sig 0,048, variabel Kepuasan Kerja (M) berhubungan secara positif signifikan terhadap Kinerja (Y) sebesar 2,517 dengan sig 0,016.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $Z_{hitung} (2,254) > Z_{tabel} (1,96)$ dengan demikian *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dimediasi oleh Kepuasan Kerja Aparatur Desa Sibanggede Abiansemal di Badung.

SIMPULAN

Organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara langsung ataupun dimediasi oleh kepuasan kerja aparatur Desa Sibanggede Abiansemal di Badung, secara keseluruhan hipotesis dalam penelitian ini diterima. Diharapkan seluruh aparatur Desa Sibanggede Abiansemal di Badung dapat memecahkan masalah internal organisasi dengan melakukan rapat atau loka karya mini bulanan agar seluruh masalah dan keluhan

kesah yang ditemui pegawai dala melaksanakan seluruh pekerjaannya baik secara individu maupun kelompok dalam upaya meminimalisir terjadinya konflik dan membuat kondisi kerja yang nyaman. Seluruh aparatur Desa Sibanggede dapat menunjukkan nilai kreativitas dalam melaksanakan seluruh pekerjaannya seperti menyampaikan ide-ide baru dalam mempermudah pekerjaan serta mau menyampaikan aspirasi untuk kemajuan desa khususnya di Desa Sibanggede. Pegawai dapat menunjukkan sikap yang baik dengan mematuhi tata tertib yang terdapat di Desa Sibanggede. Karena masyarakat akan dapat menilai secara langsung sistem kinerja pegawai kantor desa melalui kemampuannya mematuhi peraturan yang ada sehingga kesan yang cenderung ada dalam lingkungan masyarakat yang menyatakan bahwa pegawai hanya duduk santai tanpa menyelesaikan pekerjaan dapat ditepis dan dibuktikan dengan hasil yang nyata.

Daftar Pustaka

- Abdillah, W., & Jogiyanto, H.M. 2009. *Konsep Dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Abrar, Unsul, Isyanto. 2019. Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis* Vol.7 No.2 Hal 106 – 114
- Adams, Richelle V., Erik Blair. 2019. *Impact of Time Management Behaviors on Undergraduate Engineering Students' Performance*. *Sage Journal*. Page 1-11, DOI: 10.1177/2158244018824506
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit Zanafa Publishing
- Akcoltekin, Alpturk. 2015. *High school students time management skills in relation to research anxiety*. *Educational Research and Reviews*. Vol 10 No 16
- Akram, Muhammad Al-Adluni. 2010. *Time Habit*. (alih bahasa Taufik Ar). Yogyakarta: Penerbit Pustaka Marwa
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bernardin, H. John. 2003. *Human Resource Management: An Experiential Approach Third Edition*. United States: McGraw Hill Irwin.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), h:124-135.
- Bustomi, Ahmad, Irfan Sanusi, Herman. 2020. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Survei pada Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung). *Jurnal Manajemen Dakwah*. Volume 5 (1) page 1-16
- Carvalho, Adelina da Cruz, Gede Riana, Augusto de C. Soares. 2017. Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*. Vol. 7 No. 5. ISSN: 2395-7492.

-
- Chaerani, Safira, Umar Nimran. 2018. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Divisi *Human Capital* Kantor Pusat PT. Bank Negara Indonesia (Persero),Tbk.). *Jurnal Administrasi Bisnis* (JAB), Vol. 60 No. 2. Page 134-142
- Damayanti, Riski, Agustina Hanafi, Afriyadi Cahyadi. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. Vol XV No 2
- Daniel, Cross Ogohi, Jiya N. Santeli. 2020. *Effective Time Management On Employee Performance Of Northern Nigeria Noodle Company LTD*. Vol 7 (1). ISSN: 2349-5197. Pp 72-82
- Darko, Samuel, Vincent Doh Terkper, Jewel Dela Novixoxo, Lucy Anning. 2018. *Assessing The Effect Of Lead Time Management On Customer Satisfaction*. *International Journal of Developing and Emerging Economies*. Vol.6 No.1, pp.1-22
- Denison dan Mishra. 2000. Organizational culture and organizational effectiveness: a theory and some preliminary empirical evidence. *School of business administration*. University of Michigan.
- Dessler, Gary dan Tan, Chwee Huat. 2009. *Human Resource Managemtn:An Asian Perspective Second Edition*. Singapore:Pearson.
- Mahayasa, I. G. A., & Martayanti, N. M. P. (2020). Analysis Of The Influence Of Member's Commitment And Satisfaction On Loyalty Of Cooperative Members. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 2(1), 48-55.
- Sariani, N. L. P., Mahayasa, I. G. A., Maheswari, A. I. A., Astakoni, I. M. P., & Utami, N. M. S. (2022). Antecedent of Organizational Citizenship Behavior Variables: Gender as Moderator. *Journal of Social Science*, 3(3), 516-533.