

**Pengaruh Dukungan Organisasi, Komitmen
Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb)
Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perdagangan
Dan Perindustrian Kabupaten Pati**

Puji Raharmoni¹, Mokhamad Arwani², Sutono³
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muria Kudus^{1,2,3}

Email korespondensi: pujiraharmoni@gmail.com

Received: 01 Apr 2021 Reviewed: 28 Apr 2021 Accepted: 21 Jun 2021 Published: 12 Jul 2021

ABSTRACT

The influence of organizational support, commitment, and job satisfaction on employee performance, with organizational citizenship behavior (OCB) As Intervening Variables In the Department of Trade and Industry Pati. A sample of 125 employees. Instrument test using validity and reliability. Data analysis using SEM AMOS. Concluded that there is a significant positive influence of organizational support to the Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Department of Trade and Industry pati. There is a significant positive influence of commitment to the Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Department of Trade and Industry of Pati Regency There is a significant positive influence of job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Department of Trade and Industry of Pati Regency. There is a significant positive influence of organizational support on Employee Performance in the Department of Trade and Industry of Pati Regency There is a significant positive influence on employee performance in the Office of Trade and Industry of Pati Regency. There is a significant positive influence of job satisfaction on employee performance in the Department of Trade and Industry of Pati Regency. There is a significant positive influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performance in the Department of Trade and Industry of Pati Regency.

Keywords: Organizational support, commitment, and job satisfaction to employee performance.

ABSTRAK

Pengaruh dukungan organisasi, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan organizational citizenship behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Pati. Sampel penelitian sebanyak 125 pegawai. Uji instrument menggunakan validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan SEM AMOS. Menyimpulkan bahwa Ada pengaruh positif signifikan dukungan organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian

Kabupaten Pati. Ada pengaruh positif signifikan komitmen terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati. Ada pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati. Ada pengaruh positif signifikan dukungan organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati. Ada pengaruh positif signifikan komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati. Ada pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati. Ada pengaruh positif signifikan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati.

Kata kunci: Dukungan organisasi, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan bagi keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh pegawai. Oleh sebab itu perusahaan dituntut pula melakukan perbaikan terus-menerus. Perusahaan akan dapat melakukan perbaikan bila perusahaan tersebut dapat mengukur kinerjanya dengan baik. Selain dapat melakukan perbaikan, pengukuran kinerja juga dapat digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan dengan membandingkannya dengan kinerja masa lalu. Kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Simanjuntak, 2015:52). Kinerja perusahaan sangat tergantung bagaimana kinerja pegawainya, kinerja pegawai yang baik tentu akan berdampak positif bagi kinerja perusahaan. Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai di dalam suatu organisasi.

Kinerja pegawai adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan perusahaan (Handoko, 2019:135). Chiang and Hsieh (2012) menyatakan dukungan organisasi yang dirasakan adalah tingkat sampai mana pegawai yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan

kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi dapat juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada pegawai. Indikator untuk melihat seberapa besar pegawai merasakan dukungan organisasi dapat dilihat dari kepedulian, kesejahteraan, tujuan dan nilai yang berkaitan dengan organisasi sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai pegawai, bantuan, dan jujur.

Komitmen organisasi membahas kedekatan pegawai terhadap organisasi dimana mereka berada. Konsep komitmen organisasional memiliki tiga aspek yaitu percaya dan menerima tujuan/nilai organisasi rela berusaha mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi adalah identifikasi rasa keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Gibson, 2017:24).

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja pegawai yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Pegawai merasakan kepuasan yang tinggi lebih menghasilkan kinerja yang baik dibandingkan yang tidak puas, maka bila pegawai tidak puas akan menghasilkan kinerja yang kurang optimal.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku positif pegawai yang melampaui peran, tugas dan deskripsi pekerjaan yang disyaratkan oleh organisasi. pegawai dengan OCB tidak berharap mendapatkan penghargaan dari organisasi atas perilaku positif yang mereka lakukan. Mereka menunjukkan perilaku tersebut dengan sukarela dan spontan. Perilaku-perilaku OCB yang ditunjukkan oleh pegawai secara agregat akan meningkatkan efektivitas dari organisasi.

Fenomena lapangan menunjukkan bahwa terjadinya kurang maksimalnya tingkat kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati, yang disebabkan oleh sistem pelaksanaan dukungan yang kurang maksimal dengan prosedur dan adanya

komitmen kerja seperti sering tidak hadirnya pegawai pada ketepatan jam kerja, sehingga hal tersebut menyebabkan rendahnya keinginan pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal.

B. TELAAH PUSTAKA

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi adalah dimana organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah agar organisasi menyesuaikan diri (Robbins, 2011:278). Dukungan organisasi adalah bantuan dari penerapan teknologi, manusia melaksanakan fungsi atau tugas yang menuntun kepada tercapainya sasaran yang ditentukan secara rasional. Menjelaskan organisasi merupakan perangkat sosial dan teknologi yang terdiri dari faktor-faktor manusia dan fisik (Flippo, 2014:97). Dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif (Mathis dan Jackson, 2011:84).

Komitmen

Komitmen organisasi adalah keadaan emosional dan psikologisnya untuk mengembangkan dan bekerja lebih baik lagi untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Sulistiyawati, 2018:2). Komitmen organisasi membahas kedekatan pegawai terhadap organisasi dimana mereka berada. Konsep komitmen organisasional memiliki tiga aspek yaitu percaya dan menerima tujuan/nilai organisasi rela berusaha mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi adalah identifikasi rasa keterlibatan loyalitas yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan, yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Gibson, 2017:24). Komitmen organisasi adalah kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk melakukan upaya ekstra demi untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari organisasi (Mowday, Porter dan Steers, 2012:52).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 2018:41). Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya (Umar, 2014:52). Kepuasan adalah suatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atau kompensasi dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya (Koesmono, 2015:41).

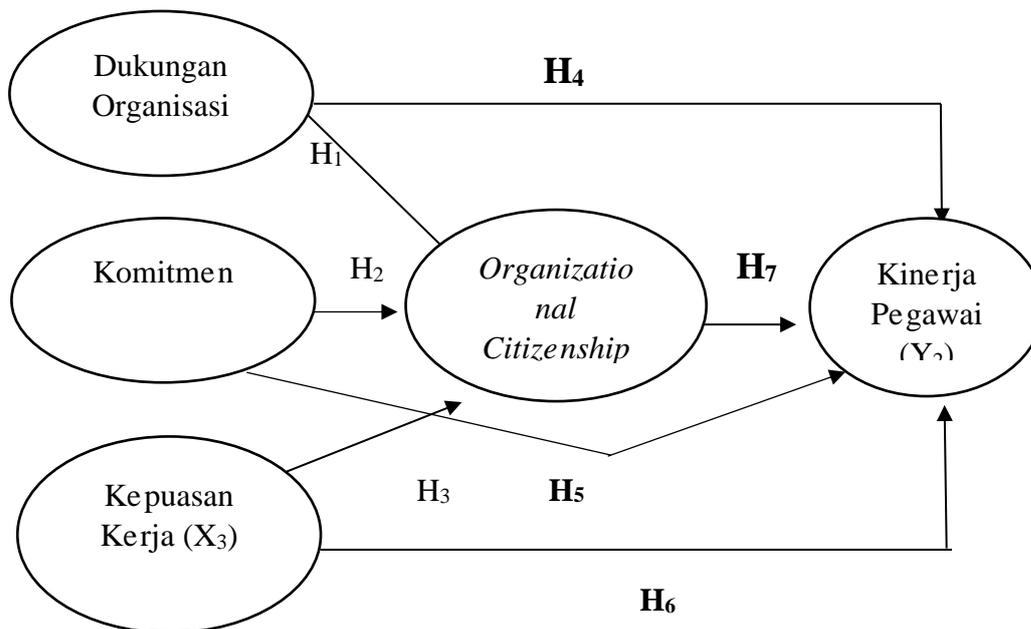
Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang pegawai (Tjihno Windryanto, 2014:75). Dengan demikian persoalan kinerja pegawai juga berhubungan dengan persoalan kemampuan orang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai tujuan yang dikehendaki oleh organisasi. Untuk dalam membahas keberhasilan atau kinerja seseorang perlu menetapkan suatu ukuran tertentu untuk menilai apakah organisasi itu memiliki kinerja yang tinggi atau rendah. Suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh seseorang pekerja dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu (Effendi, 2017:56).

C. METODE PENELITIAN

Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang, permasalahan dan telaah pustaka, maka dapat disusun kerangka konsep penelitian sebagai berikut.



Sumber : Defrionaldo, Rivai (2019), Harmay (2017), Ollan, dkk (2017).

Gambar 3.1.

Kerangka Konseptual

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian ekplanasi (*Explanatory research*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan aspek-aspek relevan dengan fenomena yang di amati. Penelitian ini membentuk peneliti untuk menjelaskan karakteristik subyek/ fenomena yang di amati, mengkaji berbagai aspek dalam fenomena tertentu, dan menawarkan ide masalah untuk pengujian atau penelitian selanjutnya. Penelitian ini meskipun pada dasarnya tidak untuk memecahkan masalah-masalah bisnis, disebut juga dengan analisis diagnosis yang datanya dapat berupa data kualitatif dan kuantitatif.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Besarnya *pengaruh langsung (direct effect)* berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, terlihat bahwa hasil estimasi nilai-nilai parameter pengaruh langsung antar variabel eksogen dengan

variabel endogen adalah seperti tampak pada Tabel 4.1

Tabel 4.1
Regression Weights

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Organizational__ Citizenship__Beha <--- Kepuasan__ vior Kerja	0,411	0,095	4,343	0,000	par_9
Organizational__ Citizenship__ <--- Dukungan__ Behavior Organisasi	0,197	0,074	2,675	0,007	par_10
Organizational__ Citizenship__ <--- Komitmen Behavior	0,433	0,103	4,206	0,000	par_12
Kinerja__Pegawai <--- Dukungan__ Organisasi	0,175	0,066	2,646	0,008	par_8
Kinerja__Pegawai <--- Organizational__ Citizenship__ Behavior	0,544	0,171	3,183	0,001	par_13
Kinerja__Pegawai <--- Kepuasan__ Kerja	0,215	0,094	2,279	0,023	par_18
Kinerja__Pegawai <--- Komitmen	,212	0,099	2,140	0,032	par_19

Sumber : Hasil analisis, 2021.

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SEM, dengan cara menganalisis nilai regresi yang ditampilkan pada tabel 5.21. Pengujian hipotesis ini adalah dengan menganalisis nilai C.R dan nilai P hasil olah data, dibandingkan dengan batasan statistik yang disyaratkan, yaitu di atas 1,96 untuk nilai CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P. Apabila hasil olah data menunjukkan nilai yang memenuhi syarat tersebut, maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima. Secara rinci pengujian hipotesis penelitian akan dibahas secara bertahap sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Pada penelitian ini diajukan sepuluh hipotesis yang selanjutnya pembahasannya dilakukan dibagian berikut. Selanjutnya hasil uji dari tiap-tiap hipotesis di atas akan disajikan secara ringkas pada tabel 5.20 tentang kesimpulan hipotesis di bawah ini

Tabel 4.2
Hasil Rekap Hipotesis

Hipotesis	Kriteria	Kesimpulan
-----------	----------	------------

Hipotesis 1: Ada pengaruh positif dukungan organisasi terhadap OCB pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati.	CR = 2,675>1,645 P = 0,007<0,05	Ada pengaruh positif yang signifikan
Hipotesis 2: Ada pengaruh positif komitmen terhadap OCB pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati.	CR = 4,206>1,645 P = 0,000<0,05	Ada pengaruh positif yang signifikan
Hipotesis 3: Ada pengaruh positif kepuasan terhadap OCB pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati.	CR = 4,343>1,645 P = 0,000<0,05	Ada pengaruh positif yang signifikan
Hipotesis 4: Ada pengaruh positif dukungan organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati.	CR = 2,646>1,645 P = 0,008<0,05	Ada pengaruh positif yang signifikan
Hipotesis 5: Ada pengaruh positif komitmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati.	CR = 2,140>1,645 P = 0,032<0,05	Ada pengaruh positif yang signifikan
Hipotesis 6: Ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati.	CR = 2,279>1,645 P = 0,023<0,05	Ada pengaruh positif yang signifikan
Hipotesis 7: Ada pengaruh positif OCB terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati.	CR = 3,183>1,645 P = 0,001<0,05	Ada pengaruh positif yang signifikan

Sumber: Hasil analisis, 2021.

5.4.1.1. . Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan dukungan organisasi terhadap OCB pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati, karena dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar 2,675 dengan nilai P sebesar 0,007. Kedua nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,645 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 penelitian ini dapat diterima. Hal ini berarti bahwa dukungan organisasi yang semakin tinggi mengakibatkan OCB semakin

tinggi.

5.4.1.2. Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan komitmen terhadap OCB pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati, karena dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar 4,206 dengan nilai P sebesar 0,000. Kedua nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,645 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 penelitian ini dapat diterima. Hal ini berarti bahwa komitmen yang semakin tinggi mengakibatkan OCB semakin tinggi.

5.4.1.3. Uji Hipotesis 3

Hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan terhadap OCB pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati, karena dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar 4,343 dengan nilai P sebesar 0,000. Kedua nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,645 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 3 penelitian ini dapat diterima. Hal ini berarti bahwa kepuasan yang semakin tinggi mengakibatkan OCB semakin tinggi.

5.4.1.4. Uji Hipotesis 4

Hipotesis 4 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati, karena dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar 2,646 dengan nilai P sebesar 0,008. Kedua nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,645 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 4 penelitian ini dapat diterima. Hal ini berarti bahwa dukungan organisasi yang semakin tinggi mengakibatkan kinerja pegawai semakin tinggi.

5.4.1.5. Uji Hipotesis 5

Hipotesis 5 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan komitmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati, karena dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar 2,140 dengan nilai P sebesar 0,032. Kedua nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,645 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 5 penelitian ini dapat diterima. Hal ini berarti bahwa komitmen yang semakin tinggi mengakibatkan kinerja pegawai semakin tinggi.

5.4.1.6. Uji Hipotesis 6

Hipotesis 6 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati, karena dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar 2,279 dengan nilai P sebesar 0,023. Kedua nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,645 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 6 penelitian ini dapat diterima. Hal ini berarti bahwa kepuasan yang semakin tinggi mengakibatkan kinerja pegawai semakin tinggi.

5.4.1.7. Uji Hipotesis 7

Hipotesis 7 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan OCB terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati, karena dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR sebesar 3,183 dengan nilai P sebesar 0,001. Kedua nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,645 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 7 penelitian ini dapat diterima. Hal ini berarti bahwa OCB yang semakin tinggi mengakibatkan kinerja pegawai semakin tinggi.

Pengaruh Langsung (*Direct*) dan Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect*) dan *Total Effect*

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) maksudnya adalah pengaruh dari suatu variabel *exogenous* terhadap variabel *endogenous devendent* melalui variabel *endogenous entervening*. Total pengaruh (*total effect*) adalah hasil penjumlahan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka besarnya *Indirect Effect* dan *Total Effect*.

Tabel 4.3.

Hasil Estimasi *Indirect Effect* dan *Total Efect*

			<i>Direct effect</i>	<i>Indirect effect</i>	<i>Total effect</i>	<i>Keterangan</i>
Kinerja_ Pegawai	<---	Dukungan_ Organisasi	0,172	0,105	0,277	Pengaruh langsung > pengaruh tidak langsung (variabel OCB terbukti sebagai <i>intervening</i>)

			<i>Direct effect</i>	<i>Indirect effect</i>	<i>Total effect</i>	<i>Keterangan</i>
Kinerja_ Pegawai	<---	Komitmen	0,205	0,228	0,433	Pengaruh langsung < pengaruh tidak langsung (variabel OCB terbukti sebagai intervening)
Kinerja_ Pegawai	<---	Kepuasan Kerja	0,228	0,238	0,466	Pengaruh langsung < pengaruh tidak langsung (variabel OCB terbukti sebagai intervening)

Sumber : Hasil analisis, 2021

Uji Mediasi

Berdasarkan tabel di atas dukungan organisasi mempunyai nilai *direct effect* sebesar 0,172 dan *indirect effect* sebesar 0,105 dengan *total effect* sebesar 0,277. Nilai *indirect effect* lebih besar dari *direct effect* artinya variabel OCB mampu menjadi variabel intervening antara dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel komitmen mempunyai nilai *direct effect* sebesar 0,205 dan *indirect effect* sebesar 0,228 dengan *total effect* sebesar 0,433. Nilai *indirect effect* lebih kecil dari *direct effect* artinya variabel OCB mampu menjadi variabel intervening antara komitmen terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai nilai *direct effect* sebesar 0,228 dan *indirect effect* sebesar 0,238 dengan *total effect* sebesar 0,466. Nilai *indirect effect* lebih kecil dari *direct effect* artinya variabel OCB mampu menjadi variabel intervening antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif signifikan dukungan organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati.
2. Ada pengaruh positif signifikan komitmen terhadap Organizational Citizenship

Behavior (OCB) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati

3. Ada pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati.

4. Ada pengaruh positif signifikan dukungan organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati

5. Ada pengaruh positif signifikan komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati.

6. Ada pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati.

7. Ada pengaruh positif signifikan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati.

DAFTAR PUSTAKA

Ajzen, 2012, *The theory of planned behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50: 179-211

Aldag & Resckhe, 2001, *Organizational behavior and management: An Intergrated Skills Approach*. United States of America: South - Western

Allen & Rush, et al., 2018, Rating of Organizational Citizenship Behavior: Does the source make a difference? *Human Resouce Management Review*. 10: 97-144.

Allen dan Meyer, 2017, The Measurement and Antecedents of Affective, *Contintinuance and Normative Commitment to Organitazion*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.

Anggara Hapsari, Widiartanto, 2018, *Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Persepsi Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior*.

Arif Hidayat dan Ratna Kusumawati, 2018, Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Di Pt. Argamukti Pratama Semarang.

Bagong Suryanto, dkk, 2016 *Metode Penelitian Sosial: Berbagai. Alternatif Pendekatan*. Kencana, Jakarta.

Bohlander dan Snell, 2014, *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason,

OH: Southwestern – Cengage Learning

Camela Ikey Badhoeg Dadie, Rini Nugraheni, 2016, Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Charles, 2015, Linking values and organizational commitment: a correlational and experimental investigation in two organizations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 531–551

Chatman, 2010, Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*, 36 (3), 459-484

Defrionaldo, Harif Amali Rivai, 2019, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening pegawai Perumnas Semarang*

Dinni Saraswathi., Manuati Dewi, Putu Saroyeni Piartini (2017) *Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja dengan Dukungan Organisasional sebagai Pemoderasi.*

Fitriastuti, 2013, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja pegawai. *Jurnal Dinamika Manajemen. Vol 4 No 2. Pp 103-114.*

Hair et al., 2006, *Multivariate Data Analysis With Reading*, Fourth Edition, Prentice Hall. New Jersey

Harmay Adhiguna, 2017, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sleman.*

Kristof, 2011, Person-Organization Fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology* 49, 1-49.

M. Aditya Putra Pratama, Fareshti Nurdiana Dihan (2017) *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.*

Mathie dan Zajac, 2010, A Review and Meta Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin. No 2 (171-194)*

Mello, 2012, *Strategic Human Resource Management*, 4th Edition. Stamford: Cengage

Learning.

Meyer dan Allen, 2010 The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*.

Vol.63. No.1. pp. 1-18.

Mini Setiyarti dan Mulyanto, 2014, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai..*

Mondy dan Noe, 2015, *Motivation and Work Behavior*. Mc Graw Hill Book Co, New York

Mowday, 2012, *Employee-Organization Linkages*. Texas: South-Western Cengage Learning.

Neami & Shokrkon, 2014, The Relationship of Organizational Justice and Organizational civic Behavior Of Employees In Ahvaz Industrial Organizations. *Journal Of Psychology*. (1-2).

Ollani Vabiola Bangun, Wayan Gede Supartha, Made Subudi (2017) *Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)..*

Organ, 2016, *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. USA: Sage Publications, Inc.

Podsakoff et al., 2018 Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, No. 2, 262-270.

Rivai, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Robbins, 2017, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Sekiguchi, 2014, Studies on Absorption of Eutectic Mixture. II: Absorption of Fused Conglomerates of Chloramfenicol and Urea in Rabbits. *Chem. Pharm. Bull.*, 12 (2) : 134-144.

Sholihin & Ratmono, 2013, *Analisis SEM-PLS dengan WrapPLS 3.0 Untuk Hubungan Nonlinear dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI

Siska Kristin Sugianto, Armanu Thoyib Noermijati (2014) Pengaruh *Person-Organization Fit (P-O Fit)*, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen / Volume 10 Nomor 2*.

Steers, 2018, *Efektivitas Organisasi*. (Terjemahan). Erlangga, Jakarta.

Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

Uma Sekaran, 2012, *Research Methods for Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*.

Salemba ERmpat, Jakarta.

Vondey, 2010, The Relationship Among Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Person Organization Fit, and Organizational Identification, *International Journal of Leadership Studies*.