

## **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN RELIGIUSITAS TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN BANYUMAS**

Diah Ayu Prawesti K<sup>1</sup>, Retno Dwiyanti<sup>2</sup>, Ugung Dwi Ario Wibowo<sup>3</sup>, Dyah Astorini Wulandari<sup>4</sup>

Email [ayu808112@gmail.com](mailto:ayu808112@gmail.com)

<sup>1,2,3,4</sup>Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto

**Abstrak.** Organisasi kini mencari sikap pegawai yang mencakup bukan hanya perilaku dalam pekerjaan, melainkan perilaku ekstra-peran (*extra-role*) yang dimana perilaku tersebut adalah perilaku sukarela dari seorang pegawai untuk melaksanakan tugas diluar tugasnya demi kemajuan organisasi. Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior* pada satuan polisi pamong praja di Purwokerto. penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel simple random sampling pada 138 pegawai satuan polisi pamong praja di Purwokerto, Jawa Tengah. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini ada 3 yakni skala *organizational citizenship behavior*, skala komitmen organisasi, dan skala religiusitas yang dimodifikasi dari aspek-aspek yang ada pada setiap variabel. Adapun hasil uji reliabilitas pada skala *organizational citizenship behavior* diperoleh *alpha cronbach's* sebesar 0,887. Pada skala komitmen organisasi diperoleh *alpha cronbach's* sebesar 0,820. Kemudian pada skala religiusitas diperoleh *alpha cronbach's* sebesar 0,800. Pada hasil keseluruhan bahwa nilai perhitungan statistik sebesar ( $F_{hitung} = 124,083$ ,  $t_{hitung} = 7,772$ ,  $sig(p) = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), dengan hasil koefisien determinasi menunjukkan  $R_{square}$  sebesar 0,648. Menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan religiusitas memberikan sumbangan efektif sebesar 64,8% terhadap *organizational citizenship behavior* sedangkan 35,2% merupakan sumbangan dari faktor lainnya, di luar faktor yang teliti.

Kata Kunci: komitmen organisasi, religiusitas, *organizational citizenship behavior*

**Abstrak.** *Modern organizations seek employees who not only exhibit job-related behaviors but also engage in extra-role behaviors, which are voluntary actions performed by employees beyond their formal duties to advance the organization. This study aims to examine the effects of organizational commitment and religiosity on organizational citizenship behavior (OCB) among employees of the Civil Service Police Unit (Satpol PP) in Purwokerto. This study employed simple random sampling to select a sample of 138 employees from the Satpol PP in Purwokerto, Central Java. Three measurement scales were used in the research: organizational citizenship behavior, organizational commitment, and religiosity scales, all modified from existing aspects of each variable. The reliability tests yielded Cronbach's alpha values of 0.887 for the OCB scale, 0.820 for the organizational commitment scale, and 0.800 for the religiosity scale. The statistical analysis results showed a significant effect,*

*with F-value = 124.083, t-value = 7.772, and significance (p) = 0.000 (p 0.05). The coefficient of determination (R-square) was 0.648, indicating that organizational commitment and religiosity contribute effectively by 64.8% to organizational citizenship behavior. In comparison, the remaining 35.2% is affected by other factors not examined in this study.*

*Keywords: Organizational Commitment, Religiosity, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

## **Pendahuluan**

Terdapat pemisahan kekuasaan telah terbukti bahwa ada hubungan antara administrasi pemerintah pusat dan daerah menunjukkan keterikatan yang erat antara pemerintah pusat dan daerah. Idealnya, keterhubungan ini lahir dari keinginan dan proses untuk menemukan gambar yang sesuai dengan subjek dan aspirasi masyarakat Indonesia sebagaimana diarahkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan pemerintah daerah wajib saling responsif satu sama lain. Mengikuti segala peraturan dan ketentuan ini ditetapkan pemerintah untuk landasan pelaksanaan kebijakan bagi pemerintah daerah, seperti berlakunya undang-undang yang mengatur pemerintahan daerah (Abdullah, 2016).

Undang-Undang Pemerintah Nomor 9 Tahun 2015 mengenai Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 mengenai Pemerintah Daerah. Peraturan serta model pengelolaan daerah telah mengalami perubahan yang signifikan dari sistem pemerintahan terpusat menjadi sistem pemerintahan daerah yang desentralisasi. Perubahan ini juga berimplikasi pada kelangsungan hidup Satuan Polisi Pamong Praja yang telah berkembang dari perangkat daerah menjadi organisasi pemerintahan daerah yang mendukung pimpinan daerah dalam menjaga ketentraman dan keamanan masyarakat serta menegakkan hukum daerah.

Undang-Undang Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja, peran utama Satuan Polisi Pamong Praja ialah melaksanakan peraturan daerah, menjaga ketertiban dan kedamaian serta menjaga masyarakat. Satuan Polisi Pamong Praja bertanggung jawab untuk tetap waspada dan menangani keluhan masyarakat mengenai berbagai pelanggaran atau permasalahan yang memerlukan bantuan Satpol PP. Satuan Polisi Pamong Praja ialah salah satu organisasi perangkat daerah (OPD) dengan mempunyai banyak pekerjaan karena biasanya bersinggungan langsung dengan

masyarakat (Noer, 2022).

Sumber daya manusia adalah inti bagi kelangsungan suatu organisasi. Semua organisasi pemerintahan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan unggul, karena kualitas dan kompetensi sumber daya manusia akan membawa hasil yang baik terhadap perkembangan suatu organisasi. Sebagai asset berharga, organisasi membutuhkan pegawai yang efisien, termotivasi, dan pekerja keras untuk mencapai tujuannya (Aisyah & Wartini, 2016). Salah satu perilaku sumber daya manusia yakni suatu organisasi mampu bergerak secara tepat, salah satu perilaku personel yang harus dihindari oleh para pegawai organisasi adalah perilaku yang tidak mematuhi aturan organisasi. Organisasi kini mencari sikap pegawai yang mencakup bukan hanya perilaku dalam pekerjaan, yakni melakukan tugas sesuai tugas yang ada dalam uraian tugas, namun perilaku ekstra-peran (*extra-role*) yang dimana perilaku tersebut adalah perilaku sukarela dari seorang pegawai untuk melaksanakan tugas diluar tugasnya demi kemajuan organisasi. Perilaku diluar pekerjaan dapat diekspresikan melalui kontribusi tambahan yang diberikan pegawai terhadap penyelesaian pekerjaan dalam organisasi.

Perilaku pegawai yang melampaui perannya pada organisasi disebut *organizational citizenship behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* memegang peranan penting di tempat kerja, terutama ketika pegawai bekerja dalam kelompok. *Organizational Citizenship Behavior* dapat dianggap penting karena pegawai menunjukkan *organizational citizenship behavior* yang umumnya menunjukkan kontribusi yang berkualitas sehingga berdampak positif terhadap kesejahteraan pegawai meliputi kesehatan fisik pegawai, terdapat jenjang karir yang pasti, kesehatan finansial yang memadai, keamanan sosial di lingkungan kerja, dan organisasi yang saling mendukung. Organisasi berhasil bila para pegawainya menjalankan tugas sesuai arahan pimpinan, mampu memberikan yang terbaik, termasuk perilaku positif, kebaikan, nasihat, dan partisipasi aktif (Harumi & Riana, 2019). Komitmen organisasi dianggap sebagai aspek penting dalam organisasi karena komitmen organisasi akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* pegawai. Seorang pegawai yang merasa nyaman dan dihargai, sehingga pegawai tersebut akan menjalankan peran suportif dalam organisasi. Oleh karena itu, ketika pegawai mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka pegawai tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan

perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Luthans, 2002).

Untuk meningkatkan perilaku OCB, perusahaan harus memahami variabel-variabel yang dapat mendukung penguatan perilaku tersebut. Berdasarkan penelitian sebelumnya, salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku OCB pada pegawai adalah religiusitas. Religiusitas sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Aisyah Rahmatillah et al., (2022) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, karena pegawai yang mempunyai tingkat religiusitas yang tinggi dapat memberikan motivasi pada karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan bahagia, sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan. Pegawai yang memiliki religiusitas yang baik, maka akan mudah menerapkan perilaku yang baik dalam bekerja yaitu bekerja melebihi standar kerja yang ditetapkan, bekerja dengan sukarela dan tidak mudah mengeluh terhadap tantangan yang dihadapi (Susanti, 2015).

Selanjutnya dengan adanya permasalahan perilaku kurang membantu pegawai dari bidang lain, kurang menunjukkan kepedulian terhadap tugas di bidang lain, kurang inisiatif untuk membantu saat tiba-tiba membutuhkan personil dan kurang mengorientasi pegawai baru yang dirolling (dipindah tugaskan dari dinas lain), kurang dalam melaksanakan sholat, merasa jauh dari Tuhan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas sehingga menimbulkan keterbatasan kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang mana berdampak pada perilaku inisiatif pegawai yang belum bisa berjalan secara maksimal. Selain itu, minat pegawai mengikuti pelatihan dan pengembangan juga masih kurang, pimpinan Satpol PP sudah mengusahakan adanya pelatihan dan pengembangan serta mengadakan acara pengajian yang sifatnya berkelanjutan agar pegawai mampu memaksimalkan dan meningkatkan kemampuan yang belum dikuasai tetapi masih ada pegawai yang belum tergerak untuk mengikutinya.

Berdasarkan uraian permasalahan dan juga penelitian terdahulu, penulis akan melakukan penelitian dengan judul penelitian ini “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Religiusitas Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas”.

## **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini merupakan pegawai satuan polisi pamong praja Kabupaten Banyumas sebanyak 138 responden, yang diambil berdasarkan teknik *simple random sampling*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model skala likert yang terdiri dari *favorable* dan *unfavorable* dengan lima klasifikasi yang terdiri dari: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Bobot nilai untuk pernyataan *favorable* adalah SS = 5, S = 4, N = 3, TS = 2, STS = 1, sedangkan untuk bobot *unfavorable* adalah SS = 1, S = 2, N = 3, TS = 4, STS = 5.

Teknik pengambilan data menggunakan kuisioner *skala likert*. Skala pengukuran menggunakan skala *organizational citizenship behavior* yang terdiri dari 25 aitem yang dimodifikasi oleh penulis sesuai dengan aitem yang dikutip dari Organ (1988) dengan koefisien validitas 0,312 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,887. Selanjutnya skala pengukuran komitmen organisasi yang terdiri dari 22 aitem yang dimodifikasi oleh penulis sesuai dengan aitem yang dikutip dari Allen & Meyer (1991) dengan koefisien validitas 0,312 dan koefisien realibilitas 0,820. Sedangkan untuk mengukur religiusitas yang terdiri dari 21 aitem yang telah dimodifikasi penulis sesuai dengan yang dikutip dari Glock (1968) dengan koefisien validitas 0,312 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,800. Teknik analisis data dalam penelitian ini berupa uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh diantara kedua variabel bebas dengan variabel terikat, dalam penelitian ini yaitu pengaruh antara komitmen organisasi dan religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas. Dalam menganalisis data peneliti menguji normalitas, linieritas, multikolinieritas dan uji hipotesis menggunakan *software* SPSS versi 25.00.

## ***Hasil Dan Pembahasan***

### **Hasil**

Pada penelitian ini didapatkan subjek yang sesuai dengan kriteria penelitian sejumlah 138 orang, dengan responden laki-laki sebanyak 117 orang (84,8%), lebih banyak dibandingkan responden perempuan. Selain itu, subjek yang dilibatkan dalam penelitian merupakan pegawai negeri sipil dan non pegawai negeri sipil pada atuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas. Rentan usia responden penelitian ini didominasi

oleh responden usia 30-40 tahun dengan 49,2%, untuk kriteria status kepegawaian didominasi oleh pegawai Non PNS yaitu 99 responden atau 71.7%, masa kerja didominasi oleh responden yang sudah bekerja selama 6 – 10 tahun yaitu 89 responden atau 64.4%. Terkait pendidikan terakhir mayoritas responden dengan pendidikan terakhir S1 yaitu 63 responden atau 45.7%, dan kriteria yang terakhir didominasi oleh pegawai yang bekerja dibidang TKD yaitu 46 responden atau 33.3%.

**Hasil Uji Normalitas**

**Table 1. Uji Normalitas**

**Descriptive Statistics**

Metode	Signifikansi	Keterangan
Monte Carlo sig. (2-tailed)	0,116	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan *descriptive* dari ketiga variable yakni *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi, dan religiusitas memiliki nilai *p-value* lebih besar dari >0.05 dengan hasil 0,116. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ketiga variable terdistribusi normal.

**Hasil Uji Linieritas**

**Table 2. Uji Linearitas**

Variabel X	Variabel Y	Sig. Deviation from linearity	Keterangan
Komitmen Organisasi	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,106	Linear
Religiusitas	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,196	Linear

Berdasarkan gambar Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa variabel komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* mempunyai nilai sig. *deviation from linearity* sebesar 0.106 oleh karena itu, variabel tersebut linear. Pada variabel religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior* mempunyai nilai signifikan *deviation from linearity* adalah 0,196 oleh karena itu dikatakan variabel tersebut linear.

**Hasil Uji**

**Multikolinieritas**

**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Collinearity Tolerance</i></b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
Komitmen Organisasi	0,647	1,547	Tidak terjadi multikolinieritas
Religiusitas	0,647	1,547	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diketahui nilai VIF komitmen organisasi dan religiusitas sebesar 1.547 <10 dan nilai toleransi sebesar 0.647 > 0.10 maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

**Hasil Uji**

**hipotesis**

**Tabel 4. Uji Hipotesis Pertama**

<b>Model</b>	<b><i>Unstandardized</i></b>	<b>t</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>	<b>R</b>
--------------	------------------------------	----------	----------	-------------	----------

	<b>Coefficient (B)</b>			<b>Square</b>
(constant)	4,571	700,364	133,674	0,000
Komitmen Organisasi	0,010			0,496

Berdasarkan tabel 4, dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  133,674 sedangkan  $t_{hitung}$  700,364, kemudian memiliki nilai probabilitas sig. (p) = 0,000 ( $p < 0,01$ ) sehingga terdapat bukti bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Variable komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* memberikan sumbangan efektif sebesar 49,6% ( $r^2 = 0.496 \times 100\%$ ) terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan 50,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 5. Uji Hipotesis Kedua**

Model	<i>Unstardarized</i> Coefficient (B)	t	F	Sig.	R Square
(constant)	97,232	151,696	137,505	0,000	0,503
Religiusitas	1,000				

Berdasarkan tabel 5, dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  137,505 sedangkan  $t_{hitung}$  151,696, kemudian memiliki nilai probabilitas sig. ( $p$ ) = 0,000 ( $p < 0,01$ ) sehingga terdapat bukti bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Variable religiusitas dan *organizational citizenship behavior* memberikan sumbangan efektif sebesar 50,3% ( $r^2 = 0.503 \times 100\%$ ) terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan 49,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 6. Uji Hipotesis Ketiga**

Model	<i>Unstardarized</i> Coefficient (B)	t	F	Sig.	R Square
(Constant)	2,334	7,772	124,083	0,000	0,648
Komitmen Organisasi	1,459				
Religiusitas	0,500				

Berdasarkan tabel 6, dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 124,083 sedangkan  $t_{hitung}$  7,772, kemudian memiliki nilai probabilitas sig. ( $p$ ) = 0,000 ( $p > 0,01$ ) maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan religiusitas memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Variable komitmen organisasi dan religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior* memberikan sumbangan efektif sebesar 64,8% ( $r^2 = 0.648 \times 100\%$ ) terhadap *organizational citizenship behavior*.

Sedangkan 35,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

## **Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas. Pada penelitian ini juga terdapat tiga hipotesis yaitu yang pertama terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas (H1), yang kedua terdapat pengaruh antara religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas (H2) dan yang ketiga terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas (H3).

### 1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} = 133,674$  sedangkan  $t_{hitung} = 700,364$ , kemudian memiliki nilai probabilitas sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai  $R_{square}$  sebesar 0,496 atau 49,6%. Penelitian ini didukung oleh Zalfa & Sugesti (2020) hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, yang berarti bahwa penelitian ini hipotesis tidak ditolak. Artinya, ketika pegawai mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka pegawai tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya.

### 2. Pengaruh Religiusitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} = 137,505$  sedangkan  $t_{hitung} = 151,696$ , kemudian memiliki nilai probabilitas sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai  $R_{square}$  sebesar 0,503 atau 50,3%. Penelitian ini ditegaskan oleh penelitian Susanto et al., (2023) hasil

uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat 6,7% pengaruh antara religiusitas terhadap perilaku warga organisasi. Uji statistik menunjukkan bahwa religiusitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku warga organisasi, dengan koefisien  $0,035 < 0,05$ . Artinya, religiusitas memberikan suatu dorongan kepada seorang karyawan untuk meningkatkan kinerja lebih baik, meningkatkan kualitas kerjanya, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Religiusitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} = 124,083$  sedangkan  $t_{hitung} = 7,772$ , kemudian memiliki nilai probabilitas sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai  $R_{square}$  sebesar 0,648 atau 64,8%. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Siswondo et al., (2022) bahwa nilai signifikansi pada penelitian tersebut sebesar  $0,037 < 0,05$  yang artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Perusahaan Daerah Pembangunan Daerah Kota Cirebon. Artinya, komitmen organisasi dan religiusitas secara bersama-sama mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian tersebut akan menunjukkan perilaku yang mematuhi peraturan dan perintah serta melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan. Orang yang beragama lebih memperhatikan tugas atau hasil yang harus dilakukan, seperti mematuhi pedoman dan bertanggung jawab atas tanggung jawab mereka.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan mengenai pengaruh Komitmen Organisasi dan Religiusitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas, maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas.

### Daftar Pustaka

- Abdullah. (2016). Hubungan Pemerintah Pusat Dengan Pemerintah Daerah. *Jurnal Hukum POSITUM*, 1(1), Hal 83-103.
- Aisyah Rahmatillah, V., Abidin, Z., & Komalasari, S. (2022). Pengaruh Religiusitas dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin. *Jurnal Al Husna*, 3(1), 1–14.  
<https://doi.org/10.18592/jah.v3vi1i.5048>
- Aisyah, & Wartini. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Organizational Citizenship Behavior melalui Komitmen Organisasional. *Management Analysis Journal*, 5(3).
- Allen, N. J., & Meyer, J. . (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Glock, R. . (1968). *The Nature Of Religious Commitment*. University Of California PreST.
- Harumi, T. A. M., & Riana, I. G. (2019). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Distribusi - Journal of Management and Business*, 7(1), 93–108.  
<https://doi.org/10.29303/distribusi.v7i1.65>
- Luthans, F. (2002). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Penerbit Andi.
- Noer Titin, R. (2022). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Studi Pada Pegawai Satpol PP Kota Semarang). *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*.

- Organ, D. . (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*.  
Lexington Books.
- Siswondo, S., Sudrajat, D., Solahudin, A., & Wibowo, S. N. (2022). The Influence of  
Organizational Culture and Organizational Commitment on OCB (Organizational  
Citizenship Behavior) Employees. *Journal of Humanities and Social Sciences  
Innovation*, 2(5), 741–748.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.35877/454RI.daengku1277>
- Susanti. (2015). Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan  
Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*,  
11(2), 94–102.
- Susanto, H., Puspitasari, W., & Kusuma, N. (2023). *Religiusitas dan Job Satisfaction  
terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Anggota Brigadir Religiosity  
and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior in Brigadier Members  
disampaikan Kabag Sumda Polres Sumda Polres Pamekasan , Kompo*. 4(1), 1–9.
- Zalfa, Y., & Sugesti, H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational  
Citizenship Behavior Di Topas Galeria Hotel. *Competitive*, 15(2), 129–136.  
<https://doi.org/10.36618/competitive.v15i2.927>