

Pengaruh Kompetensi dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizen Behavior* Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Aparatur Sipil Negara pada Bagian Umum Sekretariat Daerah kabupaten Kutai Timur.

¹Mahdalena, ²Tri Gunarti Ningrum, ³Effendi Rahmanto, ⁴Simunawir Sitoro
^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta

Korespondensi: simunawir.sitoro@yahoo.com

Abstrak: Pengaruh Kompetensi dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizen Behavior* Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Aparatur Sipil Negara pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dan menggunakan alat analisis SEM-PLS. hasil penelitian: 1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, 2. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, 3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, 4. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, 5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, 6. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, 7. Keadilan Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Kata Kunci: **Kompetensi, Keadilan Organisasi, *Organizational Citizen Behavior*, Komitmen Organisasi**

Pendahuluan

Terselenggaranya pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan tujuan utama dalam penyelenggaraan pemerintahan baik di tingkat pusat, provinsi maupun Kabupaten. *Good governance* pada dasarnya adalah suatu konsep yang mengacu kepada proses pencapaian keputusan dan pelaksanaannya yang dapat dipertanggungjawabkan secara bersama. Sebagai suatu konsensus yang dicapai oleh pemerintah, warga negara, dan sektor swasta bagi penyelenggaraan pemerintahan dalam suatu negara. Secara umum *good governance* mengandung unsur utama yang terdiri dari akuntabilitas, transparansi, keterbukaan dan aturan hukum. Dalam proses penyelenggaraan pemerintahan yang baik,

diperlukan sebuah konsep yang bisa mendukung keberhasilan dalam pelaksanaan manajemen di pemerintahan. Salah satu konsep tersebut adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Selanjutnya Kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati (Gultom, 2019). Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap OCB adalah komitmen organisasi. Teori Allen dan Meyer dalam Pritanadhira (2019) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan untuk mempertahankan keanggotaan suatu organisasi sebagai kewajiban. karyawan yang berkomitmen pada organisasinya umumnya merasakan hubungan sosial yang dalam dengan organisasinya, merasa cocok, dan merasa memahami tujuan organisasi.

Subbagian Tata Usaha merupakan Subbagiaian yang memiliki tupoksi pekerjaan yang sangat berat, karena bertugas untuk memberikan nomor surat untuk seluruh Organisasi Pemerintahan di Kabupaten Kutai Timur, terlebih lagi saat ini Pemerintah Pusat telah meluncurkan aplikasi Srikandi (Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi), aplikasi ini merupakan sistem pengelolaan arsip dinamis di lingkungan pemerintah daerah. Dengan mengadopsi teknologi ini, pemerintah daerah dapat meningkatkan kualitas layanan publik dan pengelolaan administrasi yang lebih baik seperti efisiensi, keamanan data, kemudahan akses, dan penghematan biaya. Namun pada kenyataan dilapangan masih terdapat beberapa pegawai yang kurang memahami cara penggunaan aplikasi berbasis teknologi tersebut, hal ini dikarenakan kurangnya pengetahuan dan kompetensi pegawai, hal tersebut juga menyebabkan terjadinya pelimpahan tupoksi pekerjaan kepada karyawan lain yang lebih rajin dan lebih paham teknologi, sehingga terjadi

ketidakadilan dalam pembagian pekerjaan dan pemberian insentif, misalnya ada sebagian pegawai yang lebih banyak bersantai dan sebagian lain dilimpahkan pekerjaan sangat banyak, tetapi gaji dan insentif yang diberikan sama rata. Sesuai Peraturan Bupati Kutai Timur Nomor 38 Tahun 2024, jumlah Penghasilan Tidak Tetap (TPP) ASN dibayarkan sesuai dengan kinerja, apabila ASN tidak membuat laporan kinerja atau tidak masuk kerja maka akan dipotong sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga perlu dilakukan evaluasi secara menyeluruh agar pemberian TPP dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kerangka Teori

1. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Indikator kompetensi menurut Wibowo (2017:286) yaitu:
 - a) Keterampilan
 - b) Pengetahuan
 - c) Peran Sosial
 - d) Citra Diri
 - e) Sikap

2. Keadilan organisasi adalah suatu perasaan yang dirasakan anggota tentang bagaimana mereka diperlakukan. Indikator-indikator keadilan organisasional menurut Patras (2023) yaitu:
 - a) Keadilan Distributif
 - b) Keadilan Prosedural
 - c) Keadilan Interpersonal
 - d) Keadilan Informasional
3. *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku sukarela ditempat kerja yang dilaksanakan karyawan tanpa perintah atasan dan di luar persyaratan pekerjaan atau aturan organisasi. Indikator *organizational citizenship behavior* menurut Magfirah & Wahyu (2017) meliputi:
 - a) Tindakan tolong menolong;
 - b) Menjalin hubungan baik antar anggota instansi;
 - c) Memberikan kinerja yang maksimal;
 - d) Kemauan untuk terus berkembang
4. Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen organisasional mempunyai tiga indikator menurut Robbins (2016:101) yaitu:
 - a) *Acceptance* (kesesuaian antara nilai yang dianut oleh karyawan dengan nilai yang ada dalam organisasi).
 - b) *Willingness* (kebersediaan untuk berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi).
 - c) *Maintain* (keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi).

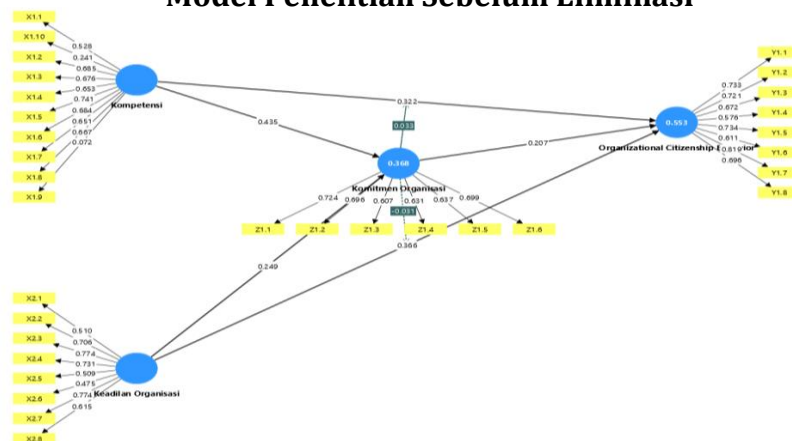
Metode Penelitian

Jenis penelitian dikategorikan ke dalam penelitian *explanatory* yang biasa diketahui sebagai penelitian penjelasan. Populasi adalah seluruh PNS dan PPPK di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur yaitu sebanyak 205 orang. Sampel menggunakan Teknik slovin 5% sebanyak 135 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS.

Hasil dan Pembahasan

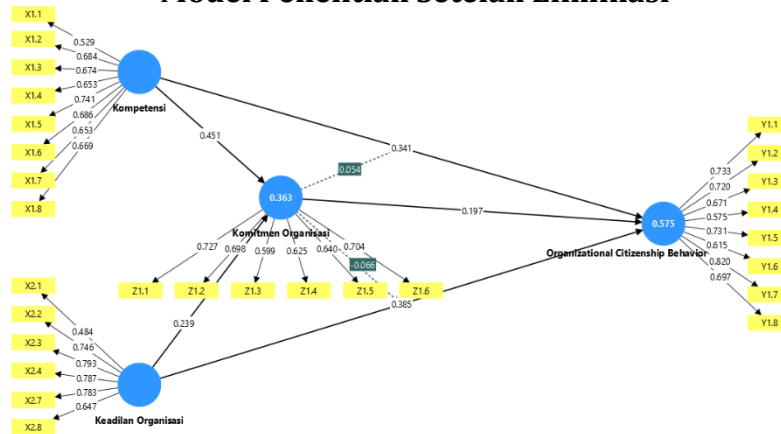
1. Partial Least Square

Gambar 1
Model Penelitian Sebelum Eliminasi



Dari gambar diatas nilai loading faktor terdapat 4 indikator yang harus dieliminasi karena nilai loading factor berada dibawah 0,50 yaitu variabel X1.9, X1.10, X2.6, dan X2.5. selanjutnya model setelah eliminasi dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut:

Gambar 2
Model Penelitian Setelah Eliminasi



2. Model Pengukuran atau Outer Model
a. Konvergen Validity

Tabel 1 Konvergen Validity

Variabel	Loading Factor
X1.1	0.529
X1.2	0.684
Variabel	
X1.3	0.674
X1.4	0.653
X1.5	0.741
X1.6	0.686
X1.7	0.653
X1.8	0.669
X2.1	0.510
X2.2	0.746
X2.3	0.793
X2.4	0.787
X2.7	0.783
X2.8	0.647
Y1.1	0.733
Y1.2	0.720
Y1.3	0.671
Y1.4	0.575

Y _{1.5}	0.731
Y _{1.6}	0.615
Y _{1.7}	0.820
Y _{1.8}	0.697
Z _{1.1}	0.727
Z _{1.2}	0.698
Z _{1.3}	0.599
Z _{1.4}	0.625
Z _{1.5}	0.640
Z _{1.6}	0.704

Sumber: Olah Data PLS, 2026

Nilai loading faktor semua item pernyataan > 0,50 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid konvergen.

b. Discriminant Validity

Tabel 2 Discriminant Validity

	AVE	Keterangan	\sqrt{AVE}	Keterangan
Kompetensi	0.440	Tidak Valid	0.663	Valid
Keadilan Organisasi	0.512	Valid	0.716	Valid
Komitmen Organisasi	0.445	Tidak Valid	0.667	Valid
OCB	0.489	Tidak Valid	0.699	Valid

Sumber: Olah Data PLS, 2026

Average Variance Extracted akar kuadrat AVE (\sqrt{AVE}) menunjukkan nilai diatas 0,50 artinya instrument variabel tersebut dikatakan valid diskriminan.

c. Composite Reability

Tabel 3 Composite Reability

	<i>Composite Reliability</i>
Kompetensi	0.862
Keadilan Organisasi	0.860
Komitmen Organisasi	0.827
OCB	0.883

Sumber: Olah Data PLS, 2026

Seluruh nilai konstruk reliabel kerana nilai *composite reliability* nilai diatas 0,70.

3. Model Pengukuran atau Inner Model

a. Godness of Fit Model

Tabel 4 Godness Of Fit Model

	R-square	R-square adjusted

Komitmen Organisasi	0,363	0,354
OCB	0,575	0,559

Sumber: Olah Data PLS, 2026

Artinya model dapat menjelaskan fenomena atau variasi komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan keadilan organisasi sebesar 36,3% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variasi variabel lain diluar dari model penelitian sebesar 63,7%. Fenomena atau variasi *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan keadilan organisasi sebesar 57,5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variasi variabel lain diluar dari model penelitian sebesar 42,5%

b. Colinearity Statistic

Tabel 5 Colinearity Statistic

	VIF
Kompetensi → Komitmen Organisasi	1.292
Keadilan Organisasi → Komitmen Organisasi	1.292
Kompetensi → OCB	1.619
Keadilan Organisasi → OCB	1.397
Komitmen Organisasi → OCB	1.592
Komitmen Organisasi X Kompetensi → OCB	3.577
Komitmen Organisasi X Keadilan Organisasi → OCB	3.601

Sumber: Olah Data PLS, 2026

Berdasarkan tabel diatas, seluruh data bebas multikolinearitas karena nilai VIP <5.

c. Pengujian T-Test

Tabel 6 Pengujian T-Test

	Original sample estimate	Mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic	P Values
Kompetensi → Komitmen Organisasi	0.472	0.482	0.090	5.228	0.000
Keadilan Organisasi → Komitmen Organisasi	0.230	0.27	0.080	2.869	0.004
Kompetensi → OCB	0.367	0.370	0.083	4.418	0.000
Keadilan Organisasi → OCB	0.400	0.401	0.071	5.591	0.000
Komitmen Organisasi X Kompetensi → OCB	0.034	0.017	0.061	0.564	0.573
Komitmen Organisasi X Keadilan Organisasi → OCB	-0.048	-0.033	0.069	0.692	0.489

Komitmen Organisasi → OCB	0.189	0.190	0.070	2.688	0.007
------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Olah Data PLS, 2026

- a. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur dengan nilai *T-statistic* 5,228 > 1,96 dan nilai P-values 0,000 < 0,05.
- b. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur dengan nilai *T-statistic* 2,869 > 1,96 dan nilai P-values 0,004 < 0,05.
- c. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur dengan nilai *T-statistic* 4,418 > 1,96 dan nilai P-values 0,000 < 0,05.
- d. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur dengan nilai *T-statistic* 5,591 > 1,96 dan nilai P-values 0,000 < 0,05.
- e. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur dengan nilai *T-statistic* 0,564 < 1,96 dan nilai P-values 0,573 > 0,05.
- f. Keadilan Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur dengan nilai *T-statistic* 0,692 < 1,96 dan nilai P-values 0,489 > 0,05.
- g. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur dengan nilai *T-statistic* 2,688 > 1,96 dan nilai P-values 0,007 > 0,05.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
2. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
4. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
6. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

7. Keadilan Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Rekomendasi

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sebaiknya Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur meningkatkan program pelatihan dan pengembangan pegawai agar meningkatkan kompetensi ASN sehingga menaikkan komitmen organisasi.
2. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sebaiknya Kepala Bagian memperhatikan keadilan organisasi dengan cara menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensinya. Kesesuaian ini akan membuat pegawai lebih nyaman, percaya diri, dan memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, sebaiknya pimpinan melakukan pengembangan kompetensi dan evaluasi secara berkala, agar kompetensi ASN semakin meningkat dan meningkatkan OCB.
4. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, sebaiknya pimpinan memberikan dukungan pengembangan karier yang adil kepada para pegawai, agar tidak ada kecemburuan antara pegawai yang rajin dan tidak.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, sehingga disarankan kepada pegawai agar menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, Lingkungan kerja yang nyaman, saling menghargai, dan penuh kerja sama akan mendorong pegawai untuk secara sukarela membantu rekan kerja dan berkontribusi lebih bagi organisasi.
6. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi, sebaiknya peneliti selanjutnya menggunakan variabel mediasi lain seperti motivasi intrinsik atau ekstrinsik, budaya organisasi, dan *organizational trust*.
7. Keadilan Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi, sebaiknya pemimpin memperkuat komitmen organisasi melalui pendekatan non teknis, Karena kompetensi tidak cukup kuat dalam meningkatkan OCB melalui komitmen, maka organisasi perlu membangun komitmen melalui pendekatan lain, seperti peningkatan kesejahteraan, keadilan organisasi, dan hubungan interpersonal yang baik.

Daftar Pustaka

Buku

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Tujuh. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Algifari. 2017. *Analisis: Teori dan Kasus Solusi*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Amalia dan Veneta. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal Riset dan Investasi.
- Gibson *et al.* L. James, Donnelly Jr H. James and Ivansevich M. John. 2024. *Fundamental of Management*, Eight, Richard D. Irwin Inc., New York.
- Ghozali, Imam. 2022. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Greenberg and Baron, R.A. 2023. *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work*. 7th Edition, Prentice Hall, Upper Sadle River. Amerika Serikat.
- Kerlinger. 2016. *Asas–Asas Penelitian Behaviour*. Edisi 3, Cetakan 7. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Kotler dan Amstrong. 2018. *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Jilid 1 dan 2. Edisi 12. Erlangga. Jakarta.
- Kotler dan Keller. 2019. *Marketing Management. Penerjemah bob Sabran*. Edisi Ketiga Belas. Erlangga. Jakarta.
- Kotler, Philip and Gary Armstrong. 2022. *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Edisi 12. Jilid 1. Terjemahan Bob Sabran. Erlangga. Jakarta.
- Margono. 2024. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Organ, D.W. 2017. *A Meta Analitic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior*. *Personal Psychology*, Vol 48: 775-803
- Pangabean, S. Mutiara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Jauvani. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*. Cetakan ke-5. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Robbins Stephen P. 2017. *Organizational Behavior, Tenth Edition*. New Jersey: Upper Sadlie River. Amerika Serikat.
- Robbins dan Judge. 2016. *Perilaku Organisasi edisi buku 1 dan 2*. Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2018. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten. Robbins, Stephen P., 2012, Organizational Behaviour*. Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh). Salemba Empat. Jakarta.
- Sadikin, A., Misra, I., Hudin, M.S. 2020. *Pengantar manajemen dan bisnis*. K-Media. Yogyakarta.
- Schiffman dan Lazar L Kanuk. 2018. *Perilaku Konsumen. Edisi Ketujuh. Alih Bahasa Kasif*. PT. Indeks. Jakarta.
- Siti Maria, Salma Raidatunnissa. 2025. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional*. *Jurnal Forum Ekonomi*. Vol. 27, No. 2.
- Smith, M, Ainsworth M, dan Millership. 2017. *Managing Performance Managing People (Terjemahan)*. Buana Ilmu Popular. Jakarta.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif. dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2017. *Statistik Untuk Penelitian*. CV Alfabeta. Bandung
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian*. CV Alfa Beta. Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Steers, Richard. M. 2022. *Efektivitas Organisasi*. Erlangga. Jakarta
- Thoha Miftah. 2024. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Thoha, N., 2018. *Kompetensi Plus*. Gramedia Pustaka Utama. No 6 (4).
- Umi Narimawati. 2017. *Riset Sumber Daya Manusia*. Agung Media. Jakarta

Jurnal

- Andika Berliantoro Pematang, Zaleha Trihadayani, Eni Cahyani. 2025. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komptensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers di Tugumulyo Ogan Komering Ilir*. Jurnal Social, Education, Learning and Language. Vol. 3, No. 1, Hal 13-28
- Anisatus Sholikah. 2025. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru SD Honorer di Kecamatan Kalidawir*. Repository UIN Sayyid Ali Rahmatullah. Tulungagung.
- Gillet, N., Vallerand, R. J., & Paty, B. 2021. *Situational Motivational Profiles and Performance with Elite Performers*. Journal of Applied Social Psychology, 43, 1200-1210.
- Indra Setiawan Alhasani, Endang Suswati, G. Budi Wahyono. 2021. *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Sebagai Mediasi*. Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH) Vol. 1 No. 9 Hal 1.106-1.120
- Intan Nofika Mustikasari, Mudji Rahardjo. 2016. *Analisis Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Vol.5 1-12
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. 2022. *Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theroetical and empirical literature and suggestions for future research*. Journal of Management, 26 (3), 513–536.
- Pritanadhira, Anindya. 2019. *Karakteristik Psikometris Skala Komitmen Organisasi Allen & Meyer pada Pegawai Negeri Sipil RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro*. Indonesian Journal of Islamic Psychology Volume 1, Number 1.
- Sari Maysarah Dan Mudji Rahardjo. 2015. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang)*. Diponegoro Journal Of Management. ISSN (Online): 2337-3792. Volume 4, Nomor 4, Tahun 2015, Halaman 1-14
- Yulisza Syahtiani. 2021. *Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Sikap terhadap CSR sebagai Moderator*. Vol. 9, No. 1, Hal 1-15.