

Organizational Trust, Job Satisfaction Dan Perception Organizational Support Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening

Citra Ningrum^{1*}, Santi Suciningtyas², Tri Handayani³, Muh. Mahbub Djunaidi⁴

^{1,2,3,4} *Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Adias Pemalang*
Korespondensi penulis: citranningrum0102@gmail.com¹

Abstract: The purpose of this study is to determine and analyze the influence of *Organizational Trust*, *Job Satisfaction*, and *Perception Organizational Support* on *Employee Performance* through *Organizational Citizenship Behavior* as an intervening variable. The sample was selected using a purposive sampling method, involving 75 respondents. The results of multiple linear regression analysis indicate that *Organizational Trust*, *Job Satisfaction*, and *Perception Organizational Support* have a positive influence on *Employee Performance*. The *t*-test results show that *Organizational Trust*, *Job Satisfaction*, *Perception Organizational Support*, and *Organizational Citizenship Behavior* have a significant partial effect on *Employee Performance*. Furthermore, the *Sobel* test results reveal that *Organizational Citizenship Behavior* mediates the relationship between *Organizational Trust* and *Employee Performance*, between *Job Satisfaction* and *Employee Performance*, as well as between *Perception Organizational Support* and *Employee Performance*.

Keywords: *Employee Performance*, *Organizational Trust*, *Job Satisfaction*, *Perception Organizational Support*, and *Organizational Citizenship Behavior*

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Trust*, *Job Satisfaction* dan *Perception Organizational Support* terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* sebanyak 75 responden. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan pengaruh yang positif *Organizational Trust* terhadap Kinerja Pegawai, *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Pegawai, *Perception Organizational Support* terhadap Kinerja Pegawai, *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji *t* menunjukkan *Organizational Trust*, *Job Satisfaction*, *Perception Organizational Support*, dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji *sobel* menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* memediasi pengaruh antara *Organizational Trust* terhadap Kinerja Pegawai. *Organizational Citizenship Behavior* memediasi pengaruh antara *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Pegawai. *Organizational Citizenship Behavior* memediasi pengaruh antara *Perception Organizational Support* terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, *Organizational Trust*, *Job Satisfaction*, *Perception Organizational Support* dan *Organizational Citizenship Behavior*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia diartikan sebagai komponen utama yang menjadi penentu berhasil atau tidaknya sebuah instansi. Pegawai tidak hanya dipahami sebagai alat yang melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai deskripsi jabatannya, melainkan sebagai aset yang, jika dikelola dengan progresif, akan memuluskan seluruh jalur kerja organisasi (Sunyoto, 2015). Kinerja pegawai sebagai gabungan mutu dan kuantitas hasil yang dihasilkan seseorang ketika menjalankan tanggung jawab yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2019).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *organizational trust*, *job satisfaction* dan *perception organizational support*. *Organizational trust* sebagai

ekspektasi positif bahwa orang lain di dalam organisasi akan memenuhi kewajiban mereka, bertindak secara etis, dan memelihara hubungan yang baik. Ini berkaitan dengan keyakinan pegawai terhadap keadilan, keterbukaan, dan integritas manajemen, yang dapat memengaruhi motivasi mereka untuk melakukan tugas tambahan di luar deskripsi pekerjaan mereka.

Organizational trust adalah kemampuan organisasi untuk menciptakan lingkungan yang transparan dan jujur di mana setiap anggota organisasi merasa aman untuk berkomunikasi, berkolaborasi, dan bertindak sesuai dengan tujuan bersama (Covey, 2016). *Job satisfaction* adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai bagaimana pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting dalam menentukan produktivitas dan kinerja (Luthans, 2020). *Perception organizational support* adalah keyakinan pegawai tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi ini mencakup bagaimana pegawai menilai dukungan yang mereka terima dari organisasi dalam bentuk pengakuan, penghargaan, dan perhatian terhadap kebutuhan serta kesejahteraan mereka (Siagian, 2019)

Faktor lain yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku pegawai yang bersifat sukarela, tampak, dan dapat diamati. Perilaku ini bersifat sukarela, artinya rela melakukan suatu tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawabnya walaupun tidak menerima *reward* atau penghargaan secara langsung (Budiharjo, 2011).

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pemalang, yang secara umum tugas dan sasarannya antara lain : Meningkatkan perlengkapan fasilitas jalan, fasilitas pengujian kelayakan kendaraan, sarana transportasi darat. Meningkatkan pelayanan yang cepat, tepat dan akurat kepada masyarakat pengguna jasa perhubungan. Meningkatkan pemahaman dan kesadaran hukum dibidang perhubungan dengan indikator sasaran pemberian sanksi hukum. Meningkatkan disiplin kerja dan kinerja aparatur pemerintah yang didukung sarana dan prasarana yang memadai dengan indikator sasaran peningkatan disiplin kerja dan kinerja pegawai. Meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD). Berdasarkan data yang ada berikut jumlah pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pemalang tahun sebagai berikut :

Tabel 1. Data Jumlah Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pemalang Tahun 2024

No.	Jabatan	Status Kepegawaian		Jumlah
		ASN	Honorer	
1	Kepala Dinas	1	-	1
2	Sekretariat	20	11	31
3	Bidang Angkutan	10	4	14
4	Bidang Lalu Lintas	12	7	19
5	Unit Pelaksana Teknis	33	156	189
Jumlah Total Pegawai				254

Sumber : Data Sekunder, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pemalang tahun 2024 sejumlah 254 pegawai terdiri dari 76 orang berstatus ASN dan 178 orang berstatus honorer. Karakteristik pekerjaan di Dinas Perhubungan Kabupaten Pemalang memiliki beberapa faktor yang membuat keberadaan pegawai Non ASN lebih banyak dibandingkan dengan pegawai aparatur sipil negara (ASN). Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap karakteristik ini meliputi : Bidang binpro (bina program) dan keuangan karena 1 orang mengerjakan 2-3 pekerjaan. Kebutuhan tenaga kerja fleksibel, terutama yang berhubungan dengan operasional lapangan, seperti pengaturan lalu lintas, pengecekan kendaraan, dan pengawasan transportasi umum, membutuhkan tenaga kerja yang fleksibel dan bisa disesuaikan sesuai kebutuhan.

Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh *research gap* dari beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh Wuryantika (2023), membuktikan *Organizational Trust* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Panjaitan (2023), membuktikan *Job Satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Alfiana (2020), membuktikan *Perception Organizational Support* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Mardani (2021), membuktikan *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengembangan Hipotesis

Organizational trust diartikan sebagai keyakinan pegawai terhadap perilaku perusahaan. Kepercayaan ini bukan hanya mencakup kepercayaan terhadap manajemen atau anggota tim, tetapi juga mencakup aspek administratif seperti tujuan perusahaan (Mayer, 2013).

Semakin tinggi tingkat *organizational trust* di suatu perusahaan, semakin besar kemungkinan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2017), Lay (2020), Kristianti (2021), Emilisa (2024), Setyaningrum (2024) dengan hasil penelitian ada pengaruh yang signifikan antara *Organizational Trust* terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Ada pengaruh yang signifikan antara *Organizational Trust* terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pemalang

Job satisfaction adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Jika seseorang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, ia cenderung merasa puas dengan pekerjaannya, sebaliknya, jika seseorang memiliki sikap negatif, ia akan merasa tidak puas (Robbins, 2015). Semakin tinggi tingkat *job satisfaction* pegawai, semakin besar kemungkinan mereka akan terlibat dalam organisasi yang pada akhirnya memperkuat kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Kartikaningdyah (2017), Hapsari (2018), Hutagalung (2020), Emilisa (2024) dengan hasil penelitian ada pengaruh yang signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Ada pengaruh yang signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pemalang

Perception organizational support adalah keyakinan pegawai bahwa organisasi memberikan perhatian yang tulus terhadap kesejahteraan mereka, menghargai kontribusi mereka, serta memberikan dukungan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas (Siagian, 2015). Dukungan organisasi sangat penting dalam menjaga hubungan yang positif antara perusahaan dan organisasi, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja individu dan keseluruhan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Azizi (2022), Anisagita (2023), Arsyad (2024), Setyaningrum (2024) dengan hasil penelitian ada pengaruh yang signifikan antara *Perception Organizational Support* terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Ada pengaruh yang signifikan antara *Perception Organizational Support* terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pemalang

Organizational trust merujuk pada keyakinan pegawai bahwa organisasi mereka dapat dipercaya, jujur, dan konsisten dalam memberikan dukungan. Kepercayaan ini menciptakan rasa aman dan memperkuat hubungan antara pegawai dan organisasi, sehingga mempengaruhi sikap dan perilaku positif dalam bekerja. Dengan kepercayaan yang kuat, pegawai cenderung menunjukkan OCB yang lebih tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi (Mayer, 2013). Semakin baik *organizational trust*, akan meningkatkan kinerja pegawai melalui *organizational citizenship behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2017), Lay (2020), Kristianti (2021), Setyaningrum (2024) dengan hasil penelitian ada pengaruh yang signifikan antara *Organizational Trust* terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut

H₄ : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel *Organizational Trust* terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pemalang

Job satisfaction merupakan kondisi emosional positif yang berasal dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih mungkin menunjukkan *organizational citizenship behavior*, yang secara signifikan meningkatkan kinerja mereka. *Organizational citizenship behavior*, menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif, yang pada akhirnya mendukung pencapaian kinerja yang lebih tinggi (Robbins, 2015). Semakin baik *job satisfaction* akan meningkatkan kinerja pegawai melalui *organizational citizenship behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh Kartikaningdyah (2017), Hapsari (2018), Hutagalung (2020) dengan hasil penelitian ada pengaruh yang signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

H₅ : Ada pengaruh yang signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pemalang

Perception organizational support merujuk pada persepsi pegawai tentang sejauh mana organisasi mendukung kesejahteraan mereka, menghargai kontribusi mereka, dan menyediakan

sumber daya yang diperlukan untuk kinerja yang optimal. Ketika pegawai merasa didukung oleh organisasi, mereka cenderung lebih puas dan memiliki hubungan emosional yang lebih kuat dengan organisasi tersebut (Siagian, 2015). Semakin baik *perception organizational support* akan meningkatkan kinerja pegawai melalui *organizational citizenship behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh Azizi (2022), Anisagita (2023), Arsyad (2024), Setyaningrum (2024) dengan hasil penelitian ada pengaruh yang signifikan antara *Perception Organizational Support* terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut :

H₆ : Ada pengaruh yang signifikan antara *Perception Organizational Support* terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pemalang.

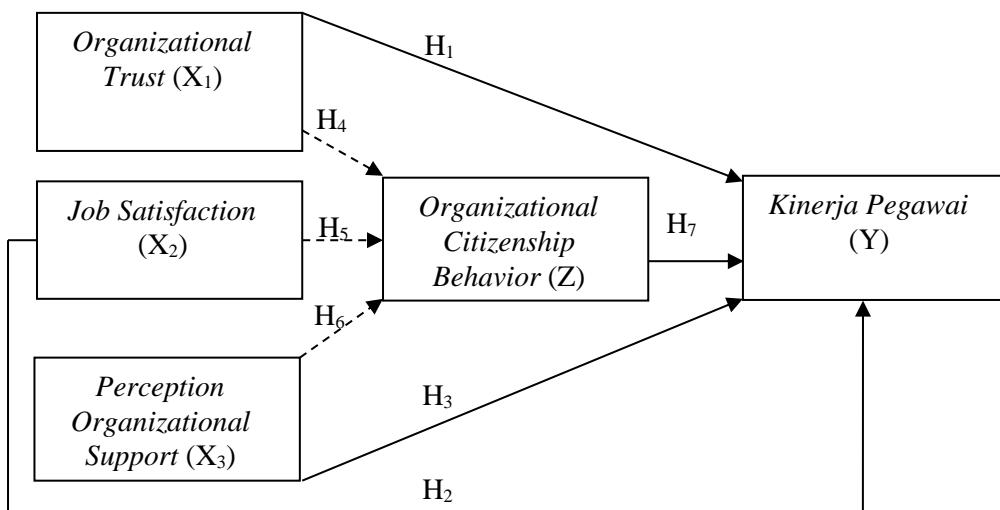
Organizational citizenship behavior adalah perilaku sukarela dari pegawai yang melampaui tugas-tugas yang diharapkan atau kewajiban formal mereka di dalam organisasi (Luthans, 2018). Pegawai yang terlibat dalam *organizational citizenship behavior* membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan efisien, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan *organizational citizenship behavior* dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Lay (2020), Wuryantika (2023), Anisagita (2023), Arsyad (2024), Setyaningrum (2024) dengan hasil penelitian ada pengaruh yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

H₇ : Ada pengaruh yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pemalang

3. Model Penelitian

Model penelitian menggambarkan struktur dari penelitian mulai dari variabel independen, dependen dan intervening. Berdasarkan pemikiran yang sudah diuraikan, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran seperti pada gambar dibawah:



Gambar 1. Model Penelitian

4. Metode Penelitian

Desain penelitian adalah perencanaan rinci yang digunakan sebagai pedoman belajar yang mengarah pada tujuan penelitian. Penelitian ini termasuk penelitian *explanatory research* untuk hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis. Teknik pengambilan sampel yang di pakai dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dengan jumlah sampel 75 pegawai.

Unit analisis penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pemalang. Metode analisis data yang dipakai yaitu analisis jalur dan uji Sobel untuk menguji pengaruh tidak langsung (*mediating effects*).

Tabel 2. Definisi Operasional

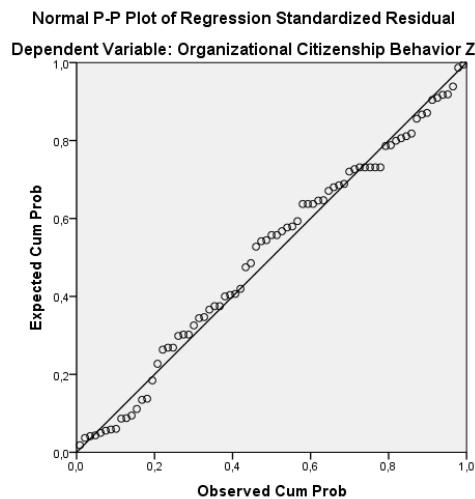
No.	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kinerja Pegawai (Y).	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2015).	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Menyelesaikan pekerjaan 4) Tanggung jawab 5) Inisiatif
2	<i>Organizational Trust</i> (X ₁)	<i>Organizational trust</i> diartikan sebagai keyakinan pegawai terhadap perilaku perusahaan. Kepercayaan ini dapat mencakup kepercayaan terhadap manajemen atau anggota tim, tetapi juga mencakup aspek administratif seperti tujuan perusahaan (Mayer, 2013).	1) <i>Ability</i> (Keterampilan) 2) <i>Benevolence</i> (Mengutamakan tugas pekerjaan) 3) <i>Integrity</i> (Melakukan pekerjaan tanpa diawasi)
3	<i>Job Satisfaction</i> (X ₂)	<i>Job satisfaction</i> adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Jika seseorang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, ia cenderung merasa puas dengan pekerjaannya, sebaliknya, jika seseorang memiliki sikap negatif, ia akan merasa tidak puas (Robbins, 2015).	1) Pekerjaan itu sendiri (kontribusi) 2) Tunjangan 3) Promosi 4) Hubungan antar pegawai 5) Hubungan dengan rekan kerja

No.	Variabel	Definisi	Indikator
4	<i>Perception Organizational Support (X₃)</i>	<i>Perception organizational support</i> adalah keyakinan pegawai bahwa organisasi memberikan perhatian yang tulus terhadap kesejahteraan mereka, menghargai kontribusi mereka, serta memberikan dukungan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas (Siagian, 2015).	1) Keadilan 2) Sikap peduli dari atasan 3) Penghargaan berupa <i>reward</i>
5	<i>Organizational Citizenship Behavior (Z)</i> .	<i>Organizational citizenship behavior</i> adalah perilaku individu yang secara sukarela melebihi persyaratan pekerjaan formal, dalam rangka meningkatkan efektivitas organisasi (Organ, 2015).	1) <i>Altruism</i> (Membantu rekan kerja) 2) <i>Consencientiousness</i> (Bekerja melebihi target) 3) <i>Sportmanship</i> (Kerjasama dengan rekan kerja) 4) <i>Courtesy</i> (Menjaga hubungan baik) 5) <i>Civic virtue</i> (Ikut berpartisipasi)

5. Hasil dan Pembahasan

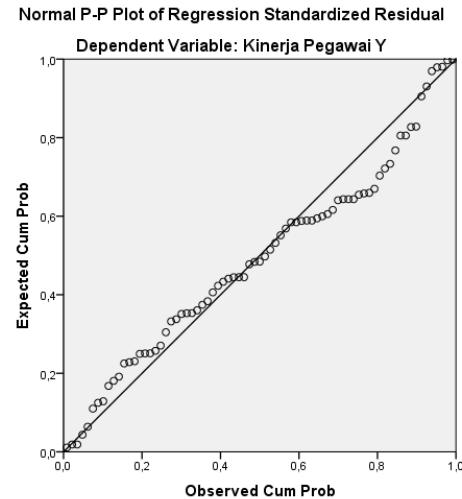
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independent, variabel dependent, atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak (Ghozali, 2018). Hasilnya berupa *grafik probability plot* dan uji *Kolmogrov-Smirnov (K-S)* sebagai berikut:



Sumber : Data sekunder diolah, 2025

Gambar 2a Grafik P-Plot Persamaan 1



Gambar 2b Grafik P-Plot Persamaan 2

Dari gambar 2a dan 2b grafik P-P Plot tersebut terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

	Persamaan 1	Persamaan 2
N	75	75
Test Statistic	0,178	0,185
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,400	0,100

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3 menunjukkan, hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* data terdistribusi normal dalam model penelitian 1 dan 2 dengan nilai sig. $0,0400 > 0,05$ dan $0,100 > 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memberikan nilai Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan dalam model penelitian tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik Multikolinieritas

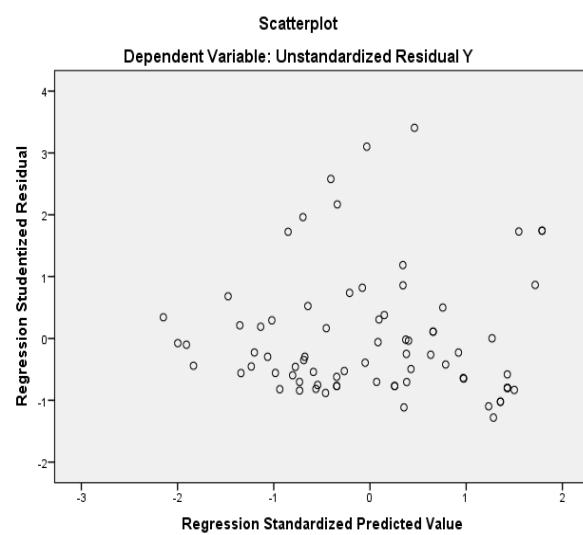
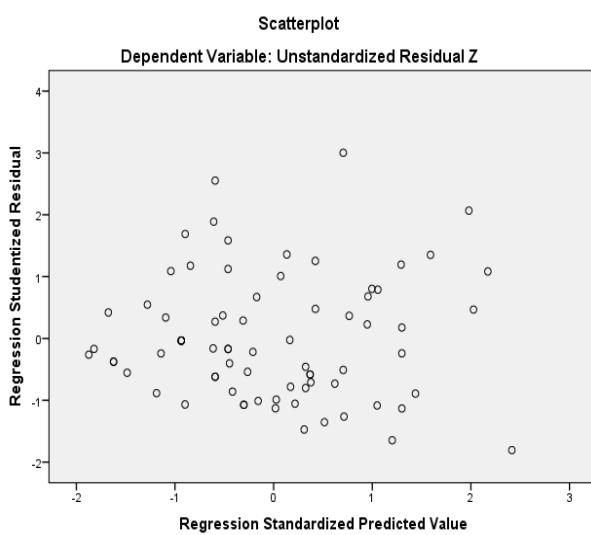
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Persamaan 1		Persamaan 2	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
<i>Organizational Trust</i>	0,839	1,192	0,769	1,301
<i>Job Satisfaction</i>	0,823	1,215	0,764	1,310
<i>Perception Organizational Support</i>	0,966	1,036	0,787	1,271
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>			0,621	1,609

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Uji Heteroskedastisitas

Ketidaksamaan *variance* residual antara suatu pengkajian dengan pengkajian yang lainnya dalam model regresi dapat dideteksi menggunakan pengujian ini (Ghozali, 2018). Hasilnya berupa *grafik scatter plot* dan uji *glejser* sebagai berikut:



Sumber : Data sekunder diolah, 2025

**Gambar 3a Grafik Scatter Plot Persamaan 1
 Persamaan 2**

Gambar 2b Grafik Scatter Plot

Dari gambar 3a dan 3b grafik Scatter Plot tersebut terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Glejser

Variabel Bebas	Persamaan 1		Persamaan 2	
	t	Sig.	t	Sig.
<i>Organizational Trust</i>	2,003	0,049	0,673	0,503
<i>Job Satisfaction</i>	-1,610	0,112	1,234	0,221
<i>Perception Organizational Support</i>	-,686	0,495	-0,196	0,845
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>			-0,249	0,804

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Pada tabel 5 dapat dilihat bahwa pada model Persamaan 1 dan 2 semua variabel bebas memberikan nilai $Sig. > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji *Durbin-Watson* (D-W) merupakan bagian dari uji autokorelasi dengan pedoman $d_U \leq DW \leq 4-d_U$, maka dapat dipastikan tidak terindikasi Autokorelasi.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

	Persamaan 1	Persamaan 2
Nilai Durbin-Watson	1,781	2,076

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Besarnya besarnya DW_{tabel} diperoleh dari $n = 75$ (jumlah sampel) dan $k = 3$ (jumlah variabel bebas), yaitu d_L (batas luar) = 1,5432; d_U (batas dalam) = 1,7092; $4-d_U$ = 2,2908 ; dan

$4-d_L = 2,4568$. Pada persamaan 2 besarnya DW_{tabel} diperoleh dari $n = 75$ (jumlah sampel) dan $k = 4$ (jumlah variabel bebas), yaitu d_L (batas luar) = 1,5151 ; d_U (batas dalam) = 1,7390; $4-d_U = 2,2610$; dan $4-d_L = 2,4849$. Sehingga dari perhitungan di atas disimpulkan bahwa kedua persamaan tersebut DW_{hitung} terletak pada terletak antara batas atas atau upper bound (d_U) dan $(4 - d_L)$, berarti tidak ada Autokorelasi (bebas Autokorelasi).

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

Variabel Bebas	Persamaan 1		Persamaan 2	
	Linearity	Sig.	Linearity	Sig.
<i>Organizational Trust</i>	0,000	0,05	0,000	0,05
<i>Job Satisfaction</i>	0,000	0,05	0,000	0,05
<i>Perception Organizational Support</i>	0,000	0,05	0,000	0,05
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>			0,000	0,05

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Dari hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel bebas pada persamaan 1 dan 2 dapat disimpulkan antara masing-masing variabel terdapat hubungan yang linear karena nilai signifikansi $< 0,05$.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi. Hasil analisis regresi I dan II telah dirangkum pada Tabel 8 sebagai berikut :

Tabel 8. Rangkuman Analisis Regresi

Variabel	Regresi I			Regresi II		
	Koefisien	t-hit	Sig	Koefisien	t-hit	sig
<i>Organizational Trust</i>	0,490	2,543	0,013	0,456	4,076	0,000
<i>Job Satisfaction</i>	0,289	2,347	0,022	0,224	3,161	0,002
<i>Perception Organizational Support</i>	0,543	4,019	0,000	0,175	2,104	0,039
<i>Job Satisfaction</i>				0,288	4,363	0,000
Variabel Dependent	: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>			: Kinerja Pegawai		
<i>R² Adjusted R Square</i>	: 0,352			: 0,646		
N	: 75			: 75		

Sumber: Data primer diolah, 2025

Persamaan regresi I

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$$

$$Z = 0,568 + 0,490X_1 + 0,289X_2 + 0,543X_3 + 0,805$$

Persamaan regresi II

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4Z + e_2$$

$$Y = 2,771 + 0,456X_1 + 0,224X_2 + 0,175X_3 + 0,288Z + 0,595$$

Berdasarkan analisis jalur diperoleh bahwa variabel *Organizational Trust* memberikan nilai jalur sebesar 0,456, nilai t hitung sebesar 4,076 dengan Sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara parsial *Organizational Trust* pada Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama H_1 yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara *Organizational Trust* pada Kinerja Pegawai adalah diterima.

Berdasarkan analisis jalur variabel *Job Satisfaction* memberikan nilai jalur sebesar 0,224, nilai t hitung sebesar 3,161 dengan Sig. $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis H_2 yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Pegawai adalah diterima.

Hasil analisis jalur variabel *Perception Organizational Support* memberikan nilai jalur sebesar 0,175, nilai t hitung sebesar 2,104 dengan nilai Sig. $0,039 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan *Perception Organizational Support* terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu hipotesis H_3 yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara *Perception Organizational Support* terhadap Kinerja Pegawai diterima.

Hasil analisis jalur variabel *Organizational Citizenship Behavior* memberikan nilai jalur sebesar 0,288, nilai t hitung sebesar 4,363 dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis H_7 yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Mediasi dengan Sobel Test

Untuk mengetahui peran mediasi dari *Organizational Citizenship Behavior* dilakukan menggunakan uji sobel dengan melihat nilai jalur pada Tabel 7. Hasil pengujian sobel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) *Organizational Citizenship Behavior* memediasi hubungan *Organizational Trust* dengan Kinerja Pegawai

Diketahui :

$$a = 0,490 \quad Sa = 0,193$$

$$b = 0,288 \quad Sb = 0,066$$

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,288^2 0,193^2 + 0,490^2 0,066^2 + 0,193^2 0,066^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,082944 \times 0,037249 + 0,2401 \times 0,004356 + 0,037249 \times 0,004356}$$

$$Sab = \sqrt{0,003089 + 0,001046 + 0,000162}$$

$$Sab = 0,065557$$

$$t_{hitung} = \frac{ab}{Sab}$$

$$t_{hitung} = \frac{(0,490)(0,288)}{0,065557}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,14112}{0,065557}$$

$$t_{hitung} = 2,153$$

Dari perhitungan nilai t_{hitung} 2,153 lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,993$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* mampu memediasi hubungan antara *Organizational Trust* dengan Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis H_4 yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara *Organizational Trust* pada Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pemalang diterima.

- b) *Organizational Citizenship Behavior* memediasi hubungan *Job Satisfaction* dengan Kinerja Pegawai

Diketahui :

$$a = 0,289 \quad Sa = 0,123$$

$$b = 0,288 \quad Sb = 0,066$$

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,288^2 0,123^2 + 0,289^2 0,066^2 + 0,123^2 0,066^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,082944 \times 0,015129 + 0,083521 \times 0,004356 + 0,015129 \times 0,004356}$$

$$Sab = \sqrt{0,001255 + 0,000364 + 0,000066}$$

$$Sab = 0,041044$$

$$t_{hitung} = \frac{ab}{Sab}$$

$$t_{hitung} = \frac{(0,289)(0,288)}{0,041044}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,083232}{0,041044}$$

$$t_{hitung} = 2,028$$

Dari perhitungan diatas nilai t_{hitung} 2,028 lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,993$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* mampu memediasi hubungan antara *Job Satisfaction* dengan Kinerja Pegawai. Dengan demikian H_5 yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara *Job Satisfaction* pada Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pemalang diterima.

c) *Organizational Citizenship Behavior* memediasi hubungan *Perception Organizational Support* dengan Kinerja Pegawai

Diketahui :

$$a = 0,543 \quad Sa = 0,135$$

$$b = 0,288 \quad Sb = 0,066$$

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,288^2 0,135^2 + 0,543^2 0,066^2 + 0,135^2 0,066^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,082944 \times 0,018225 + 0,294849 \times 0,004356 + 0,018225 \times 0,004356}$$

$$Sab = \sqrt{0,001512 + 0,001284 + 0,000079}$$

$$Sab = 0,053623$$

$$t_{hitung} = \frac{ab}{Sab}$$

$$t_{hitung} = \frac{(0,543)(0,288)}{0,053623}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,161596}{0,053623}$$

$$t_{hitung} = 2,916$$

Dari perhitungan nilai t_{hitung} 2,916 lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,993$ Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* mampu memediasi hubungan antara *Perception Organizational Support* terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian H_6 yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Perception Organizational Support* pada Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pemalang diterima.diterima.

Pembahasan

Organizational trust diartikan sebagai keyakinan pegawai terhadap perilaku perusahaan. Kepercayaan ini dapat mencakup kepercayaan terhadap manajemen atau anggota tim, tetapi juga mencakup aspek administratif seperti tujuan perusahaan (Mayer, 2013). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya atau penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa *Organizational Trust* memiliki peran penting dalam meningkatkan pula Kinerja Pegawai pada pegawai Dinas Perhubungan Pemalang. Hal itu dapat disebabkan karena pegawai melakukan tugas pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

Kepercayaan organisasi memiliki peran penting dalam memastikan pegawai merasa dihargai dan mampu bekerja secara maksimal sesuai keterampilan yang dimiliki. Hubungan ini mendorong kinerja pegawai untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini sejalan dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sanjaya (2017), Lay (2020), Kristianti (2021), Emilisa (2024) dan Setyaningrum (2024).

Job satisfaction adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Jika seseorang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, ia cenderung merasa puas dengan pekerjaannya, sebaliknya, jika seseorang memiliki sikap negatif, ia akan merasa tidak puas (Robbins, 2015). Hal ini karena pegawai merasa bahwa pekerjaan yang di berikan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tujuan organisasi. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung merasa dihargai, memiliki makna dalam tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, dan lebih terlibat secara emosional. Kepuasan kerja ini berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena mereka lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen untuk mencapai hasil terbaik. Penelitian ini sejalan dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartikaningdyah (2017), Hapsari (2018), Hutagalung (2020), dan Emilisa (2024).

Perception organizational support adalah keyakinan pegawai bahwa organisasi memberikan perhatian yang tulus terhadap kesejahteraan mereka, menghargai kontribusi mereka, serta memberikan dukungan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas (Siagian, 2015). Hal itu dapat disebabkan karena organisasi memiliki keadilan terhadap kesejahteraan pegawai. Ketika pegawai merasa organisasi adil dalam memberikan kesejahteraan, pegawai melihat organisasi sebagai pihak yang peduli dan mendukung kebutuhan mereka. Hal ini juga berdampak pada pegawai merasa dihargai dan didukung, mendorong mereka untuk bekerja lebih keras. Penelitian ini sejalan dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azizi (2022), Anisagita (2023), Arsyad (2024), dan Setyaningrum (2024).

Pengaruh dari variabel *Organizational Trust* terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* adalah signifikan, sehingga semakin meningkat *Organizational Trust* maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pemalang. Hal ini karena pegawai mengutamakan tugas pekerjaan dibanding kepentingan pribadi. Pegawai yang percaya pada organisasi bersedia mengorbankan kepentingan pribadi untuk mendukung tujuan bersama. Hal ini berdampak pada *Organizational Citizenship Behavior* yang memperkuat kerja sama tim, yang secara langsung meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Penelitian ini sejalan dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sanjaya (2017), Lay (2020), Kristianti (2021), dan Setyaningrum (2024).

Pengaruh dari variabel *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* adalah signifikan, sehingga semakin meningkat *Job Satisfaction* maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pemalang. Hal itu dapat disebabkan karena hubungan pegawai dengan atasan terjalin baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pegawai yang merasa didukung oleh atasan memiliki rasa percaya diri dan kenyamanan, sehingga lebih puas dalam pekerjaannya. Pegawai yang puas cenderung menunjukkan perilaku sukarela, seperti membantu rekan kerja dan berkontribusi lebih dari tugas formal. Perilaku ekstra yang muncul dari kepuasan kerja meningkatkan kolaborasi, efisiensi, dan hasil kerja, baik secara individu maupun tim. Penelitian ini sejalan dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartikaningdyah (2017), Hapsari (2018), dan Hutagalung (2020).

Pengaruh dari variabel *Perception Organizational Support* terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* adalah signifikan, sehingga semakin meningkat *Perception Organizational Support* maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pemalang. Hal itu dapat disebabkan karena adanya sikap peduli dari atasan untuk kesejahteraan pegawai. Sikap peduli dari atasan menciptakan rasa dihargai di kalangan pegawai. Ketika pegawai merasa didukung, mereka cenderung mengembangkan keterikatan emosional terhadap organisasi, yang dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu perilaku kerja ekstra yang tidak diwajibkan tetapi mendukung tujuan organisasi. Penelitian ini sejalan dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azizi (2022), Anisagita (2023), Arsyad (2024), dan Setyaningrum (2024).

Organizational citizenship behavior adalah satu tindakan sukarela yang dilakukan seseorang di tempat kerja, tanpa dipaksa oleh peraturan rasmi, bertujuan untuk membantu organisasi berfungsi dengan lebih baik (Organ, 2015). Hal itu dapat disebabkan karena pegawai berusaha bekerja melebihi target yang diharapkan oleh instansi. Hal ini mencerminkan *organizational citizenship behavior*, yaitu perilaku sukarela pegawai dengan tugas dan tanggung jawab formalnya. Dalam konteks kinerja, *organizational citizenship behavior* berkontribusi positif karena pegawai yang menunjukkan inisiatif, dan kepedulian terhadap rekan kerja maupun organisasi akan meningkatkan efisiensi. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior* dalam suatu organisasi, semakin baik pula kinerja pegawai secara individu maupun keseluruhan organisasi. Penelitian ini sejalan dan mendukung

dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lay (2020), Wuryantika (2023), Anisagita (2023), Arsyad (2024), dan Setyaningrum (2024).

6. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Trust, Job Satisfaction, Perception Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. *Organizational Citizenship Behavior* mampu memediasi hubungan antara *Organizational Trust, Job Satisfaction* dan *Perception Organizational Support* dengan Kinerja Pegawai. Berdasarkan temuan dan keterbatasan penelitian. Diharapkan peneliti dimasa depan dapat melakukan penelitian serupa dengan menambahkan variabel eksogen lainnya seperti misalnya kompetensi individu dan dukungan manajerial..

Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau.
- Alamsyah, M. G. N. (2020). Pengaruh Organizational Trust Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 3 No. 3. Universitas Ibn Khaldun Bogor.
- Alfiana, D. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Psychological Empowerment Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior pada PT. Angkasa Pura I Juanda Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 8 No. 3. Universitas Negeri Surabaya.
- Anisagita, F. (2023). Pengaruh Perception Organizational Support dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Ungaran Sari Garment III. *Jurnal Unimma* Vol. 1 No. 1. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi VI*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arsyad, M. R. A. (2024). Effect Of Perceived Organizational Support (Pos), Servant Leadership And Islamic Work Environment On Employee Performance With Organizational Citizenship Behavior (Ocb) As A Intervening Variable at Bank Tabungan

Negara Syariah KC. Solo. *Journal of Islamic Banking and Finance* Vol. 8 No. 1. Universitas Islam Negeri Salatiga.

Azizah, K. (2021). Pengaruh Perception Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan - Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY. *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*. Vol. 2 No. 1. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.

Azizi, P. (2022). The Effect Of Perception Organizational Support And Compensation On Employee Performance With Organizational Citizenship Behavior (Ocb) As Intervening Variables Case Study At SMP Negeri 2 Ranah Batahan, Kabupaten Pasaman Barat. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research* Vol. 6 No. 1. Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.

Budiharjo, A. (2011). *Organisasi : Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Prasetya Mulya Publishing. Jakarta.

Cholis, N. (2019). Pengaruh Job Satisfaction dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Harapan Magelang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 1 No. 2. Universitas Muhammadiyah Magelang.

Covey, S. M. R. (2016). *The Speed of Trust: The One Thing That Changes Everything*. Free Press. New York.

Davis, K., & Newstrom, J. W. (2008). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. McGraw Hill. New York.

Dennis, R. S., & Reina, M. L. (2016). *Trust and Betrayal In The Workplace: Building Effective Relationships In Your Organization*. Berrett Koehler Publishers. Amerika Serikat.

Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.

Eisenberger, R. (2011). *Perceived Organizational Support: Fostering Enthusiastic and Productive Employees*. American Psychological Association. Amerika Serikat.

Emilisa, N. (2024) Pengaruh Job Satisfaction, Perception Corporate Social Responsibility, Organizational Trust, Artificial Intelligence Terhadap Employee Performance RS An-Nisa Group Tangerang. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam* Vol. 5 No. 3. Universitas Trisakti Jakarta

Fanani, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada RSU UKI Jakarta Timur. *Fundamental Management Journal. Vo. 1 No. 1*. UKI Jakarta.

Fatmasari, I. T. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. X. *Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 11 No. 3*. Universitas Negeri Surabaya.

George, J., & Jones, G. R. (2010). *Understanding and Managing. Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc. New Jersey.

Ghozali, I. (2018). *Analisis Aplikasi Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenberg, J., & Baron, R. . (2013). *Behavior in Organization, Eight Edition*. Pearson Education Inc. New Jersey.

Handayaningrum, C. P. (2023). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Di Banten. *Jurnal Ilmiah MEA. Vol. 7 No. 3*. Universitas Trisakti Jakarta.

Hapsari, A. (2018). Pengaruh Job Satisfaction Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Perumnas Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Political*. Universitas Diponegoro Semarang.

Harianto, T. (2023). Keadilan Organisasional, Dan Organizational Trust Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai PT. Boga Inti Tangerang. *Journal of Human Resource Vol. 3 No. 1*. Universitas Pelita Harapan Tangerang.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar-Dasar Kunci Keberhasilan Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.

Hidayat, A. Y. (2021). Pengaruh Perception Of Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening pada PT. Mekar Armada Jaya Magelang. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology Journal. Vol. 1 No. 1*. Universitas Muhammadiyah Magelang.

Hutagalung, D. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Job Satisfaction Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Swasta Di Tangerang. *Journal Of Education, Psychology and Counselling Vol. 2 No. 1*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Insan Pembangunan Tangerang.

Kartikaningdyah, E. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Job Satisfaction, Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Bank Syariah Batam. *Journal of Business Administration Vol. 1, No. 2*. Politeknik Negeri Batam.

Kinicki, A., & Fugate. (2012). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills and Best Practices. 5th Edition*. Mc Graw Hill Education. New York.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.

Kristianti, O. W. (2021). Pengaruh Organizational Trust Dan Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perikanan Dan Peternakan Kabupaten Blora. *Jurnal Magisma Vol. IX No. 1*. Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Latupapua, C. V. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediasi Organizational Trust dan Perilaku Berbagi Pengetahuan pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Maluku. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen. Vol. 6 No. 2*. Uniiversitas Pattimuram Maluku.

Lay, Y. (2020). The Effect of Organizational Trust and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in Fave Hotel Rungkut Surabaya. *SHS Web of Conferences. Petra Christian University. Surabaya*.

Lubalu, B. M. S. (2023). Pengaruh Perception Of Organizational Support , Dan Budaya Organisasi Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan. Vol. 4 No. 4*. Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang.

Luthans, F. (2018). *Organization Behavior*. McGraw Hill International. New York.

Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas*. Remaja Rosdakarya. Bandung

Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Revika Aditama. Bandung.

Mardani, V. D. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Semen Indonesia Distributor Cabang Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1 No. 1. Universitas Islam Kadiri.

Meyer. (2013). *Organizational Citizenship Behavior in Higher Education*. Jackson. State University: Mississippi.

Organ. (2015). *Organizational Citizenship Behavior*. Sage Publications. USA.

Panjaitan, Y. Y. S. (2023). Peran Job Satisfaction Dalam Memediasi Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah V Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)* Vol. 12 No. 03. Universitas Jambi.

Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta

Robbins, S. P., & Judge, T. (2016). *Perilaku Organisasi (16th ed.)*. Salemba Empat, Jakarta.

Rosyiana, I. (2019). *Innovative Behavior At Work*. CV. Budi Utama. Yogyakarta.

Sanjaya, R. (2017). Analisis Pengaruh Organizational Trust Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening Pada Kober Mie Setan Surabaya. *AGORA* Vol. 5 No. 3. Universitas Kristen Petra. Surabaya.

Setiono, E. J. (2022). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior Yang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior pada PT. Araya Bangun Sarana Jakarta. *Jurnal Agora*. Vol. 10 No. 1. Universitas Kristen Petra Surabaya.

Setyaningrum, I. (2024). Pengaruh *Perception Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior Dan Organizational Trust* Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Waroeng Spesial Sambal (SS) Cabang Samiromo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 1 No. 2. UPN Veteran Yogyakarta

Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja. Grafindo Persada. Jakarta

Simanjutak, P. J. (2015). *Manajemen Evaluasi Kinerja, Edisi 3, Cetakan Keempat*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.

Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukurandan. Implementasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Sitio, V. S. S. (2024). Pengaruh Organizational Trust Dan Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Organizational Citizenship Behavior pada PT. Dayawisata Inti Indah Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah M-Progress*. Vol. 14 No. 1. Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma Jakarta.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Andi Offset. Yogyakarta.

Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Bisnis, Edisi 1*. CV. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta. Bandung.

Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. PT. Buku Seru. Jakarta

Syarif, D., & Yusuf, R. M. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Medika Pustaka. Makasar.

Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Mitra Wacana Media. Bandung.

Winardi. (2007). *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*. Pustaka Setia. Bandung.

Wirawan. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.

Wuryantika, A. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Oleh Organizational Trust pada PT. Bangun Cipta Kontraktor Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 1 No. 1. Universitas Pelita Bangsa. Jakarta Selatan.