

PENGARUH OCB DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

The Effect of Ocb and Commitment on Village Apparatus Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable

Noor Hidayah^{1,*}, Mamik Indaryani², Joko Utomo³

^{1,2,3}Universitas Muria Kudus, Jl. Lingkar Utara UMK, Gondangmanis, Bae, Kudus - Jawa Tengah, Indonesia

*E-mail korespondensi: noorhida4rdi@gmail.com

Diterima: 29 Juli 2024 | Direvisi: 27 September 2024 | Disetujui: 09 Oktober 2024 | Publikasi online: 06 November 2024

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of OCB and Commitment on the Performance of Village Officials with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Study on Village Officials throughout Jati District, Kudus Regency). The research sample was 105 respondents. The type of data used is quantitative data, the data source comes from primary data in the form of a questionnaire. Data analysis includes validity tests, EVE (Variance Extracted), Discriminant Validity, and Construct Reliability. Data analysis used is Structural Equation Modeling (SEM) which is operated through the AMOS program. The conclusions of this research include that OCB has a positive and significant effect on Job Satisfaction, Commitment has a positive and significant effect on Job Satisfaction, OCB has a positive and significant effect on Device Performance, Commitment has a positive and significant effect on Device Performance, Job Satisfaction has a positive and significant effect on Village Device Performance throughout Jati District, Kudus Regency.

Kata kunci: OCB, Commitment, Job Satisfaction, Device Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis Pengaruh OCB dan Komitmen terhadap Kinerja Perangkat Desa dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perangkat Desa se-Kecamatan Jati Kabupaten Kudus). Sampel penelitian sebanyak 105 responden. Jenis data yang digunakan data kuantitatif, sumber data berasal dari data primer berupa kuesioner. Analisis data meliputi uji validitas, EVE (Variance Extracted), Discriminant Validity, dan Construct Reliability. Analisis data yang digunakan dengan Structural Equation Modelling (SEM) yang dioperasikan melalui program AMOS. Kesimpulan penelitian ini meliputi OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat, Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa se-Kecamatan Jati Kabupaten Kudus.

Kata kunci: OCB, Komitmen, Kepuasan Kerja, Kinerja Perangkat



PENDAHULUAN

Kondisi dan tantangan kinerja organisasi yang semakin tinggi saat ini diyakini memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang unggul, berkualitas, mampu berprestasi dan kompeten, karena disadari bahwa keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, sejatinya tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya (Anwar & Abdullah, 2021). Penyiapan kualitas sumber daya manusia tersebut, dalam hal ini sumber daya aparatur sangat penting untuk diperhatikan karena perannya sebagai motor penggerak organisasi pemerintah yang dapat memberikan pengaruh signifikan bagi keberhasilan pencapaian tujuan pemerintah daerah secara efektif (Malbar et al., 2021; Chaudhuri et al., 2024; Muhammed & Zaim, 2020).

Pada umumnya, di Indonesia, perangkat desa dan kecamatan merupakan bagian dari sistem pemerintahan tingkat desa dan tingkat kecamatan. Sistem pemerintahan ini dimaksudkan untuk mendekatkan pelayanan pemerintahan kepada masyarakat di tingkat lokal (Arief & Abbas, 2021). Jika kita membahas contoh perangkat desa di Kecamatan Jati kita dapat menyebutkan beberapa peran utama dan struktur organisasinya.

Organization Citizenship Behaviour (OCB) sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi (Organ, 2018). Definisi tersebut diuraikan ke dalam beberapa poin, yaitu (1) perilaku individu yang bebas; (2) tidak secara langsung dan eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal; (3) secara bersama-sama mendorong fungsi efisiensi dan efektifitas organisasi. *Altruism, cortessy, sportmanship, conscientiousness* dan *civic virtue* merupakan lima dimensi dari OCB (Ajlouni et al., 2019; Aliyu & Gebremeskel, 2024).

Sumber daya manusia yang unggul dengan keterampilan dan kompetensi yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan OCB (Sinambela et al., 2022). Perangkat desa yang merasa mampu dan berkualitas cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi positif dan melibatkan diri dalam perilaku kewarganegaraan organisasional. Permasalahan pada perangkat desa se-Kecamatan Jati Kabupaten Kudus terkait *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu belum sepenuhnya perangkat desa antara lain belum mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja yang tidak masuk kerja, atau karena berhalangan masih dapat dikatakan rendah. Kurangnya partisipasi perangkat desa dalam kegiatan di luar jam kerja. Biasanya perangkat desa akan ikut berpartisipasi apabila kegiatan tersebut menarik bagi dirinya. Pentingnya meneliti perilaku OCB adalah mengidentifikasi tanggung jawab perangkat desa se Kecamatan Jati Kabupaten Kudus dalam mengerjakan tugas melebihi apa yang distandarkan oleh organisasi.

Penelitian mengenai perilaku OCB ini menjadi penting untuk mengidentifikasi tanggung jawab perangkat desa dalam melaksanakan tugas melebihi standar yang ditetapkan oleh organisasi. Hal ini dapat mencakup partisipasi aktif dalam kegiatan di luar jam kerja, membantu rekan kerja, atau melakukan upaya ekstra untuk kepentingan organisasi secara keseluruhan. Dengan mengaitkan OCB sebagai mediasi, dapat dikaji lebih lanjut bagaimana peningkatan keterampilan dan kompetensi perangkat desa akan memotivasi mereka untuk meningkatkan kontribusi yang lebih besar, baik secara individu maupun tim, sehingga dapat membawa manfaat yang lebih luas bagi organisasi dan masyarakat di Kecamatan Jati Kabupaten Kudus.

Komitmen organisasi mempunyai kontribusi yang besar dalam pencapaian tujuan dan cita-cita organisasi (Ridwan et al., 2020; Herrera & De Las Heras-Rosas, 2021; Soelton, 2023). Komitmen organisasi menggambarkan seberapa besar keterlibatan perangkat desa dalam organisasi. Komitmen menjadi dasar dan mendorong perangkat desa untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya. Akan tetapi saat ini banyak perangkat desa yang kurang memberikan perhatian akan komitmen atau loyalitas dalam bekerja sehingga kinerja mereka kurang maksimal. Masalah yang harus ditangani perangkat desa se-Kecamatan Jati Kabupaten Kudus mengenai persoalan perangkat desanya yaitu masih banyak perangkat desa yang tidak mau mengikuti kegiatan rutin kantor.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kepuasan kerja dari perangkat desa itu sendiri. Apabila perangkat desa tidak merasakan kepuasan kerja maka akan muncul tingkat kinerja yang rendah karena tidak adanya niat untuk berusaha bekerja lebih maksimal. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan pengertian kepuasan itu sendiri (Hasibuan, 2021:58), Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Permasalahan kepuasan perangkat desa mengenai data tentang tingkat kurang optimalnya kepuasan diindikasikan dari sering meninggalkan jam kerja tanpa izin (Ali & Anwar, 2021; Inayat & Jahanzeb Khan, 2021).

Kinerja perangkat desa mencerminkan hasil dari upaya mereka, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diamanatkan oleh organisasi. Kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga keseluruhan proses kerja yang dijalani untuk mencapai hasil tersebut. Oleh karena itu, pengukuran kinerja perangkat desa menjadi sangat penting agar organisasi dapat mengevaluasi dan memahami tingkat pencapaian yang sudah diraih serta merumuskan perbaikan yang diperlukan. Kinerja perangkat desa dianggap optimal ketika mereka mampu mencapai atau bahkan melampaui standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Namun, dalam konteks penelitian ini, ditemukan bahwa kinerja perangkat desa se-Kecamatan Jati Kabupaten Kudus belum optimal, yang menjadi permasalahan utama. Oleh karena itu, diperlukan upaya kolaboratif antara pimpinan organisasi dan perangkat desa untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kinerja yang ada. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja dalam pelaksanaan tugas-tugas yang telah dibebankan kepada mereka.

State of the art dalam penelitian ini terletak pada fokus yang lebih mendalam terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai salah satu faktor yang dapat memediasi peningkatan kinerja perangkat desa. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian empiris bagaimana keterampilan dan kompetensi sumber daya manusia, melalui peningkatan OCB, dapat berkontribusi langsung terhadap perbaikan kinerja perangkat desa. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengevaluasi kinerja secara tradisional, tetapi juga menggali lebih jauh tentang bagaimana perilaku kewarganegaraan organisasional mampu menjadi katalis dalam mengatasi permasalahan kinerja yang belum optimal di Kecamatan Jati Kabupaten Kudus.

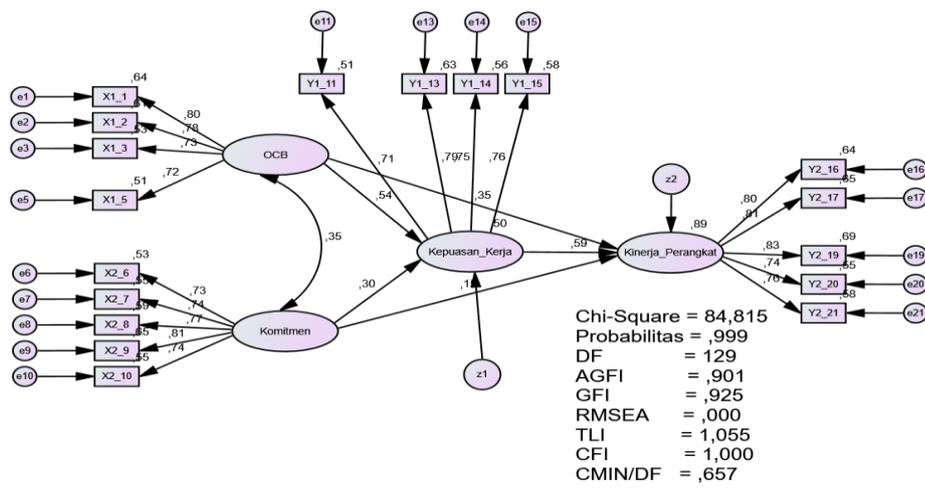
METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada perangkat desa se-Kecamatan Jati Kabupaten Kudus, dengan waktu pelaksanaan selama dua bulan, yaitu pada Maret hingga April 2024 setelah proposal disetujui. Sampel penelitian sebanyak 105 responden yang mewakili populasi penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. Sumber data primer berasal langsung dari responden. Alat pengambilan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel yang relevan. Analisis data dilakukan melalui serangkaian uji validitas, termasuk *Convergent Validity*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan *Discriminant Validity*, serta uji reliabilitas menggunakan *Construct Reliability*. Untuk menguji pengaruh langsung dan efek mediasi, digunakan metode *Structural Equation Modelling (SEM)* yang dioperasikan melalui program AMOS. Pendekatan ini memungkinkan pengujian hubungan antar variabel secara lebih komprehensif dan mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Full Model Structural Equation Modelling (SEM)

Analisis *structural equation modeling* digunakan untuk mengetahui hubungan struktural antara variabel yang diteliti. Hubungan struktural antar variabel diuji kesesuaiannya dengan *goodness-of-fit index*. Hasil analisis struktur equation modeling dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1 Konfirmatory Full Model

Tabel 1 Uji Model Goodness of Fit Full Model

<i>Goodness of Index</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil model	Keterangan
Chi square Df = 129	≤ 156,51	84,815	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	0,657	Baik
Probability	≥ 0,05	0,999	Baik
GFI	≥ 0,90	0,925	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,901	Baik
TLI	≥ 0,90	1,055	Baik
CFI	≥ 0,90	1,000	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,000	Baik

Berdasarkan tabel 2 bahwa nilai estimate seluruh indikator adalah di atas 0,5. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria. Hasil uji *goodnes of Fit*, seluruhnya telah memenuhi kriteria. Sehingga dapat dilakukan untuk analisis berikutnya dari *standarized regression weight* yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2 Hasil Estimate Direct Effect

	Estimate
Kepuasan_Kerja <--- OCB	,541
Kepuasan_Kerja <--- Komitmen	,301
Kinerja_Perangkat <--- Kepuasan_Kerja	,589
Kinerja_Perangkat <--- Komitmen	,155
Kinerja_Perangkat <--- OCB	,353

Nilai koefisien determinasi (R^2) yang berasal dari model persamaan struktural mencerminkan seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui jalur pengaruh masing-masing. Hasilnya dipresentasikan sebagai berikut:

Tabel 3 Koefisien Determinasi (Squared Multiple Correlation)

Variabel	Estimate
Kepuasan Kerja	0,499
Kinerja Perangkat	0,892

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa dalam kerangka model ini, variabel OCB dan komitmen memiliki dampak pada kepuasan kerja (Y1) sebesar 0,499 (49,9%), dengan 0,501 (50,1%) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diselidiki. Sementara pada kinerja perangkat (Y2), yang dipengaruhi oleh OCB, komitmen, kepuasan kerja pengaruhnya lebih besar yaitu 0,892 (89,2%), dengan 0,108 (10,8%) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel eksogen memberikan kontribusi pengaruh yang signifikan terhadap variabel endogen pada penelitian ini, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilaksanakan dengan tujuan untuk menilai apakah variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis dianggap diterima apabila nilai probabilitas (P) kurang dari 0,05. Informasi mengenai hasil uji hipotesis dapat ditemukan pada tabel berikut:

Tabel 4 Pengujian Hipotesis

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Kepuasan_Kerja	<---	OCB	,529	,117	4,529	,000
Kepuasan_Kerja	<---	Komitmen	,351	,125	2,810	,005
Kinerja_Perangkat	<---	Kepuasan_Kerja	,670	,135	4,960	,000
Kinerja_Perangkat	<---	Komitmen	,205	,099	2,081	,037
Kinerja_Perangkat	<---	OCB	,392	,107	3,675	,000

Berdasarkan pada tabel 5.4 di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis 1 menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pengujian hipotesis menggunakan model persamaan struktural dengan pendekatan AMOS 24 menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung OCB terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai CR sebesar 4,529 ($>1,645$) dan probabilitas sebesar 0,000 ($<0,05$), sehingga H1 diterima. Pengujian Hipotesis 2 menyatakan bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pengujian ini juga menggunakan model persamaan struktural pendekatan AMOS 24 dan menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung Komitmen terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai CR sebesar 2,810 ($>1,645$) dan probabilitas sebesar 0,005 ($<0,05$), sehingga H2 diterima. Selanjutnya, Pengujian Hipotesis 3 mengungkapkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat. Dengan menggunakan model yang sama, didapatkan koefisien jalur pengaruh langsung OCB terhadap Kinerja Perangkat dengan nilai CR sebesar 3,675 ($>1,645$) dan probabilitas sebesar 0,000 ($<0,05$), sehingga H3 diterima. Pengujian Hipotesis 4 menunjukkan bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat. Pengujian dengan model persamaan struktural pendekatan AMOS 24 ini menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung Komitmen terhadap Kinerja Perangkat dengan nilai CR sebesar 2,081 ($>1,645$) dan probabilitas sebesar 0,037 ($<0,05$), sehingga H4 diterima. Terakhir, Pengujian Hipotesis 5 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat. Dengan model yang sama, diperoleh koefisien jalur pengaruh

langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perangkat dengan nilai CR sebesar 4,960 (>1,645) dan probabilitas sebesar 0,000 (<0,05), sehingga H5 diterima.

Hasil analisis *indirect effect* dan *total effect* adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Estimate Indirect Effect dan Total Effect

	Pengaruh Variabel		<i>Direct effect</i>	<i>Indirect effect</i>	<i>Total effect</i>	Keterangan
Kinerja Perangkat	<--- Kepuasan Kerja	<--- OCB		0,319	0,672	<i>Partial</i>
Kinerja Perangkat	<--- OCB		0,353			Mediasi
Kinerja Perangkat	<--- Kepuasan Kerja	<--- Komitmen		0,177	0,332	<i>Partial</i>
Kinerja Perangkat	<--- Komitmen		0,155			Mediasi

Penjelasan berdasarkan tabel di atas adalah sebagai berikut: Pertama, pengaruh OCB terhadap kinerja perangkat melalui kepuasan kerja memiliki nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebesar 0,319 dan nilai pengaruh langsung (*direct effect*) sebesar 0,353. Hal ini berarti bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat, baik melalui maupun tanpa melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh OCB terhadap kinerja perangkat. Ini menunjukkan bahwa semakin meningkat OCB yang diberikan, baik melalui maupun tanpa melalui kepuasan kerja, maka akan meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Jati, Kabupaten Kudus.

Kedua, pengaruh komitmen terhadap kinerja perangkat melalui kepuasan kerja memiliki nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebesar 0,177 dan nilai pengaruh langsung (*direct effect*) sebesar 0,155. Ini berarti bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat, baik melalui maupun tanpa melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh komitmen terhadap kinerja perangkat. Ini menunjukkan bahwa semakin meningkat komitmen yang diberikan, baik melalui maupun tanpa melalui kepuasan kerja, maka akan meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Jati, Kabupaten Kudus.

Pembahasan

Hasil ini mengungkapkan pentingnya kedua variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Jati, Kabupaten Kudus, baik secara independen maupun melalui interaksi dengan kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Nilai pengaruh tidak langsung OCB melalui kepuasan kerja sebesar 0,319, sementara nilai pengaruh langsungnya sebesar 0,353. Ini menunjukkan bahwa OCB tidak hanya berperan dalam mendorong kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja perangkat desa. Sifat altruistik dan proaktif dari OCB membuat individu cenderung membantu rekan kerja, berinisiatif menyelesaikan tugas di luar tanggung jawab formal, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Perilaku ini secara langsung meningkatkan efisiensi dan produktivitas, karena pekerjaan lebih cepat terselesaikan dan kolaborasi antar anggota tim berjalan lebih baik.

Penelitian ini mendukung temuan terdahulu oleh Purwanto et al. (2021), yang menunjukkan bahwa OCB memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui perilaku yang melebihi ekspektasi formal pekerjaan. Perilaku seperti membantu rekan kerja, inisiatif, dan kesediaan berkontribusi lebih dari yang diharapkan secara formal, terbukti dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan. Selain itu, hasil ini juga konsisten dengan penelitian Kholifah (2021), yang menemukan bahwa OCB memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi.

Namun, berbeda dengan beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi mediator penuh dalam hubungan antara OCB dan kinerja (Podsakoff et al., 2009), penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja hanya berfungsi sebagai mediator parsial. Artinya, meskipun kepuasan kerja berkontribusi dalam memperkuat hubungan antara OCB dan kinerja, OCB tetap memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, terlepas dari tingkat kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa perangkat desa dengan tingkat OCB yang tinggi tetap mampu bekerja dengan baik meskipun kepuasan kerjanya belum optimal.

Pengaruh komitmen terhadap kinerja perangkat desa juga menunjukkan hasil yang signifikan, dengan nilai pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 0,177 dan nilai pengaruh langsung sebesar 0,155. Temuan ini menegaskan bahwa komitmen, baik melalui kepuasan kerja maupun secara langsung, berperan penting dalam meningkatkan kinerja perangkat desa. Komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memotivasi perangkat desa untuk bekerja lebih baik dan memberikan kontribusi maksimal, baik karena mereka merasa puas dengan pekerjaannya maupun karena dedikasi pribadi terhadap tanggung jawab yang diemban.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Meyer (1997), yang menunjukkan bahwa komitmen karyawan memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja. Komitmen afektif, yang merupakan ikatan emosional dan keterlibatan terhadap organisasi, sering dikaitkan dengan hasil kinerja yang lebih baik. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Mowday et al. (2013), yang menemukan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki performa yang lebih baik.

Namun, hasil ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja hanya memediasi secara parsial hubungan antara komitmen dan kinerja, yang sedikit berbeda dari beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai mediator penuh dalam hubungan ini (Locke et al., 1976). Penelitian ini mengindikasikan bahwa komitmen perangkat desa terhadap tugas dan organisasi dapat langsung memengaruhi kinerja mereka, bahkan tanpa intervensi kepuasan kerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Koefisien jalur pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja perangkat desa dengan nilai CR sebesar 4,960 ($>1,645$) dan probabilitas sebesar 0,000 ($<0,05$) menegaskan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja. Kepuasan kerja menciptakan perasaan positif pada individu, meningkatkan motivasi dan komitmen mereka dalam melaksanakan tugas. Dengan suasana kerja yang mendukung, individu merasa dihargai dan lebih terlibat dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dikemukakan oleh Putri (2019), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan produktivitas dan kinerja karyawan. Penelitian dari Alfiyah (2019) juga mengkonfirmasi bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung bekerja lebih efisien dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan bagi organisasi. Dalam konteks perangkat desa, kepuasan kerja yang tinggi dapat memotivasi individu untuk lebih terlibat dalam tugas-tugas publik dan berupaya lebih dalam melayani masyarakat, sehingga meningkatkan kualitas layanan secara keseluruhan.

Perbandingan dengan penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh Robbins & Judge (2018), juga memperlihatkan bahwa kepuasan kerja memiliki efek signifikan pada komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, yang berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka. Selain itu, penelitian oleh Tziner et al. (2012) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendorong perilaku ekstra seperti Organizational Citizenship Behavior (OCB), yang juga terbukti dalam penelitian ini sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa.

KESIMPULAN

Pertama, Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, artinya semakin tinggi OCB yang dimiliki perangkat desa, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Kedua, Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, menunjukkan bahwa peningkatan komitmen perangkat desa akan meningkatkan tingkat kepuasan mereka dalam bekerja. Ketiga, OCB juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa, artinya semakin meningkat OCB, semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh perangkat desa. Keempat, Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, yang berarti peningkatan komitmen perangkat desa akan menghasilkan peningkatan kinerja. Terakhir, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa, menunjukkan bahwa perangkat desa yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Penelitian ini memberikan kontribusi pada bidang ilmu ekonomi, khususnya dalam studi manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan lokal. Temuan ini memperkuat teori Hasibuan (2021), yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Temuan juga menunjukkan bahwa OCB, komitmen, dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang saling mempengaruhi. Perangkat desa yang aktif dalam OCB cenderung lebih terikat pada organisasi dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, perangkat desa yang puas cenderung lebih terlibat dalam perilaku sukarela yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan komitmen terhadap organisasi.

Penelitian ini juga memberikan rekomendasi praktis bagi pemerintah daerah untuk meningkatkan kinerja perangkat desa melalui program yang memfasilitasi kerjasama antarpegawai, meningkatkan kesetiaan dan fokus kerja, serta mempromosikan hubungan yang lebih baik di antara rekan kerja. Ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik, yang pada akhirnya mendukung pengembangan ekonomi lokal melalui tata kelola yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajlouni, W., Kaur, G., & Alomari, S. (2019). *Fuzzy based analysis for behavioral factors (altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, and conscientiousness) to investigate impact of gender on Organizational citizenship behavior (OCB)*.
- Alfiah, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *MBR (Management and Business Review)*, 3(1), 41–48.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. *Ali, BJ, & Anwar, G.(2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and Its Influence Job Satisfaction. International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30.
- Aliyu, M. G., & Gebremeskel, M. M. (2024). The Influence of Conscientiousness, Sportsmanship, and Civic Virtue on Organizational Effectiveness in Public Universities of Ethiopia. *International Journal of Organizational Leadership*, 13(1), 142–160.

- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5.
- Arief, A., & Abbas, M. Y. (2021). Kajian literatur (Systematic Literature Review): Kendala Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). *PROtek: Jurnal Ilmiah Teknik Elektro*, 8(1), 1–6.
- Chaudhuri, R., Chatterjee, S., Vrontis, D., & Thrassou, A. (2024). Adoption of robust business analytics for product innovation and organizational performance: the mediating role of organizational data-driven culture. *Annals of Operations Research*, 339(3), 1757–1791.
- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herrera, J., & De Las Heras-Rosas, C. (2021). The Organizational Commitment In The Company And Its Relationship With The Psychological Contract. *Frontiers in Psychology*, 11, 609211.
- Inayat, W., & Jahanzeb Khan, M. (2021). A Study Of Job Satisfaction And Its Effect On The Performance Of Employees Working In Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*, 2021(1), 1751495.
- Kholifah, S. (2021). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 1(9), 1–82.
- Locke, E. A., Sirota, D., & Wolfson, A. D. (1976). An Experimental Case Study Of The Successes And Failures Of Job Enrichment In A Government Agency. *Journal of Applied Psychology*, 61(6), 701.
- Malbar, L. O. R., Sukodjo, E., Yusuf, & Mahrani, S. W. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendapatan Kota Kendari (The Influence Of Workload And Organizational Commitment On Employee Performance Through Job Satisfaction At Revenue Department. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 5(2), 194–208.
- Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee—Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, absenteeism, and turnover*. Academic press.
- Muhammed, S., & Zaim, H. (2020). Peer Knowledge Sharing And Organizational Performance: The Role Of Leadership Support And Knowledge Management Success. *Journal of Knowledge Management*, 24(10), 2455–2489.
- Organ, D. W. (2018). Organizational Citizenship Behavior: Recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 295–306.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Peran Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Transformational And Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business.
- Putri, G. V. (2019). *Dampak kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai*.

- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior*. Pearson.
- Sinambela, E. A., Darmawan, D., & Mendrika, V. (2022). Effectiveness of Efforts to Establish Quality Human Resources in the Organization. *Journal of Marketing and Business Research (MARK)*, 2(1), 47–58.
- Soelton, M. (2023). How Did It Happen: Organizational Commitment and Work-Life Balance Affect Organizational Citizenship Behavior. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 14(1), 149–164.
- Tziner, A., Loberman, G., Dekel, Z., & Sharoni, G. (2012). The Influence Of The Parent Offspring Relationship On Young People S Career Preferences. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(2), 99–105.