

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABLE MEDIASI PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN
DAN KEBUDAYAAN KOTA MALANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

NADYA MAGNALIA

202110160311640

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2025

SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABLE MEDIASI PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA MALANG

Oleh :

Nadya Magnalia
202110160311640

Diterima dan disetujui
pada tanggal 25 Oktober 2025

Pembimbing I,

Dra. Sandra Irawati, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



M. Sri Wahyudi S., S.E., M.E., Ph.D.

Pembimbing II,

Ardik Praharjo, S.AB., M.AB.

Ketua Program Studi,

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABLE MEDIASI PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA MALANG

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Nadya Magnalia

NIM : 202110160311640

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 25 Oktober 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dra. Sandra Irawati, M.M.

Pembimbing II : Ardik Praharjo, S.AB., M.AB.

Penguji I : Dr. Uci Yuliati, M.M.

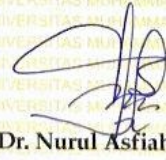
Penguji II : Dr. Yulist Rima Fiandari, S.P., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



M. Sri Widyandani S., S.E., M.E., Ph.D.



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

-
-
-
-

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Nadya Magnalia

NIM : 202110160311640

Program Studi : Manajemen

Surel : nadyamagnalia@webmail.umm.ac.id

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hal penjiplakan (plagiarisme) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima saksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 20 Oktober 2025

Yang Membuat Pernyataan



20
METERAI
TEMPEL
ABB5FALX120487135

Nadya Magnalia

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABLE MEDIASI PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA MALANG

Nadya Magnalia

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Jl. Raya Tlogomas No.246 Malang, Jawa Timur

Email : nadyamagnalia@webmail.umm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 50 pegawai, dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis dengan metode *path analysis* berbantuan SPSS versi 26 untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*; (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; (3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*; serta (4) komitmen organisasi terbukti memediasi secara positif dan signifikan hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, semakin kuat pula komitmen mereka terhadap organisasi, yang pada akhirnya mendorong peningkatan perilaku sukarela di lingkungan kerja.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi; *Organizational Citizenship Behavior*.

**THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) WITH ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AS AN INTERVENING VARIABLE AMONG EMPLOYEES
OF THE DEPARTMENT OF EDUCATION AND CULTURE OF MALANG CITY**

Nadya Magnalia

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

University of Muhammadiyah Malang

Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang, East Java

Email: nadyamagnalia@webmail.umm.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior with organizational commitment as an intervening variable among employees of the Department of Education and Culture of Malang City. This research employs an explanatory design with a quantitative approach. The population consists of 50 employees, all of whom were used as samples through a total sampling technique. Data were collected using questionnaires based on a Likert scale and analyzed using path analysis with SPSS version 26 to test both direct and indirect effects among variables. The results show that: (1) job satisfaction has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior; (2) job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment; (3) organizational commitment has a positive and significant effect on OCB; and (4) organizational commitment positively and significantly mediates the relationship between job satisfaction and OCB. These findings indicate that higher job satisfaction strengthens employees' organizational commitment, which in turn enhances their willingness to engage in voluntary behaviors beyond formal job duties.

Keywords: *Job Satisfaction; Organizational Commitment; Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, segala puji dan rasa Syukur saya panjatkan terhadap kehadiran Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa karena telah melimpahkan Rahmat serta hidayah-Nya, serta sholawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penyusunan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variable MPada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang”** dapat terselesaikan.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak yang telah membantu saya dalam kesulitan sehingga hingga kebuntuan. Saya sangat menyadari bahwasanya tulisan ini masih terdapat banyak kekurangan termasuk dalam hal pengetahuan dan pengalaman, sehingga pada kesempatan ini saya dengan hati yang tulus ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. M. Sri Wahyudi S, S.E., M.E., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. R. Iqbal Robbie S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Ibu Dra. Sandra Irawati M.M, selaku Dosen Pembimbing I, terimakasih karena telah berkenan meluangkan waktunya dalam membimbing, mengarahkan dan memberikan solusi pada penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Ardik Praharjo S.Ab, M.Ab, selaku Dosen Pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktunya dengan sabar dalam melakukan bimbingan tugas akhir skripsi ini.

6. Widhiyo Sudiyono ST., M.Ab., selaku Dosen Wali yang telah memberikan arahan dan motivasi.
7. Ucapan terima kasih kepada Bapak dan Ibu Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMM, terutama Bapak dan Ibu Dosen Prodi Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan, mendidik, dan membimbing peneliti selama perkuliahan.
8. Ucapan Terima Kasih kepada Orang tua saya Bapak Agus Dodi dan Mama Yeti Rohmawat juga Aa Muhammad Sabit Syakiran S.Ip dan Adik Sabrina Ramadhani yang selalu memberikan dukungan dalam bentuk materi dan non-materi, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Terima Kasih kepada Nim: 202110170311021 yang selalu membantu, menemani, dan memberikan semangat penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
10. Terima Kasih kepada Elieva Septia S. Ak dan Basma Tania S. Psi, yang menemani penulis dan menjadi tempat keluh kesah penulis.
11. Terima Kasih kepada sahabat dan teman selama masa perkuliahan, yaitu : Nadilla Cheli Agustin, Rini Dyah Pitaloka, Nursifah, Wahyu Kris Cahyono, Nor Cahyo, Heri Syahputra, Moch. Rangga Wiranata, Ahmad Renov, Alisa Qotrun Nada, Syakira Iswana, Putri Ulandari, Devi Gumilang Sari, Alfiyyatun Marzuqoh, dan seluruh rekan Mnj L, IMM Fastcho dan BEM FEB UMM yang telah menemani perjalanan penulis selama perkuliahan, *See you on top guys!!*
12. Ucapan terima kasih kepada sahabat yang jauh maupun dekat yang selalu membantu, mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah dan memberikan semangat untuk pantang menyerah, yaitu : Alia Ningtyas S.Pd, Fairus Phinastika S.Sos, Zahra Prameswari Lc, Iqra' Ayatullah Amraini S.Pd, Zerlina Afides S.Pd, Chela Deandra S.Pd, Tirza Farhana S.Pt, Alm. Siti Amri Izza Izzati S.E, Rosyida Qurrata' Ayun S.H, Hasna Belinda S.Hum, Tiara Kholifah S.pd, Maulidatul Azizah S.Pd, Rizki Shofa S.M, Nur Afada S.Pd, dan seluruh rekan Gibraltar Generation yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

13. Ucapan terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh narasumber dan responden yang membantu dalam kelancaran penelitian ini, terkhusus Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang.

14. *Last but not least*, terima kasih untuk diri sendiri yang telah kooperatif berjuang selama ini. Terima Kasih karena sudah berpikir positif ketika keadaan sedang tidak berpihak dan terima kasih kepada diri sendiri yang selalu bersemangat dan membuktikan bahwa diri sendiri bisa diandalkan.

Hanya ungkapan terima kasih dan do'a tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya, tercatat dengan tinta emas dalam lembaran catatan Roqib sebagai sebuah ibadah yang tiada ternilai. Aamiin Yaa Robbal Aalamiin.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangan, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik yang konstruktif dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk menyempurnakan karya-karya saya selanjutnya. Terima Kasih.

Malang, 20 Oktober 2025

Nadya Magnalia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
DAFTAR PUSTAKA.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Teori.....	9
1. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	9
2. Kepuasan Kerja.....	12
3. Komitmen Organisasi.....	15
B. Penelitian Terdahulu.....	18
C. Hubungan Antar Variable.....	23
D. Kerangka Pikir.....	25
E. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Jenis penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian.....	29
C. Populasi dan sampel.....	29
1. Populasi.....	29
2. Sampel.....	30
D. Sumber data.....	31
1. Sumber Data.....	31
2. Teknik Pengumpulan Data.....	31

E. Definisi Operasional Variabel.....	32
F. Skala pengukuran variable.....	35
G. Pengujian Instrumen	38
1. Uji Validitas.....	38
2. Uji Reliabilitas	39
H. Uji Asumsi Klasik.....	40
1. Uji Normalitas.....	40
2. Uji Heteroskedastisitas.....	40
3. Uji Multikolinieritas.....	41
I. Teknik Analisis Data.....	41
J. Uji Hipotesis	44
1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	44
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.....	45
3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	46
K. Uji Sobel.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49
B. Karakteristik Responden.....	55
C. Uji Instrumen.....	57
1. Hasil Uji Validitas	57
2. Hasil Uji Reliabilitas.....	59
D. Uji Asumsi Klasik.....	60
E. Hasil Analisis Rentang Skala.....	63
F. Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	70
H. Uji Sobel.....	79
I. Pembahasan.....	80
BAB V PENUTUP.....	90
A. Kesimpulan.....	90
B. Saran.....	91
LAMPIRAN.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Pra – Kuesioner dengan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3.1 Data Pegawai.....	30
Tabel 3.2 Operasional Variabel	34
Tabel 3.3 Skala Pengukuran.....	35
Tabel 3.4 Rentang Skala.....	42
Tabel 4.1 Jam Kerja.....	51
Tabel 4.2 Data Pegawai.....	53
Tabel 4.3 Tugas & Tanggung Jawab Pegawai.....	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variable X, Y, dan Z	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas dengan Metode Kolomogorov-Smirnov	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas.....	61
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Glejser.....	62
Tabel 4.13 Hasil Rentang Skala Kepuasan Kerja.....	64
Tabel 4.14 Hasil Rentang Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	66
Tabel 4.15 Hasil Rentang Skala Komitmen Organisasi	68
Tabel 4.16 Hasil Analisis Jalur Pengaruh Kepuasan Kerja (X) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)	71
Tabel 4.17 Hasil Analisis Jalur Pengaruh Kepuasan Kerja (X) Terhadap Komitmen Organisasi (Z)	72
Tabel 4.18 Hasil Analisis Jalur Pengaruh Komitmen Organisasi (Z) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)	73
Tabel 4.19 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	75
Tabel 4.20 Hasil Uji-t Kepuasan Kerja (X) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)	76
Tabel 4.21 Hasil Uji-t Kepuasan Kerja (X) terhadap Komitmen Organisasi (Z)..	77

Tabel 4.22 Hasil Uji-t Komitmen Organisasi (Z) terhadap Organizational
Citizenship Behavior (Y) 78
Tabel 4.23 Koefisien Regresi dan Standard Error..... 79



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	52
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot.....	61
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskeditas dengan Scatterplot.....	63
Gambar 4.4 Model Analisis Jalur Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Komitmen Organisasi	76



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	93
Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden.....	97
Lampiran 3. Frekuensi Karakteristik Responden.....	102
Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen	103
Lampiran 5. Hasil Analisis Data	107
Lampiran 6. Dokumentasi Penelitian.....	109



DAFTAR PUSTAKA

1. Yulianto NAB. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Islam. *Perwira J Econ Bus.* 2021;1(2):41–7.
2. Muliani S, Perkasa DH. Pengaruh Kompensasi Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Ppsu Di Salah Satu Kelurahan Daerah Jakarta Utara. *Agil Lentera Manaj Sumber Daya Mns.* 2023;1(03):115–26.
3. Wirawan. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian.* 1 st Ed. V. Jakarta: Rajawalipers; 2014.
4. Suwatno PD. *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis.* 3rd ed. Bandung: ALFABETA,CV; 2013.
5. Kurniawan P. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Mandom Indonesia. *J Madani Ilmu Pengetahuan, Teknol dan Hum.* 2020;3(2):186–95.
6. Mahmudi K, Surjanti J. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. Mubarak Ainama Kunt Surabaya. *J Ilmu Manaj.* 2020;8(3):931–45.
7. Lubis DMGS. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan RS Pertamina Pangkalan Brandan. *J Penelit Pendidikan, Psikol Dan Kesehat.* 2020;1(2):109–18.
8. Vanya Chairiyah Fitri, Dedi Purwana, Ari Saptono. Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PERURI. *J E-Bis.* 2021;5(1):31–44.
9. Tumbol JN, Nelwan OS, Pandowo MHC. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap

- Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tomohon. *J EMBA*. 2022;10(4):72–84.
10. Ellys E, Ie M. Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *J Manaj Maranatha*. 2020;20(1):75–84.
 11. Ningsih HL, Perizade B, Hanafi A, Widiyanti M. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Semen Baturaja Tbk. *AMAR (Andalas Manag Rev)*. 2020;4(2):32–45.
 12. Zalfa Y, Sugesti H. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Topas Galeria Hotel. *Competitive*. 2020;15(2):129–36.
 13. Judge, Timothy A. and S. R. Perilaku Organisasi. 16th ed. Jakarta: Salemba Empat; 2015.
 14. Organ D, Podsakoff P MS. Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, And Consequences. 2006. 1–350 p.
 15. Locke EA. Organizational Behavior And Humand Perfomance. 2012.
 16. Stephen P. Robbins & TAJ. Organizational Behavior. 18th Ed. Pearson; 2019.
 17. Luthans F, Luthans BC, Luthans KW. Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach, 13th Ed. [Internet]. Information Age Publishing, Incorporated; 2015. Available from: <https://books.google.co.id/books?id=ogYoDwAAQBAJ>
 18. Pandi A. Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, Dan Indikator. 1 st Ed. V. Riau: Zanafa Publishing; 2018.
 19. C T. Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya; 2015.
 20. Sopiah S SE. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: Andi; 2018.

21. Christover G, Ie M. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *J Manajerial Dan Kewirausahaan*. 2021;3(4):999.
22. Yola Hindristina NKB, Sujana W, Ari Novarini NN. Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Pt. Kindo Ritel Prima. *J EMAS [Internet]*. 2021;Vol 2(Nomor 1):1–10. Available from: <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1404>
23. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. CV Alfabeta; 2018.
24. Ghozali I. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2018.
25. Setyaningsih S. *Penguatan Sumber Daya Manajemen Pendidikan Melalui Analisis Jalur (Path Analysis) & Metode Sitoremitle*. Bandung: ALFABETA,CV; 2020.
26. Selvia N, Utami EM, Utomo AS. **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Pada Karyawan CV. Cahaya Cinta Sejati Wonosobo)**. *Volatilitas J Manaj dan Bisnis*. 2025;7(1).

4% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Match Groups

- 13 Not Cited or Quoted 4%**
Matches with neither in-text citation nor quotation marks
- 0 Missing Quotations 0%**
Matches that are still very similar to source material
- 0 Missing Citation 0%**
Matches that have quotation marks, but no in-text citation
- 0 Cited and Quoted 0%**
Matches with in-text citation present, but no quotation marks

Top Sources

- 0% Internet sources
- 17% Publications
- 6% Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.



Lembaga Informasi dan Publikasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang
Tanda Terima Cek Plagiasi

Tanggal : 20/10/2025

Kode : 2786318893

Nama : Nadya Magnalia

NIM : 202110160311640

Prodi : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variable Intervening pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang

Persentase Plagiasi : 4%

Keterangan : LULUS

Kepala LIP



Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M