

**Pengaruh Kemampuan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap
Organizational Citizenship Behavior dengan Tanggung Jawab sebagai
Variabel Mediasi pada Pegawai Puskesmas Mempawah Hilir
Kalimantan Barat**

Nadira Aqilla Adzra¹, Rian Andriani², Yen Efawati³

¹²³Program Studi Magister Manajemen, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya
nadiraadzra2509@gmail.com¹

ABSTRACT

Organizational dynamics in today's workplace require employees not only to perform their core duties but also to undertake extra tasks beyond their responsibilities. This behavior is known as organizational citizenship behavior, a voluntary behavior that goes beyond formal obligations but has a positive impact on teamwork and organizational effectiveness. Work ability, work engagement, and responsibility are factors that drive organizational citizenship behavior. Employees with high work ability and work engagement will be responsible for their tasks and work. This study aims to determine and analyze the influence of work ability and work engagement on organizational citizenship behavior with responsibility as a mediating variable among employees at Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat. The study population consisted of 55 individuals, comprising a sample size of 55 individuals. This quantitative study employed a causal descriptive approach and was analyzed using outer and inner model tests, hypothesis testing, and mediation analysis with Smart PLS. The result show that work ability has a positive and significant effect on responsibility, work ability has a negative but significant effect on organizational citizenship behavior, work ability has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior mediated by responsibility, work engagement has a positive and significant effect on responsibility, work engagement has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, work engagement has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior mediated by responsibility, and work ability and work engagement simultaneously have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior mediated by responsibility.

Keywords: *ability, engagement, responsibility, ocb*

ABSTRAK

Dinamika organisasi di dunia kerja saat ini tidak hanya membutuhkan pegawai yang mengerjakan tugas pokoknya saja namun mau melakukan tugas ekstra diluar tanggung jawabnya dimana perilaku ini disebut *organizational citizenship behavior* yakni perilaku sukarela yang melampaui kewajiban formal namun berdampak positif terhadap efektivitas kerja tim dan organisasi. Kemampuan kerja, keterlibatan kerja, dan tanggung jawab merupakan faktor yang mendorong perilaku *organizational citizenship behavior*. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja dan keterlibatan kerja tinggi akan bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan tanggung jawab sebagai variabel mediasi pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat. Populasi penelitian ini berjumlah 55 orang dengan sampel berjumlah 55 orang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kausal yang dianalisis dengan uji outer model dan inner model, uji hipotesis, dan

analisis mediasi yang diolah dengan Smart PLS. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tanggung jawab, kemampuan kerja memiliki pengaruh negatif namun signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh tanggung jawab, keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tanggung jawab, keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh tanggung jawab, serta kemampuan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh tanggung jawab.

Kata kunci: kemampuan; keterlibatan; tanggung jawab; ocb

PENDAHULUAN

Dinamika organisasi di dunia kerja saat ini tidak hanya membutuhkan pekerjaan yang dilakukan secara individu namun juga banyak membutuhkan pekerjaan yang dilakukan secara tim atau kelompok (Seftina dkk., 2024). Sumber daya manusia atau pegawai berperan penting dalam menjalankan dinamika organisasi tersebut. Organisasi akan berhasil apabila pegawai tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif (Rizki dan Hakim, 2020). Pegawai yang memiliki perilaku tersebut dalam organisasi disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB) yakni perilaku sukarela yang melampaui kewajiban formal namun berdampak positif terhadap efektivitas kerja tim dan kinerja organisasi secara luas (Hasibuan dan Pasaribu, 2025).

Menurut Golafshani dan Rahro (2003) peningkatan kualitas dan efektivitas layanan dipengaruhi oleh tindakan pegawai yang melakukan pekerjaan diluar tugas yang telah ditentukan sebelumnya. Perilaku tersebut dapat membantu organisasi mencapai target kinerja maksimal yang dapat dicapai jika pegawai mampu bekerja dengan baik dan membantu diberbagai bidang dengan cara mengembangkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada dirinya (Saidah dan Mulyana, 2024). Kemampuan kerja merupakan bentuk kreativitas dan inovatifnya seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tupoksi yang diberikan (Geni dkk., 2020). Individu yang memiliki kemampuan kerja tinggi ditandai dengan sikap ingin tahu, empati, dan kreatif sehingga dapat menampilkan perilaku OCB yang tinggi dengan cara membantu rekan kerja dan atasannya dalam menyelesaikan masalah dan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya (Kusumayadi dan Yusuf, 2022). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fuad dkk (2020) kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi terbentuknya perilaku OCB adalah keterlibatan kerja yang dapat membuat peningkatan kinerja. Keterlibatan kerja merupakan kesediaan individu untuk bekerja keras dan menggunakan usaha yang

lebih besar dari yang diharapkan sehingga menghasilkan suatu tingkat kinerja yang maksimal agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik (Jusup, 2021). Individu dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan melakukan pekerjaan secara sukarela tanpa mengharapkan imbalan dan aktif berpartisipasi dalam organisasi, karena individu dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting (Ilhamiyah dan Harsono, 2022). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adriani dkk (2021) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pentingnya kemampuan kerja dan keterlibatan kerja terhadap terbentuknya perilaku *organizational citizenship behavior* tidak terlepas dari peran tanggung jawab pegawai dalam pekerjaannya. Tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima (Toipah dan Suhada, 2024). Tanggung jawab terhadap pekerjaan sangatlah penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai hasil yang diharapkan (Akila, 2020). Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan efektif dan efisien. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bestari dkk (2025) menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tanggung jawab. Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tanggung jawab pegawai. Karyawan yang terlibat aktif dalam pekerjaan cenderung merasa lebih bertanggung jawab atas tugas dan hasil pekerjaan serta lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi (Nurrahmah dkk., 2021). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tamarawati dan Puspawati (2022) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap rasa tanggung jawab.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Namun, penelitian yang mengintegrasikan kemampuan kerja dan keterlibatan kerja sebagai prediktor dari *organizational citizenship behavior* masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian yang menempatkan tanggung jawab sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut juga masih sangat terbatas khususnya pada pegawai pelayanan kesehatan tingkat pertama. Sehingga hadirnya penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan meneliti terkait pengaruh kemampuan kerja dan keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan tanggung jawab sebagai variabel mediasi pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat.

Puskesmas Mempawah Hilir merupakan fasilitas kesehatan tingkat pertama (FKTP) yang terletak di Kabupaten Mempawah Hilir Kalimantan Barat. Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat memiliki jumlah pegawai sebanyak 55 orang yang bekerja di dalamnya. Pada tahun 2024 Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat memiliki 49 program kinerja. Berdasarkan hasil penilaian capaian kinerja tahun 2024 terdapat beberapa program kinerja yang belum mencapai target. Hasil penilaian capaian kinerja tahun 2024 mencatat bahwa terdapat 14 program kinerja dengan kategori cukup dan terdapat 2 program kinerja dengan kategori kurang sedangkan

33 program kinerja lainnya tercatat dengan kategori baik. Hasil dari penilaian capaian kinerja tahun 2024 menyebutkan penyebab dari tidak tercapainya target capaian pada beberapa program kinerja diantaranya kurang aktifnya pegawai dengan pihak terkait dalam penyelenggaraan program kinerja, kurangnya kolaborasi/kerja sama antara pegawai dengan pihak terkait dalam pelaksanaan kegiatan, dan kurangnya tenaga kerja khusus pada program yang membutuhkan penanganan khusus sehingga pegawai kurang mampu untuk menangani program kinerja tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa baik kemampuan kerja, keterlibatan kerja, rasa tanggung jawab, maupun *organizational citizenship behavior* yang dimiliki pegawai dapat dikatakan rendah sehingga berpengaruh terhadap tidak tercapainya target capaian pada beberapa program kinerja.

Berdasarkan paparan yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kemampuan kerja dan keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan tanggung jawab sebagai variabel mediasi pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat dengan harapan dapat membantu pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat agar bisa mengembangkan perilaku *organizational citizenship behavior* sehingga target kinerja dapat tercapai dengan baik.

TINJAUAN LITERATUR

Kemampuan Kerja

Menurut Hasibuan (2010) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Akmal dan Rinaldi, 2022). Kemampuan kerja merupakan kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam pekerjaannya. Kemampuan kerja berperan penting dan akan berpengaruh dalam keberhasilan pegawai saat menjalankan suatu pekerjaan (Ilmi dan Sumartik, 2023). Pegawai yang memiliki kemampuan tinggi dapat membantu tercapainya tujuan, visi, dan misi organisasi (Fuad dkk., 2020). Kemampuan seseorang tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Yuslan dan Huda, 2022). Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang ada dalam diri seseorang yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental, dan pemecahan masalah. Sedangkan kemampuan fisik merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu (Jusup, 2021).

Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015) dalam Pudjiomo dan Sahrah (2019) mendefinisikan keterlibatan kerja adalah tingkat dimana seseorang mengidentifikasi dengan sebuah pekerjaan, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan mempertimbangkan kinerja penting bagi nilai diri. Keterlibatan kerja merupakan kesediaan individu untuk bekerja keras dan menggunakan usaha yang lebih besar dari yang diharapkan sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal agar semua

pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik (Wirawan, 2018). Pegawai dengan keterlibatan kerja yang tinggi memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan memiliki perasaan terikat secara psikologis pada pekerjaan yang dilakukannya serta memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan (Pramana dan Yunianto, 2024). Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung menurunkan angka ketidakhadiran dan pengunduran diri pegawai (Astrina dkk., 2024). Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja (Panjaitan, 2018).

Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan keadaan dimana seseorang wajib menanggung segala sesuatu perbuatan dan akibat dari perbuatan yang telah dilakukan (Tamarawati dan Puspawati, 2022). Menurut Griffin (2004) mengungkapkan bahwa tanggung jawab pegawai adalah serangkaian kewajiban yang dimiliki pegawai dalam perusahaan untuk melindungi dan memajukan tempatnya bekerja (Saputra dkk., 2019). Tanggung jawab dapat digambarkan dengan ikatan seseorang terhadap tugas yang telah diberikan dengan adanya upaya dalam dirinya untuk menyukseskan organisasi yang dapat membuktikan loyalitas personal dalam mencapai tujuan organisasi (Sholikhah, 2024). Tanggung jawab mengacu pada kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan tepat waktu dan benar serta mampu mengambil risiko untuk mengambil keputusan (Sintoso dan Heryenzus, 2021).

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pertama kali di populerkan oleh Organ lalu dikembangkan oleh tokoh-tokoh lain. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* atau yang diartikan sebagai Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (PKO) didefinisikan sebagai suatu perilaku kerja karyawan di dalam organisasi yang dilakukan atas suka rela di luar deskripsi kerja yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk meningkatkan kemajuan organisasi (Fuad dkk., 2020). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku tersebut bersifat menolong yang dinyatakan dalam tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri, melainkan berorientasi pada kesejahteraan orang lain (Kusumayadi dan Yusuf, 2022). Menurut Darto (2014) dalam Ilhamiyah dan Harsono (2022) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku individu yang mencakup kemampuan mengerjakan tugas pokok dan melakukan tugas ekstra di luar deskripsi pekerjaan seperti melaksanakan kerjasama dengan karyawan lain, suka menolong rekan kerja, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, menjaga lingkungan kerja, serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Jika dalam suatu organisasi memiliki karyawan yang berperilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* maka hal tersebut dapat mendukung kinerja individu dan dapat dinilai sebagai perkembangan organisasi kedepannya (Nursalita dan Soliha, 2024).

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat yang berjumlah 55 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket atau kuisioner. Angket atau kuisioner adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data melalui serangkaian pertanyaan/pernyataan yang telah dirancang dan disusun secara sistematis dengan tujuan mengukur variabel penelitian (Ardiansyah dkk., 2023).

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan memberikan angket atau kuisioner dalam bentuk google formulir kepada seluruh pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat atau yang disebut dengan responden pada penelitian ini yang kemudian seluruh responden diminta untuk mengisi pernyataan melalui opsi jawaban yang sudah disediakan pada kuisioner dalam bentuk google formulir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Data

A. Hasil Uji Outer Model

1) Uji Validitas

a) Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tabel Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kemampuan Kerja	0.615
Keterlibatan Kerja	0.600
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.590
Tanggung Jawab	0.707

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen (*convergent validity*) yang ditunjukkan pada tabel nilai *Average Variance Extracted (AVE)* secara keseluruhan menunjukkan nilai $\geq 0,5$. Variabel kemampuan kerja memperoleh nilai AVE sebesar 0.615, variabel keterlibatan kerja memperoleh nilai AVE sebesar 0.600, variabel *organizational citizenship behavior* memperoleh nilai AVE sebesar 0.590, dan variabel tanggung jawab memperoleh nilai AVE sebesar 0.707. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator pada penelitian ini dapat dinyatakan valid dan memenuhi kriteria validitas konvergen (*convergent validity*).

2) Uji Reliabilitas

a) *Composite Reliability*

Tabel Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Kemampuan Kerja (X_1)	0.935
Keterlibatan Kerja (X_2)	0.931
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0.964
Tanggung Jawab (M)	0.956

Berdasarkan uji *composite reliability* yang ditunjukkan pada tabel diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk semua variabel menunjukkan nilai $> 0,7$. Nilai *composite reliability* pada variabel kemampuan kerja menunjukkan nilai 0.935, nilai *composite reliability* pada variabel keterlibatan kerja menunjukkan nilai 0.931, nilai *composite reliability* pada variabel *organizational citizenship behavior* menunjukkan nilai 0.964, dan nilai *composite reliability* pada variabel tanggung jawab menunjukkan nilai 0.956. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel.

b) *Cronbach's Alpha*

Tabel Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kemampuan Kerja (X_1)	0.921
Keterlibatan Kerja (X_2)	0.916
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0.961
Tanggung Jawab (M)	0.948

Berdasarkan uji *cronbach's alpha* yang ditunjukkan pada tabel diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel menunjukkan nilai $> 0,7$. Nilai *cronbach's alpha* pada variabel kemampuan kerja menunjukkan nilai 0.921, nilai *cronbach's alpha* pada variabel keterlibatan kerja menunjukkan nilai 0.916, nilai *cronbach's alpha* pada variabel *organizational citizenship behavior* menunjukkan nilai 0.961, dan nilai *cronbach's alpha* pada variabel tanggung jawab menunjukkan nilai 0.948. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel.

3) Hasil Uji Inner Model

a) Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Tabel Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Variabel	<i>R-Square</i>
Tanggung Jawab (M)	0.691
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0.828

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*R-Square*) yang ditunjukkan pada tabel pengaruh kemampuan kerja dan keterlibatan kerja terhadap tanggung jawab adalah 0.691. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 69,1% variabel tanggung jawab dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independent dalam penelitian ini sedangkan 30,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini. Pengaruh kemampuan kerja dan keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* adalah 0.828. Hal ini menunjukkan bahwa 82,8% variabel *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independent dalam penelitian ini sedangkan 17,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini. Nilai *R-Square* pada variabel tanggung jawab adalah 0.691 sehingga termasuk dalam kategori moderat dan nilai *R-Square* pada variabel *organizational citizenship behavior* adalah 0.828 sehingga termasuk dalam kategori kuat.

b) *Effect Size* (*F-Square*)

Tabel *Effect Size* (*F-Square*)

	Tanggung Jawab (M)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)
Kemampuan Kerja (X_1)	0.214	0.096
Keterlibatan Kerja (X_2)	0.319	0.434
Tanggung Jawab (M)		0.766

Berdasarkan hasil uji *effect size* (*F-Square*) yang ditunjukkan pada tabel menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai *F-Square* sebesar 0.096 dan memberikan pengaruh yang sedang terhadap tanggung jawab dengan nilai *F-Square* sebesar 0.214. Variabel keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai *F-Square* sebesar 0.434 dan memberikan pengaruh yang sedang terhadap tanggung

jawab dengan nilai *F-Square* sebesar 0.319. Variabel tanggung jawab memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai *F-Square* sebesar 0.766. Hasil uji *effect size (F-Square)* menunjukkan bahwa variabel tanggung jawab merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior*, sedangkan variabel kemampuan kerja dan keterlibatan kerja berkontribusi signifikan namun dengan tingkat pengaruh yang relatif lebih rendah.

c) Goodness of Fit (GoF)

Uji yang dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar kelayakan dan ketepatan suatu model secara keseluruhan dari model pengukuran dan model struktural sehingga mampu menjelaskan variabel laten dalam suatu penelitian. Apabila nilai GoF 0,1 dikategorikan kecil, nilai GoF 0,25 dikategorikan sedang, dan nilai GoF 0,36 dikategorikan besar. Adapun hasil uji *Goodness of Fit (GoF)* sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{Com \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,626 \times 0,760^2}$$

$$GoF = 0,601$$

Berdasarkan hasil uji *goodness of fit (GoF)* dapat diketahui bahwa nilai Gof adalah sebesar 0,601. Nilai tersebut diperoleh dari hasil perkalian antara nilai *Communality* yaitu 0,626 dan nilai rata-rata *R-square (R²)* yaitu 0,760². Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *Goodness of Fit (GoF)* termasuk ke dalam kategori besar sehingga model yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan memiliki kecocokan model yang baik sehingga layak digunakan untuk menggambarkan hubungan antar variabel laten yang diteliti.

2. Uji Hipotesis

Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	T Statistics	P Values
Kemampuan Kerja → Tanggung Jawab	0.399	0.393	0.170	2.340	0.010
Kemampuan Kerja → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	-0.219	-0.219	0.117	1.870	0.031
Keterlibatan Kerja → Tanggung Jawab	0.486	0.500	0.179	2.709	0.003

Keterlibatan Kerja → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.486	0.499	0.120	4.047	0.000
---	-------	-------	-------	-------	-------

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada tabel maka hasil uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. H1: Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tanggung jawab pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel dapat diketahui bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tanggung jawab pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien (*original sample*) positif sebesar 0.399, T-statistics sebesar 2.340, dan P-value sebesar 0.010 sehingga dapat dinyatakan bahwa H1 diterima.

2. H2: Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat

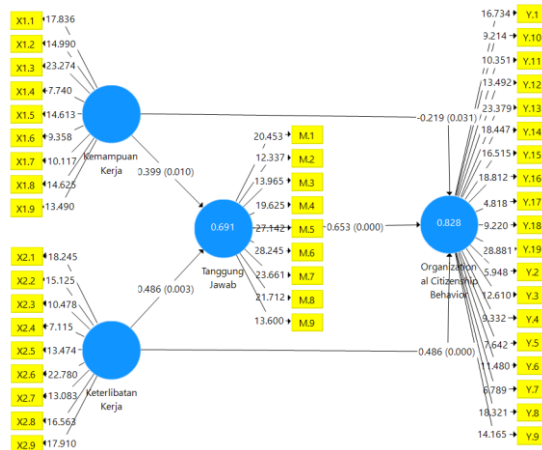
Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel dapat diketahui bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien (*original sample*) negatif sebesar -0.219, T-statistics sebesar 1.870, dan P-value sebesar 0.031 sehingga dapat dinyatakan bahwa H2 ditolak.

3. H4: Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tanggung jawab pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel dapat diketahui bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tanggung jawab pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien (*original sample*) positif sebesar 0.486, T-statistics sebesar 2.709, dan P-value sebesar 0.003 sehingga dapat dinyatakan bahwa H4 diterima.

4. H5: Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel dapat diketahui bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien (*original sample*) positif sebesar 0.486, T-statistics sebesar 4.047, dan P-value sebesar 0.000 sehingga dapat dinyatakan bahwa H5 diterima.



Gambar 1. Output Hasil Uji

3. Analisis Mediasi

Tabel Analisis Mediasi

Variabel	Jenis Efek	Original Sample	P-Values	Keterangan
Kemampuan Kerja → Tanggung Jawab → Organizational Citizenship Behavior	Total Effect	0.041	0.392	Signifikan (Mediasi)
	Direct Effect	-0.219	0.031	
	Indirect Effect	0.260	0.024	
Keterlibatan Kerja → Tanggung Jawab → Organizational Citizenship Behavior	Total Effect	0.803	0	Signifikan (Mediasi)
	Direct Effect	0.486	0	
	Indirect Effect	0.317	0.006	

1. H3: Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh tanggung jawab pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat

Berdasarkan hasil analisis mediasi pada tabel diketahui bahwa pengaruh kemampuan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh tanggung jawab memiliki nilai *total effect* sebesar 0.041, *direct effect* sebesar -0.219, dan *indirect effect* sebesar 0.260. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai *total effect* > *direct effect* yang berarti bahwa tanggung jawab memiliki efek mediasi dan dapat memediasi pengaruh antara kemampuan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh tanggung jawab pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat sehingga dapat dinyatakan bahwa H3 diterima.

2. H6: Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh tanggung jawab pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat

Berdasarkan hasil analisis mediasi pada tabel diketahui bahwa pengaruh keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh tanggung jawab memiliki nilai *total effect* sebesar 0.803, *direct effect* sebesar 0.486, dan *indirect effect* sebesar 0.317. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai *total effect* > *direct effect* yang berarti bahwa tanggung jawab memiliki efek mediasi dan dapat memediasi pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh tanggung jawab pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat sehingga dapat dinyatakan bahwa H6 diterima.

4. Analisis Pengaruh Simultan

Tabel Analisis Pengaruh Simultan

Variabel	<i>R-Square</i>	F-Statistik	<i>P-Value</i>
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.828	74,850	0,000

1. H7: Kemampuan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh tanggung jawab pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat

Berdasarkan hasil analisis pengaruh simultan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan pada tabel dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* sebesar 0.828 yang menunjukkan bahwa sebesar 82,8% variasi perubahan *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan kerja, keterlibatan kerja, dan tanggung jawab sedangkan 17,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Adapun nilai *R-Square* yang tinggi mengindikasikan bahwa kombinasi antara kemampuan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan memiliki kontribusi yang kuat terhadap *organizational citizenship behavior* dengan tanggung jawab sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan tersebut. Adapun nilai F-Statistik sebesar 74,850 dengan *P-Value* 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh simultan tersebut dapat dikatakan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh tanggung jawab pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat sehingga dapat dinyatakan bahwa H7 diterima.

5. Pembahasan

A. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tanggung jawab pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0.399, nilai *T-Statistics* sebesar 2.340, dan nilai *P-Values* sebesar 0.010. Pengaruh positif ini memberikan gambaran bahwa pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik cenderung lebih mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya. Kondisi tersebut dapat mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dan menjaga kualitas hasil pekerjaan sehingga adanya kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dapat memunculkan rasa tanggung jawab pada pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dataui dkk (2024) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja seseorang maka semakin besar pula tanggung jawab yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas. Kemampuan kerja yang baik akan menumbuhkan rasa tanggung jawab karena individu merasa mampu dan memiliki kendali terhadap pekerjaannya (Dewi dkk., 2023). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bestari dkk (2025) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tanggung jawab.

B. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar -0.219, nilai *T-Statistics* sebesar 1.870, dan nilai *P-Values* sebesar 0.031. Pengaruh negatif ini memberikan gambaran bahwa tidak semua pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi mau menyelesaikan pekerjaan diluar tugas dan bidang pekerjaannya atau mau memunculkan sikap *organizational citizenship behavior*. Pegawai dengan kemampuan kerja yang tinggi biasanya memiliki beban kerja yang lebih besar sehingga kondisi tersebut menyebabkan mereka hanya berfokus pada penyelesaian tugas dan pekerjaan utama sehingga motivasi untuk memunculkan sikap *organizational citizenship behavior* seperti membantu rekan kerja, bersedia menjadi sukarelawan untuk hal yang diperlukan dalam pekerjaan, atau menunjukkan inisiatif diluar tugas dan kewajibannya menjadi berkurang. *Organizational citizenship behavior* tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan kerja tetapi juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepuasan kerja, kecerdasan emosional, komitmen organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi (Fathiyah, 2021). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fuad dkk (2020) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

C. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dimediasi Oleh Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh tanggung jawab pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai *total effect* sebesar 0.041 dan nilai *direct effect* sebesar -0.219. Pengaruh tersebut memberikan gambaran bahwa semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas sehingga dapat mendorong munculnya perilaku *organizational citizenship behavior* pada pegawai. Pegawai dengan kemampuan kerja tinggi cenderung memiliki pemahaman yang baik sehingga dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab yang dapat mendorong pegawai untuk menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi senantiasa bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya sehingga dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi pula (Charli dkk., 2019). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heryudanto dan Suratman (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja, tanggung jawab, dan *organizational citizenship behavior*.

D. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tanggung jawab pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0.486, nilai *T-Statistics* sebesar 2.709, dan nilai *P-Values* sebesar 0.003. Pengaruh positif ini memberikan gambaran bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja seseorang maka semakin tinggi pula tanggung jawab yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki keterlibatan tinggi pada pekerjaannya cenderung aktif berpartisipasi dan menyelesaikan pekerjaannya, menganggap bahwa pekerjaan adalah hal yang utama dan merupakan identitas bagi dirinya sehingga kondisi ini dapat mendorong munculnya rasa tanggung jawab yang menyebabkan pegawai lebih peduli terhadap pekerjaan dan kualitas hasil pekerjaannya. Keterlibatan kerja mengacu pada sejauh mana pegawai merasa terhubung, terlibat, bertanggung jawab, dan berkomitmen secara emosional pada organisasi dan pekerjaannya (Grace dkk., 2023; Andini dkk., 2024). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamarawati dan Puspawati (2022) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap rasa tanggung jawab.

E. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0.486, nilai *T-Statistics* sebesar 4.047, dan nilai *P-Values* sebesar 0.000. Pengaruh positif ini memberikan gambaran bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja pegawai maka semakin tinggi pula sikap *organizational citizenship behavior* pegawai. Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maka akan berpartisipasi dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, menghindari konflik dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, serta peduli terhadap pekerjaannya sehingga dapat mendorong munculnya sikap *organizational citizenship behavior* pada pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai dengan keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya maka akan benar-benar peduli terhadap pekerjaannya dan turut serta dalam memajukan organisasi (Alfathian dan Hidayat, 2020). Keterlibatan kerja yang tinggi dalam lingkungan puskesmas dapat meningkatkan efektivitas pelayanan, memperbaiki koordinasi antar tenaga kesehatan, serta menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis (Sari dkk., 2025). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adriani dkk (2021) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

F. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dimediasi Oleh Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh tanggung jawab pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai *total effect* sebesar 0.803 dan nilai *direct effect* sebesar 0.486. Pengaruh positif ini memberikan gambaran bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula sikap *organizational citizenship behavior* pegawai terutama jika pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang merasa terlibat dalam pekerjaannya cenderung berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya, terlibat dalam pengambilan keputusan, dan memiliki komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam diri pegawai yang kemudian dapat memunculkan sikap *organizational citizenship behavior* yang tinggi pula pada pegawai. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaannya akan berupaya dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan sehingga pegawai akan memiliki rasa kepemilikan dan bertanggung jawab terhadap keputusan yang telah diambil (Andriani dan Disman, 2023). *Organizational citizenship behavior* dapat muncul karena adanya tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai (Saputra dkk., 2019). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamarawati dan Puspawati

(2022) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh tanggung jawab.

G. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Keterlibatan Kerja Secara Simultan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dimediasi Oleh Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa kemampuan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh tanggung jawab pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai *R-Square* sebesar 0.828 yang menunjukkan bahwa kombinasi antara kemampuan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi yang kuat terhadap *organizational citizenship behavior* dengan tanggung jawab yang juga dapat memperkuat hubungan tersebut. Kemampuan kerja mengacu pada kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki pegawai sedangkan keterlibatan kerja mengacu pada keterikatan seseorang terhadap pekerjaan, komitmen, serta dedikasi pegawai terhadap pekerjaan sehingga ketika kedua aspek ini berjalan bersamaan maka pegawai tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab namun juga dapat memunculkan sikap *organizational citizenship behavior* di lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jusup (2021) menyimpulkan bahwa kemampuan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja dan keterlibatan kerja yang tinggi maka akan menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas dan perannya yang kemudian akan meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (Sahelangi dkk., 2024).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: **pertama**, kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tanggung jawab pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat. **Kedua**, kemampuan kerja memiliki pengaruh negatif namun signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat. **Ketiga**, kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh tanggung jawab pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat. **Keempat**, keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tanggung jawab pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat. **Kelima**, keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat. **Keenam**, keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi

oleh tanggung jawab pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat. **Ketujuh**, kemampuan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh tanggung jawab pada pegawai Puskesmas Mempawah Hilir Kalimantan Barat.

Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: **pertama**, menciptakan lingkungan kerja yang menekankan kebersamaan dan tanggung jawab kolektif. **Kedua**, menciptakan lingkungan kerja yang memberikan penghargaan atau apresiasi. **Ketiga**, menyelenggarakan pelatihan teknis secara berkala agar dapat meningkatkan kemampuan kerja, keterlibatan kerja, dan tanggung jawab pegawai sehingga dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior*. **Keempat**, melakukan penelitian dengan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, iklim organisasi, dan budaya organisasi sebagai faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. **Kelima**, melakukan penelitian dengan memperluas objek penelitian pada instansi kesehatan atau tempat yang berbeda dengan jumlah subjek penelitian yang lebih banyak

DAFTAR PUSTAKA

- Adriani, W. Y. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan BPR Kota Padang (Doctoral dissertation, Universitas Putra Indonesia" YPTK" Padang).
- Alfathian, M. R., & Hidayat, D. (2020). Employee Engagement Dalam Konteks Government Public Relations. *Jurnal Digital Media Dan Relationship*, 2(2), 99-107.
- Andini, A. D., Purwadhi, P., & Andriani, R. (2024). The Effect of Perceived Organizational Support and Employee Engagement on Employee Turnover Intention at PT Surganya Motor Indonesia. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 12(1), 313-322.
- Andriani, R., & Disman, D. (2023). The Effect of Polychronicity on Employee Engagement: Conditional Process of Job Satisfaction and Compensation. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 26(1), 102-114.
- Bestari, R., Syafrizal., & Wibowo, M. P. (2025). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sunindo Varia Motor Gemilang Medan. *JRPP*, 8(2)
- Charli, C. O., Mulyani, S. R., & Yeni, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Kota Padang. *Jurnal TEKESNOS*, 1(1).

- Dataui, M. U., Asi, L. L., & Biki, S. B. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 703-710.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14-31.
- Fathiyah. (2021). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Jambi Province Government Employees. *Jurnal Prajaiswara*, 2(2), 127-136.
- Fuad, A., & Utari, W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Bappeda Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(3), 408-420.
- Geni, P. P., Pratiwi, H., & Ilona, D. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Employee Communication Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT Pln (Persero) Upt Padang. *SiNMag* 4, 3(1).
- Grace, E., Indajang, K., Putra, H. S., Candra, V., & Simatupan, S. (2023). Dampak Keterlibatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(4), 2786-2798.
- Heryudanto, T. D., & Suratman, A. (2022). Pengaruh Komitmen dan Komunikasi terhadap Kinerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening pada Project Child Indonesia. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(6), 23-45.
- Ilmi, I. S., & Sumartik, S. (2023). Work Ability, Work Morale, and Work Environment on Employee Performance in Companies Engaged in the Bag Industry. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 21, 10-21070.
- Jusup, S. M. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. *Nobel Management Review*, 2(3), 403-417.
- Nursalita, D., & Soliha, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 4408-4421.
- Panjaitan, M. (2018). Peran Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 52-60.
- Rizki, S. D. (2020). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 472444.
- Sahelangi, A., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2024). Pengaruh Self Efficacy dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan pada Bank Prisma Dana Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(03), 1667-1676.

- Sari, S. N. R., Syaodih, E., & Efawati, Y. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaji dan Tingkat Stres terhadap Employee Engagement di Puskesmas Sukawati 1 Gianyar. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 4(4), 711-723.
- Seftina, A., Sabila, F. P., Syaharani, N., Tanjung, N., & Mukhlisin, A. (2024). Dinamika Kelompok dan Pengaruh Terhadap Kinerja Organisasi. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(11).
- Tamarawati, S. A., & Puspawati, D. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior yang Dimediasi oleh Rasa Tanggung Jawab. In *SEMINAR NASIONAL LPPM UMMAT* (Vol. 1, pp. 504-512).