

PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI MEDIASI WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN PROVINSI MALUKU

Anggita Manumara ¹, Mohamad Arsad Rahawarin ², Wahab Tuanaya ³

^{1*3} Magister Administrasi Publik Universtas Pattimura Ambon,
email : anggitamanumara@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the influence of career development on organizational citizenship behavior through work engagement mediation on employees of the Housing and Settlement Service of Maluku Province. This study uses a descriptive-quantitative approach with a causal correlation type, meaning that the relationship between the independent variable and the dependent variable is a causal relationship. The population used in this study were all ASN of the Housing and Settlement Service of Maluku Province totaling 62 people. The sampling method is full sampling. Data were analyzed using path analysis. The results of the study concluded that (1) Career development has a positive and significant effect on employee OCB, (2) Career development has a positive and significant effect on employee work engagement, (3) Work Engagement has a positive and significant effect on employee OCB and (4) Career development has a positive and significant effect on OCB through Work Engagement of employees of the Housing and Settlement Service of Maluku Province.*

Keywords: *Career Development, Organizational Citizenship Behavior, Work Engagement*

Abstak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap organizational citizenship behavior melalui mediasi work engagement pada pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Maluku. Penelitian ini menggunakan pendekatan deksriptif-kuantitatif dengan tipe korelasional sebab-akibat, artinya hubungan antar variabel independen dan variabel dependen merupakan suatu hubungan sebab-akibat. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh ASN Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Maluku sebanyak 62 orang. Metode penentuan sampel adalah full sampling. Data dianalisis dengan analisis jalur. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai, (2) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement pegawai, (3) Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai dan (4) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB melalui Work Engagement pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Maluku.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Organizational Citizenship Behavior, Work Engagement

PENDAHULUAN

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku pegawai yang melebihi tuntutan pekerjaan formal dan berkontribusi positif terhadap

lingkungan kerja dan kinerja organisasi. OCB mencakup tindakan sukarela seperti membantu rekan kerja, menunjukkan loyalitas, mengambil inisiatif, dan berpartisipasi aktif dalam

kegiatan organisasi yang tidak secara langsung diakui atau dihargai oleh sistem reward resmi. Perilaku ini penting karena dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi, menciptakan suasana kerja yang lebih baik, serta mendukung tercapainya tujuan strategis organisasi (Suzanna, 2017), (Purwanto et al., 2021), (Barza & Arianti, 2019), Wiwik Sumiyarsih, Endah Mujiasih (2017)

OCB sangat penting bagi pegawai di organisasi pemerintahan karena berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan efektivitas layanan publik. Di lingkungan pemerintahan, di mana birokrasi dan prosedur sering kali kaku, OCB membantu menciptakan dinamika kerja yang lebih fleksibel dan responsif. Pegawai yang menunjukkan OCB, seperti membantu rekan kerja tanpa diminta atau secara proaktif menyelesaikan masalah, dapat mempercepat proses kerja dan mengurangi hambatan birokratis. Hal ini sangat penting untuk memberikan pelayanan publik yang efisien dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Selain itu, OCB juga berperan dalam meningkatkan kualitas hubungan antarpegawai di organisasi pemerintahan (Fiftyana & Sawitri, 2018). Pegawai yang bersedia berkolaborasi dan mendukung satu sama lain menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan kurang konflik. Dengan adanya kerja sama yang baik dan komunikasi yang efektif, organisasi pemerintahan dapat bekerja lebih

sinergis dalam mencapai tujuan bersama. Hubungan interpersonal yang baik ini juga dapat meningkatkan moral dan motivasi pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja (Purwanto et al., 2021).

OCB membantu menciptakan citra positif bagi organisasi pemerintahan di mata publik. Ketika pegawai pemerintah menunjukkan komitmen tinggi dan inisiatif yang melebihi tugas formal mereka, masyarakat akan melihat organisasi tersebut sebagai entitas yang berdedikasi dan dapat diandalkan. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap pemerintah dan meningkatkan legitimasi serta kredibilitas instansi pemerintah. Dengan demikian, OCB tidak hanya bermanfaat bagi internal organisasi tetapi juga memiliki dampak luas pada persepsi dan hubungan dengan masyarakat yang dilayani.

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Maluku merupakan salah satu instansi pemerintah dengan tugas pokok yang berdasar pada Peraturan Gubernur Nomor 26 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Maluku yaitu, Membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang perumahan dan kawasan permukiman serta tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah Provinsi. Pelaksanaan tugas pokok tersebut didukung oleh ketersediaan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 62 orang. Beberapa

permasalahan terkait dengan implementasi OCB di lingkungan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Maluku antara lain : (1) keterbatasan anggaran dan sumber daya yang dapat menghambat kemampuan pegawai untuk menunjukkan OCB, karena terlalu dibebani dengan tugas-tugas dasar ; (2) OCB seringkali tidak secara formal diakui, sehingga pegawai kurang termotivasi untuk menunjukkan perilaku tersebut jika merasa tidak ada imbalan atau pengakuan; (3) perbedaan dalam pengakuan dan penilaian OCB bisa menimbulkan persepsi ketidakadilan di antara pegawai, terutama jika ada yang merasa upaya mereka tidak dihargai setara dengan rekan kerja lainnya dan (4) Budaya birokrasi yang kaku dan kurang fleksibel dapat menghalangi inisiatif dan kreativitas yang merupakan bagian dari OCB, sehingga menghambat pegawai untuk berperilaku di luar tugas formal.

Kajian OCB hingga saat ini masih diminati oleh peneliti maupun akademisi dengan berbagai sudut pandang yang berbeda. Pengembangan karir berkaitan erat dengan OCB karena pegawai yang menunjukkan OCB cenderung dianggap lebih berharga oleh organisasi dan atasan mereka, yang dapat membuka peluang untuk kemajuan karir. Perilaku OCB seperti inisiatif, kerja sama, dan bantuan sukarela meningkatkan profil pegawai di mata pimpinan, menunjukkan komitmen dan dedikasi mereka yang melampaui tanggung jawab dasar. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga dapat menjadi faktor

penilaian dalam proses promosi dan pengembangan karir, sehingga pegawai yang aktif dalam OCB sering kali memiliki peluang lebih besar untuk naik jabatan dan mendapatkan pengakuan dalam jangka panjang.

Work engagement dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karena pegawai yang terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat dan termotivasi untuk berkontribusi lebih dari yang diharapkan. Ketika pegawai melihat bahwa organisasi mendukung pengembangan karir mereka, mereka merasa dihargai dan lebih terikat dengan pekerjaan mereka. Tingkat keterlibatan yang tinggi ini mendorong pegawai untuk menunjukkan OCB, seperti membantu rekan kerja dan mengambil inisiatif, karena mereka merasa menjadi bagian integral dari organisasi dan ingin berkontribusi lebih untuk keberhasilan bersama. Dengan demikian, *work engagement* menjadi jembatan yang menghubungkan pengembangan karir dengan peningkatan perilaku OCB di kalangan pegawai (Adawiyah et al., 2021), (Febrida & Purwantoro, 2020), (Dalimunthe & Zuanda, 2020), (Legowo & Soliha, 2022), (Kurniawan, 2018), (Thufailah & Abdurrahman, 2020), (Dewi Paramitha & Rijanti, 2022)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berangkat dari teori untuk kemudian diuji melalui penyajian data dalam bentuk angka dan

dianalisis secara statistik. Berdasarkan tingkat eksplanasi, penelitian ini termasuk penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara dua variabel atau lebih. Ditinjau dari metode pengumpulan data, penelitian ini merupakan penelitian survei, di mana data dikumpulkan dari sampel yang mewakili populasi guna mengidentifikasi distribusi dan hubungan antarvariabel. Berdasarkan jenis data, pendekatan yang digunakan adalah cross section, yaitu pengumpulan data yang dilakukan pada satu periode waktu tertentu.

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Maluku selama dua bulan, yaitu dari bulan Juli hingga Agustus 2024. Populasi penelitian mencakup seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada instansi tersebut yang berjumlah 62 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik penentuan sampel yang digunakan adalah full sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas kuesioner dan studi dokumentasi. Kuesioner disusun dalam bentuk daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden untuk memperoleh data primer, dengan jawaban diukur menggunakan skala Likert. Sementara itu, studi dokumentasi dilakukan dengan menelaah buku, jurnal ilmiah, serta sumber informasi lain yang relevan dengan topik penelitian guna

memperkuat landasan teoritis dan mendukung analisis data.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis jalur (path analysis). Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan meringkas karakteristik data penelitian, sehingga memberikan gambaran umum mengenai kondisi variabel yang diteliti. Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung variabel pengembangan karir sebagai variabel eksogen terhadap Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel endogen, dengan work engagement berperan sebagai variabel intervening. Model analisis terdiri atas dua persamaan struktural, yaitu persamaan pertama yang menguji pengaruh pengembangan karir terhadap work engagement dan persamaan kedua yang menguji pengaruh pengembangan karir serta work engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (uji t) dan uji serempak (uji F) pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Untuk memperjelas konsep yang diteliti, penelitian ini menggunakan definisi operasional variabel, yaitu Organizational Citizenship Behavior yang diukur melalui altruisme, sopan santun, sportivitas, civic virtue, dan

conscientiousness; work engagement yang diukur melalui vigor, dedication, dan absorption; serta pengembangan karir yang diukur melalui keadilan karir, kepedulian atasan, informasi peluang promosi, minat untuk dipromosikan, dan tingkat kepuasan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan work engagement sebagai variabel mediasi. Analisis data dilakukan menggunakan path analysis untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel. Model analisis terdiri atas dua persamaan struktural, yaitu pengaruh pengembangan karir terhadap work engagement dan pengaruh pengembangan karir serta work engagement terhadap OCB.

Hasil uji statistik path analysis disajikan pada Tabel 1. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh koefisien jalur menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga seluruh hipotesis penelitian diterima. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap work engagement, work engagement berpengaruh signifikan terhadap OCB, dan pengembangan karir juga berpengaruh langsung terhadap OCB.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Path Analysis

Struktur Parameter	Koe f. Jalur	t hitung	t tabel	Sig .	Keputusan

	(β)				
X → Z (Pengembangan Karir → Work Engagement)	0,374	3,644	2,028	0,001	Terima Ha
Z → Y (Work Engagement → OCB)	0,400	5,077	2,028	0,000	Terima Ha
X → Y (Pengembangan Karir → OCB)	0,239	2,671	2,028	0,010	Terima Ha
R ² (X,Z → Y)	0,927	F hitung 27,148			
R ² (X → Z)	0,728	F hitung 13,282			

Berdasarkan nilai koefisien jalur tersebut, pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel dihitung dan dirangkum pada Tabel 2. Pengaruh langsung terbesar adalah pengaruh pengembangan karir terhadap OCB, diikuti oleh pengaruh pengembangan karir terhadap work engagement dan pengaruh work engagement terhadap OCB. Selain itu, terdapat pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap OCB melalui work engagement.

Tabel 2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Pengembangan Karir terhadap Work Engagement dan OCB

Jenis Pengaruh	Pengembangan Karir (X)	Work Engagement (Z)
Langsung ke Z	0,139	-
Langsung ke Y	0,160	0,057

Tidak langsung melalui Z	0,356	-
Pengaruh Total	1,033	0,057

Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir akan meningkatkan OCB secara langsung maupun tidak langsung melalui work engagement. Hal ini menandakan bahwa work engagement berperan dalam memperkuat hubungan antara pengembangan karir dan OCB pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Maluku.

Untuk memastikan signifikansi peran mediasi work engagement, dilakukan uji Sobel yang hasilnya disajikan pada Tabel 3. Nilai p value yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa work engagement secara signifikan memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap OCB.

Tabel 3. Hasil Uji Sobel

Variabel Independen	Variabel Dependen	Variabel Mediasi	P Value	Keterangan
Pengembangan Karir	OCB	Work Engagement	0,001	Signifikan

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap OCB, baik secara langsung maupun melalui work engagement. Dengan demikian, peningkatan OCB pegawai akan lebih optimal apabila pengembangan karir didukung oleh tingkat work engagement yang tinggi.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh langsung dan signifikan terhadap work engagement dengan nilai pengaruh sebesar 0,139 atau 13,9%, ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($3,644 > 2,028$) serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengembangan karir yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi tingkat keterikatan mereka terhadap pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Indryani & Ardana, 2021) yang menyatakan bahwa pegawai akan lebih terikat ketika organisasi memberikan dukungan nyata melalui sistem pengembangan karir yang terencana dan berkelanjutan.

Pengembangan karir memberikan motivasi intrinsik yang kuat bagi pegawai karena menciptakan rasa dihargai dan memberikan kejelasan arah masa depan dalam organisasi. Kesempatan untuk mengikuti pelatihan, promosi jabatan, serta peningkatan kompetensi mendorong pegawai untuk lebih berkomitmen dan terlibat secara emosional dalam pekerjaan. Kondisi ini membentuk siklus positif, di mana meningkatnya work engagement akan memperkuat kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, pengembangan karir juga meningkatkan kepuasan kerja yang berperan penting dalam menjaga keterikatan pegawai, sehingga mereka bekerja dengan lebih antusias, loyal, dan produktif. Temuan ini mendukung pandangan (Farida,

2020) bahwa keterikatan pegawai yang tinggi mendorong munculnya kesadaran untuk melakukan peran ekstra dalam organisasi.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa work engagement berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan nilai pengaruh sebesar 0,0571 atau 5,71%, ditunjukkan oleh nilai t hitung $2,671 > 2,028$ dan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$. Hal ini menegaskan bahwa pegawai yang memiliki keterikatan kerja tinggi cenderung menunjukkan perilaku ekstra di luar tugas formalnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Srimulyani et al., 2016) yang menyatakan bahwa employee engagement yang tinggi mendorong pegawai untuk meningkatkan perilaku extra-role dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pegawai yang terikat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaannya cenderung lebih proaktif, kooperatif, serta bersedia membantu rekan kerja tanpa diminta. Work engagement juga meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap organisasi, sehingga pegawai lebih peduli terhadap keberhasilan bersama dan reputasi organisasi. Hal ini selaras dengan pendapat (Ayuningsih, 2021) yang menyatakan bahwa pegawai dengan work engagement tinggi menunjukkan semangat, ketekunan, kebanggaan, dan konsentrasi penuh dalam bekerja, sehingga mereka bersedia mengerahkan usaha yang lebih besar demi keberhasilan organisasi.

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh langsung dan signifikan terhadap OCB dengan nilai pengaruh sebesar 0,160 atau 16,0%, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung $5,077 > 2,028$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki peluang pengembangan karir yang jelas cenderung menunjukkan perilaku kewargaan organisasi yang lebih tinggi. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Indryani & Ardana, 2021) yang menyatakan bahwa perencanaan karir yang baik, ketersediaan informasi promosi, dan dukungan manajemen mendorong pegawai untuk terlibat dalam perilaku OCB.

Pengembangan karir memberikan rasa stabilitas dan kepastian masa depan bagi pegawai, sehingga meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi. Pegawai yang merasa didukung dalam pengembangan profesionalnya cenderung bersedia meluangkan waktu dan tenaga ekstra untuk membantu rekan kerja, menjaga keharmonisan lingkungan kerja, serta berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Temuan ini memperkuat pandangan (Wulandari & Yuniawan, 2017) bahwa pengembangan karir merupakan faktor penting yang mendorong munculnya OCB dan meningkatkan produktivitas organisasi melalui terbentuknya sikap positif pegawai terhadap organisasi.

Selain pengaruh langsung, penelitian ini juga menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh tidak

langsung terhadap OCB melalui work engagement dengan nilai pengaruh sebesar 0,356 atau 35,6%, serta nilai p value uji Sobel sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa work engagement berperan signifikan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pengembangan karir dan OCB. Temuan ini sejalan dengan pendapat (Ary Manuaba, 2019) dan (Oktariyani, 2019) yang menyatakan bahwa keterikatan kerja merupakan mekanisme penting yang menghubungkan dukungan organisasi, seperti pengembangan karir, dengan munculnya perilaku kewargaan organisasi. Dengan demikian, peningkatan OCB pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Maluku akan lebih optimal apabila pengembangan karir didukung oleh tingkat work engagement yang tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) baik secara langsung maupun tidak langsung melalui work engagement. Pengembangan karir terbukti meningkatkan work engagement pegawai, yang selanjutnya mendorong munculnya perilaku ekstra peran dalam organisasi. Work engagement berperan signifikan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh pengembangan karir terhadap OCB, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan OCB pegawai akan

lebih efektif apabila organisasi tidak hanya menyediakan sistem pengembangan karir yang jelas dan adil, tetapi juga mampu menumbuhkan keterikatan kerja pegawai secara berkelanjutan.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar organisasi lebih memprioritaskan perencanaan dan implementasi pengembangan karir yang transparan, terstruktur, dan berbasis kompetensi guna meningkatkan keterikatan dan perilaku positif pegawai. Selain itu, manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan work engagement melalui pemberian penghargaan, peluang pengembangan diri, serta dukungan kepemimpinan yang efektif. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model dengan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, serta menggunakan pendekatan metode campuran agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, W. R., Baliartati, B. O., & Fauzan, M. F. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepemimpinan Etis terhadap Kinerja Karyawan. *Akuntabel*, 18(1), 130-135.
- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan

- Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal LPG. *Jurnal MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 291-309.
- Ary Manuaba, I. B. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru Smp Negeri I Abiansemal Badung. *Jurnal Widya Publika: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 7(1), 13-24. https://doi.org/10.47329/widyapu_blika.v7i1.625
- Ayuningsih, A. M. (2021). Work Engagement, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Puskesmas. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 88-101. <https://doi.org/10.35760/psi.2021.v14i1.3777>
- Barza, P., & Arianti, J. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Keselamatan Serta Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pramudi Bus Transmetro Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 496-508.
- Dalimunthe, L., & Zuanda, M. I. (2020). Pengaruh Self-Efficacy, Perceived Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 506-515. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
- Dewi Paramitha, L., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life dan Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Moderasi Resistance To Change (Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 200-217. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>
- Dwi Harsono, N., & Syahrinullah. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Mandiri Universitas Jember. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 2656-6265.
- Farida, F. A. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Peran Mediasi Employee Engagement. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi FEB UNP Kediri*, 601-609.
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi (JEBA)*, 20(1), 1-23.
- Febrida, N., & Purwantoro, P. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Modal Sosial terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada

- Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 165-174.
- Fiftyana, B. S., & Sawitri, D. R. (2018). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Guru Sekolah Dasar (Sd) Negeri Di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. *Empati*, 7(1), 397-405.
- Fitri, V. C., Purwana, D., & Saptono, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PERURI. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 31-44. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i1.448>
- Ginting, T. F., Ni Bulan, T. R., & Aditi, B. (2021). Pengaruh Leader Member Exchange dan Pengembangan Karir terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT Andhika Pratama Jaya Abadi. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 11-17. <http://journals.synthesispublishation.org/index.php/ilman>
- Hadinata, L. J. F., Surati, S., & Suparman, L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Employee Engagement Serta Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 8(4), 393-406. <https://doi.org/10.29303/jmm.v8i4.476>
- Hidayati, R., & Priyono, B. S. (2022). Pengaruh Employee Engagement dan Knowledge Sharing Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada Karyawan LPK Sinar Nusantara, LPK Alfabank dan LPK Graha Wisata Kota Semarang. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(4), 3279-3291. <https://core.ac.uk/download/pdf/322599509.pdf>
- Indryani, N. W. S., & Ardana, I. K. (2021). Peran Employee Engagement Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 5527-5548.
- Kaligis, G. J., Trang, I., & Saerang, R. (2022). Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, Harga Diri dan Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1857-1868.
- Kurniawan, I. S. (2018). Pengaruh Value Congruence Dan Core Self-Evaluations Terhadap Job Engagement Dan Dampaknya Pada Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Kewirausahaan Dan Bisnis*, 23(12), 62-73. <https://doi.org/10.20961/jkb.v23i12.27492>
- Legowo, A., & Soliha, E. (2022). Kualitas Kehidupan Kerja, Employee

- Engagement, dan Resistance to Change Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 19(2), 103-124.
<https://doi.org/10.34001/jdeb.v19i2.3216>
- Naway, F. A. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir, Persepsi Tentang Keadilan Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, 18(3), 407-425.
- Oktariyani, F. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *Prosiding Manajemen*, 5(1), 714-720.
<http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/16129/pdf>
- Purba, E. P. (2022). Pengaruh Employee Communication Dan Career Development Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT.Jasa Raharja. *Juripol: Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan*, 5(2), 170-179.
<https://doi.org/10.33395/juripol.v5i2.11708>
- 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. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 256.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10454>
- Senoaji, S. M., Susita, D., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior di Karyawan Perusahaan Konduktor Indonesia. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 4(2), 5-24.
<http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB2.pdf>
- Souisa, J., Rizkiana, C., & Yani, T. E. (2021). Pengaruh Modal Psikologis, Po-Fit Dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Akpol Semarang. *Solusi: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, FE Universitas Semarang, 19(4), 346-363.
<https://doi.org/10.26623/slsi.v19i4.4519>
- Srimulyani, V. A., Rustiyangsih, S., & Kurniawati, D. (2016). Dampak Integrative Leadership dan Employee Engagement terhadap Perilaku Extra-Role. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 15(1), 36-50.
<https://doi.org/10.12695/jmt.2016.15.1.3>
- Sumiyarsih, W., Mujiasih, E., & Ariati, J. (2017). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 11(1), 19-27.
- Suzanna, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship

- Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di: PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon). *Jurnal Logika*, 19(1), 42-50.
- Thufailah, D. Q., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior serta dampaknya terhadap Turnover Intention pada karyawan PT . PLN Pusharlis (Persero). *Prosiding UIB*, 12(2), 1039-1049.
- Ticoalu, L. K. (2015). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Aging*, 7(11), 782-790. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Udayani, N., & Sunariani, N. (2018). Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Job Insecurity Terhadap Organisational Citizenship Behaviour Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 151-174.
- Wulandari, A. D., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizensip Behavior Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Dionegoro Journal of Management*, 6(4), 1-14.
- Yusra, Jullimursyidah, & Sullaida. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-Mind)*, 7(2), 48-69.