



PROTEKSI ISI PROPOSAL

Dilarang menyalin, menyimpan, memperbanyak sebagian atau seluruh isi proposal ini dalam bentuk apapun kecuali oleh pengusul dan pengelola administrasi penelitian dan pengabdian kepada masyarakat

PROPOSAL PENELITIAN

Rencana Pelaksanaan Penelitian: tahun 2023 s.d. tahun 2023

1. JUDUL PENELITIAN

PENINGKATAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA APARATUR SIPIL NEGARA GENERASI MILENIAL DALAM RANGKA MENINGKATKAN KEPERCAYAAN MASYARAKAT

Bidang Fokus RIRN / Bidang Unggulan Perguruan Tinggi	Tema	Topik (jika ada)	Rumpun Bidang Ilmu
Sosial Humaniora, Seni Budaya, Pendidikan Penelitian Lapangan Dalam Negeri (Kecil)	Pembangunan dan penguatan sosial budaya	Tatakelola dan pemerintahan	Humaniora

Kategori (Kompetitif Nasional/ Desentralisasi/ Penugasan)	Skema Penelitian	Strata (Dasar/ Terapan/ Pengembangan)	SBK (Dasar, Terapan, Pengembangan)	Target Akhir TKT	Lama Penelitian (Tahun)
Penelitian Kompetitif Nasional	Penelitian Tesis Magister	Riset Dasar	SBK Riset Dasar	2	1

2. IDENTITAS PENGUSUL

Nama, Peran	Perguruan Tinggi/ Institusi	Program Studi/ Bagian	Bidang Tugas	ID Sinta
DIAH PRANITASARI Ketua Pengusul	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta	Manajemen	Literatur, penyusunan proposal penelitian, perancangan mekanisme penelitian, penyusunan instrumen penelitian, pengumpulan data, Penyusunan Laporan keuangan	6647242
IMAN SOFIAN SURIAWINATA Dosen Pembimbing Anggota	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta	Manajemen	Penyusunan proposal dan laporan, Perancangan pelaksanaan penelitian, Pengolahan data	6199572
ARINI MUSTIKANINGRUM KASALURI KUSUMANINGTYAS Mahasiswa Bimbingan	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta	Manajemen	Penyusunan proposal dan laporan penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, anggaran	-

3. MITRA KERJASAMA PENELITIAN (JIKA ADA)

Pelaksanaan penelitian dapat melibatkan mitra kerjasama yaitu mitra kerjasama dalam melaksanakan penelitian, mitra sebagai calon pengguna hasil penelitian, atau mitra investor

Mitra	Nama Mitra	Dana
-------	------------	------

4. LUARAN DAN TARGET CAPAIAN

Luaran Wajib

Tahun Luaran	Kategori Luaran	Jenis Luaran	Status target capaian	Keterangan
1	Video Kegiatan	Video Kegiatan	Ada/Tersedia	-
1	Artikel di Jurnal	Artikel di Jurnal Nasional terakreditasi peringkat 1-4	accepted/published	Media Ekonomi dan Manajemen (http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/fe/index)

5. ANGGARAN

Rencana Anggaran Biaya penelitian mengacu pada PMK dan buku Panduan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat yang berlaku.

Total RAB 1 Tahun Rp. 28.900.000,00

Tahun 1 Total Rp 28.900.000,00

Jenis Pembelanjaan	Komponen	Item	Satuan	Vol.	Biaya Satuan	Total
Pengumpulan Data	Transport	Transpor pengumpulan data	OK (kali)	12	50.000	600.000
Pengumpulan Data	Uang Harian	Uang harian pengumpulan data	OH	12	100.000	1.200.000
Bahan	Bahan Penelitian (Habis Pakai)	Kertas	Unit	6	100.000	600.000
Bahan	Bahan Penelitian (Habis Pakai)	Tinta Printer	Unit	3	500.000	1.500.000
Bahan	ATK	Pulpen, map, materai, souvenir	Paket	70	20.000	1.400.000
Pengumpulan Data	HR Pembantu Peneliti	Administrasi penelitian	OJ	2	200.000	400.000
Pengumpulan Data	FGD persiapan penelitian	FGD persiapan penelitian	Paket	7	100.000	700.000
Pengumpulan Data	HR Petugas Survei	Survey lapang Awal	OH/OR	2	200.000	400.000
Pengumpulan Data	Uang harian rapat di luar kantor	Rapat dan kunjungan ke lapang	OH	12	100.000	1.200.000
Pengumpulan Data	Biaya konsumsi	Konsumsi pengumpulan data	OH	12	50.000	600.000
Pengumpulan Data	HR Pembantu Lapangan	Survey/kunjungan ke lapang	OH	2	200.000	400.000
Sewa Peralatan	Transport penelitian	Transpor pengumpulan data dan rapat	OK (kali)	12	100.000	1.200.000
Analisis Data	Uang Harian	Rapat pengolahan data	OH	3	200.000	600.000
Analisis Data	Transport Lokal	tranpor pengolahan data	OK (kali)	2	100.000	200.000
Analisis Data	Biaya konsumsi rapat	konsumsi rapat	OH	6	50.000	300.000
Analisis Data	HR Pengolah Data	Pengolahan data	P (penelitian)	2	200.000	400.000
Analisis Data	HR Sekretariat/ Administrasi Peneliti	Administrasi hasil pengolahan data	OB	1	200.000	200.000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	HR Sekretariat/ Administrasi Peneliti	Administrasi sekretariat	OB	1	200.000	200.000

Jenis Pembelanjaan	Komponen	Item	Satuan	Vol.	Biaya Satuan	Total
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Uang harian rapat di dalam kantor	Konsumsi Rapat	OH	6	50.000	300.000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya seminar internasional	International Conference	Paket	1	3.000.000	3.000.000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya Publikasi artikel di Jurnal Nasional	Publikasi jurnal nasional Sinta 1 atau 2	Paket	1	3.000.000	3.000.000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Luaran KI (paten, hak cipta dll)	HKI	Paket	1	500.000	500.000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya penyusunan buku termasuk book chapter	Buku	Paket	100	100.000	10.000.000



Isian Substansi Proposal **SKEMA PENELITIAN DASAR**

Petunjuk: Pengusul hanya diperkenankan mengisi di tempat yang telah disediakan sesuai dengan petunjuk pengisian dan tidak diperkenankan melakukan modifikasi template atau penghapusan di setiap bagian.

JUDUL

Tuliskan Judul Usulan

PENINGKATAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA APARATUR SIPIL NEGARA GENERASI MILENIAL DALAM RANGKA MENINGKATKAN KEPERCAYAAN MASYARAKAT

RINGKASAN

Ringkasan penelitian tidak lebih dari 300 kata yang berisi urgensi, tujuan, dan luaran yang ditargetkan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan ujung tombak mesin birokrasi sehingga harus memiliki nilai-nilai yang kuat. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku pegawai yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perilaku OCB sangat dibutuhkan pada ASN mengingat mereka tugas mereka adalah melayani masyarakat, sehingga perilaku OCB patut ditingkatkan di kalangan ASN.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa peningkatan OCB ASN dengan melihat dari budaya organisasi dan *employee engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Urgensi penelitian ini adalah dengan mengetahui tingkat memperoleh masukan-masukan guna penyusunan dan pengelolaan strategi ASN di masa depan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan dilaksanakan pada ASN di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 5.901 ASN. Penelitian dibatasi pada ASN generasi milenial yaitu 3.428 ASN. Dengan menggunakan metode purposive sampling, yaitu ASN yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun, maka jumlah sampel ditetapkan sebanyak 358 ASN. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, dilakukan melalui penyebaran kuesioner ke responden. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan analisis jalur.

Luaran penelitian yang ditargetkan adalah luaran utama: artikel hasil penelitian pada jurnal nasional terakreditasi Sinta 1-4 dan seminasi hasil penelitian pada konferensi nasional/internasional; buku hasil penelitian yang ber-ISBN dan Hak Kekayaan Intelektual (HKI).

KATA KUNCI

Kata kunci maksimal 5 kata

Organizational Citizenship Behavior, Budaya Organisasi, Employee Engagement, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Penelitian Dasar merupakan riset yang memuat temuan baru atau pengembangan ilmu pengetahuan dari kegiatan riset yang terdiri dari tahapan penentuan asumsi dan dasar hukum yang akan digunakan, formulasi konsep dan/ atau aplikasi formulasi dan pembuktian konsep fungsi dan/ atau karakteristik penting secara analitis dan eksperimental.

Pendahuluan penelitian tidak lebih dari 1000 kata yang terdiri dari:

- A. Latar belakang dan rumusan permasalahan yang akan diteliti
- B. Pendekatan pemecahan masalah
- C. *State of the art* dan kebaruan
- D. Peta jalan (*road map*) penelitian 5 tahun kedepan (jika dalam bentuk konsorsium harus dilengkapi dengan roadmap penelitian konsorsium)
- E. Sitasi disusun dan ditulis berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan, mengikuti format Vancouver

A. Latar belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai yang bekerja di instansi pemerintah, pegawai yang dimaksud dapat berupa pegawai negeri sipil ataupun pegawai pemerintah. ASN bertugas untuk menyelenggarakan ketertiban umum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, memberikan pelayanan yang profesional dan bermutu kepada masyarakat, serta memperkokoh persatuan dan kesatuan negara Indonesia.

ASN merupakan ujung tombak mesin birokrasi, mau tidak mau ASN harus memiliki nilai-nilai yang kuat yang terinternalisasi di unit-unit organisasi. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN harus menjunjung tinggi etika kerja dan mempertanggungjawabkan kinerja ASN kepada masyarakat. Pada tahun 2021 Presiden Republik Indonesia Joko Widodo telah meluncurkan fondasi baru bagi ASN yaitu *Core Values* "BerAKHLAK" dan *Employer Branding* ASN "Bangga Melayani Bangsa". *Core values* BerAKHLAK yang dimaksud merupakan singkatan dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. *Core Values* ini bertujuan untuk menyeragamkan nilai-nilai dasar bagi seluruh ASN di Indonesia sehingga dapat menjadi fondasi budaya kerja ASN yang profesional [1].

Di tengah kondisi ekonomi dunia saat ini yang sedang tidak baik-baik saja akibat pandemic Covid-19 tahun 2020 dan 2021, pemerintah berkewajiban menjaga perekonomian negara sebagai alat yang handal untuk melindungi masyarakat dan perekonomian dari berbagai gangguan. Oleh karena itu, berbagai risiko eksternal dan internal harus dibenahi sejak awal saat menjalankan tugas [2]. Selain itu adanya kasus tindak pidana putra salah seorang pejabat ASN, kepemilikan jumlah harta sebesar Rp56 miliar dan dianggap memiliki gaya hidup mewah, saat ini tengah viral. dan berdampak menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah [3]. Perilaku tersebut dianggap menimbulkan erosi kepercayaan terhadap integritas pemerintah dan menciptakan reputasi negatif terhadap seluruh jajaran pemerintahan. Hal ini menjadi pekerjaan rumah yang cukup berat bagi pemerintah [4].

B. Pendekatan pemecahan masalah

Kinerja pelayanan publik merupakan hal penting yang menjadi perhatian dari semua pihak karena berkaitan dengan pertanggungjawaban pemerintah terhadap amanah rakyat. Reformasi sektor publik yang terjadi di berbagai tempat adalah upaya untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik sehingga tercapai suatu kondisi pemerintahan yang efisien, efektif, responsif dan akuntabel. Peningkatan kinerja pelayanan publik dapat dicapai dengan berupaya mengoperasikan seluruh sumber daya yang dimiliki baik sumber daya finansial, fisik, sumber daya manusia (SDM), organisasi, kemampuan teknologis, dan sistem [5]. SDM dalam perspektif manajemen modern merupakan asset penting bagi perusahaan pada hampir semua jenis organisasi yang menjadi pilar utama sekaligus penggerak kegiatan organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misi.

Dalam mencapai organisasi yang sukses diperlukan pegawai yang bersedia bekerja melebihi tugas formal dan mengusahakan kinerja melebihi yang diharapkan. Keinginan pegawai untuk bekerja

dengan kualitas yang baik dan berusaha menciptakan layanan terbaik merupakan indikasi dari *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimiliki oleh seorang pegawai [6]. Fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai pegawai yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain [7].

Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB yaitu budaya organisasi [8]. Bahkan terdapat bukti kuat bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama memicu OCB [9]. Budaya perusahaan akan menuntut sumber daya manusianya untuk berperilaku sesuai pemahaman yang telah disepakati bersama sehingga menjadi pembeda antara organisasi satu dengan yang lainnya [10]. Selain Budaya organisasi, faktor yang juga mempengaruhi OCB adalah *employee engagement* [11]. Sridhar dan Thiruvenkadam dalam [12] berpendapat bahwa perilaku pegawai yang *engaged* akan melakukan upaya ekstra untuk meningkatkan kinerja organisasi, tidak hanya dengan meningkatkan kinerjanya sendiri, melainkan dengan memfokuskan juga pada pengembangan keseluruhan organisasi. Salah satunya adalah perilaku *extra-role behavior* yang terkait dengan penilaian organisasi tentang kinerja pegawai dan menggambarkan citra positif dari organisasi di luar pekerjaan. Perilaku *extra-role* ini disebut juga dengan *organizational citizenship behaviour* [13].

Pada hakekatnya setiap pencapaian tujuan organisasi mengacu pada usaha dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan menjadi lebih baik. Kepuasan kerja merupakan faktor penentu utama dari perilaku OCB [6,14]. Pegawai yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dan rendahnya tingkat kepuasan Pegawai dapat menimbulkan hambatan dan ketidaklancaran dalam proses bisnis yang dijalankan perusahaan. Sebaliknya, kepuasan pegawai dalam bekerja dapat menumbuhkan suatu dorongan motivasi dan semangat kerja dalam dirinya untuk menunjukkan prestasi lebih baik. Ketidakpuasan pegawai akan menimbulkan hal-hal yang tak diinginkan dan merugikan perusahaan. Pada akhirnya, kinerja perusahaan akan turun secara perlahan [7].

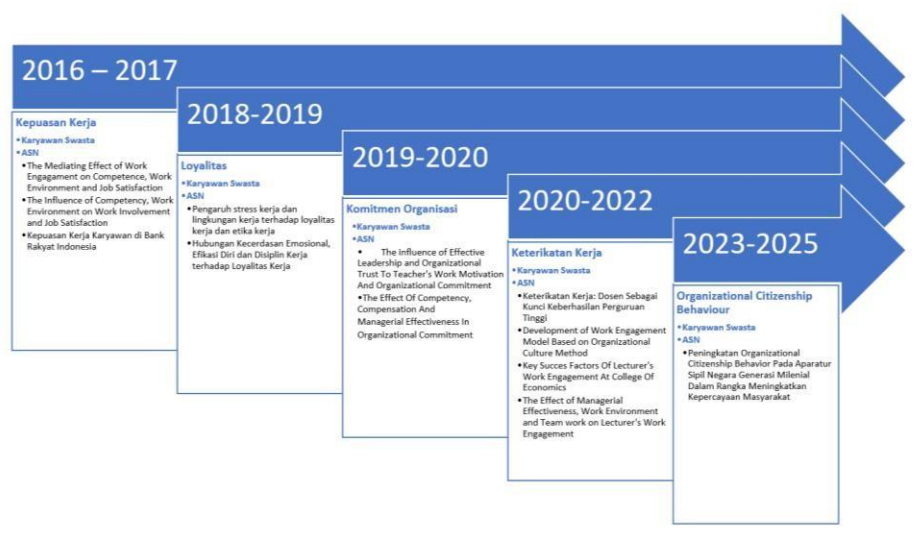
Komposisi sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan, terdapat keanekaragaman yang cukup tinggi, generasi milenial kini memasuki dunia kerja dengan jumlah yang sangat besar berdasarkan sensus Badan Pusat Statistik 2020. Generasi milenial menempati urutan kedua setelah generasi Z dalam mendominasi jumlah penduduk di Indonesia yaitu sebanyak 25,87 persen dari total seluruh populasi penduduk di Indonesia. Generasi milenial adalah mereka yang lahir pada kurun waktu 1981-1996 atau saat ini berusia antara 24 sampai 39 tahun [15]. Dominasi milenial pada era bonus demografi akan dapat membawa perubahan pada dunia kerja di masa yang akan datang. Generasi milenial inilah yang akan menentukan kinerja organisasi yang akan datang, sehingga perlu dipersiapkan Langkah-langkah strategis oleh organisasi agar mereka memiliki *core value* yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan dapat memberikan pelayanan yang profesional dan bermutu kepada masyarakat, serta memperkokoh persatuan dan kesatuan negara Indonesia.

C. State of the art dan kebaruan

Penelitian mengenai OCB pada ASN telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, diantaranya [16] yang meneliti OCB pada kualitas layanan kendaraan VVIP pada sumber daya manusia Di Sekretariat Wakil Presiden, [17] yang meneliti OCB melalui pendekatan supervisi, komitmen tugas dan kepuasan kerja, [18] meneliti OCB dengan menggunakan indikator *Altruism, Courtesy, Sportsmanship, Conscientiousness, dan Civic Virtue* Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka, [19] meneliti OCB dari faktor komitmen organisasi dan kepribadian ASN Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin. Berdasarkan dari penelitian-penelitian tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian OCB dengan pendekatan kualitas pelayanan, supervisi, komitmen tugas, komitmen organisasi dan kepribadian. Penelitian belum menemukan penelitian OCB dengan pendekatan budaya organisasi, *employee engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada ASN. Sehingga dapat dijelaskan bahwa *state of the art* dari penelitian ini kombinasi variabel yang mempengaruhi OCB, yaitu budaya organisasi, *employee engagement* dan kepuasan kerja.

D. Roadmap Penelitian

Peneliti telah melakukan penelitian dengan kajian yang sejalan yang disajikan dalam *roadmap* penelitian dibawah ini:



Gambar 1. Roadmap Penelitian

Berdasarkan kajian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisa peningkatan OCB ASN dengan melihat dari budaya organisasi, *employee engagement* dan kepuasan kerja. Sehingga memperoleh masukan untuk penyusunan dan pengelolaan strategi ASN di masa depan.

METODA

Metode atau cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan ditulis tidak melebihi 1000 kata. Bagian ini dapat dilengkapi dengan diagram alir penelitian yang menggambarkan apa yang sudah dilaksanakan dan yang akan dikerjakan selama waktu yang diusulkan. Format diagram alir dapat berupa file JPG/PNG. Metode penelitian harus dibuat secara utuh dengan penahapan yang jelas, mulai dari awal bagaimana proses dan luarannya, dan indikator capaian yang ditargetkan yang tercermin dalam Rencana Anggaran Biaya (RAB).

Penelitian dilaksanakan pada ASN di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 5.901 ASN. Penelitian dibatasi pada ASN generasi milenial yaitu 3.428 ASN. Dengan menggunakan metode purposive sampling, yaitu ASN yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun, maka jumlah sampel ditetapkan dengan menggunakan rumus slovin [20]:

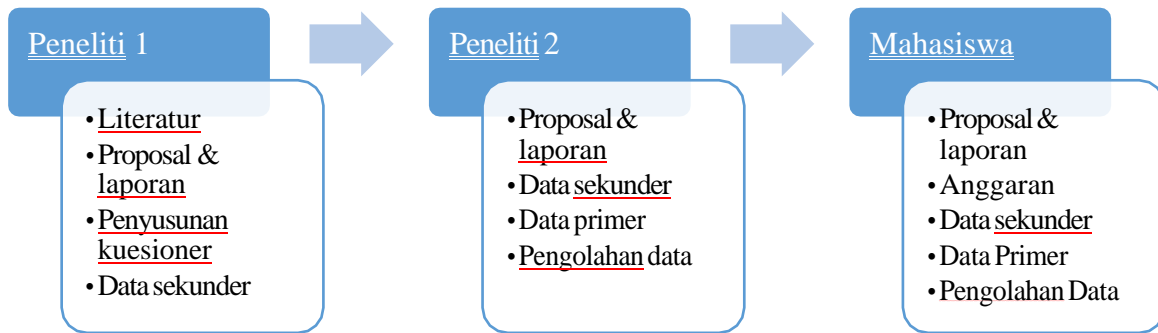
$$n = N/N(d)^2 + 1 \dots \dots \dots (1)$$

dimana: n = sampel; N = populasi; d = nilai presisi 95% atau sig. = 0,05.

$$N = 3.428/3.428(0,05)^2 + 1 = 358$$

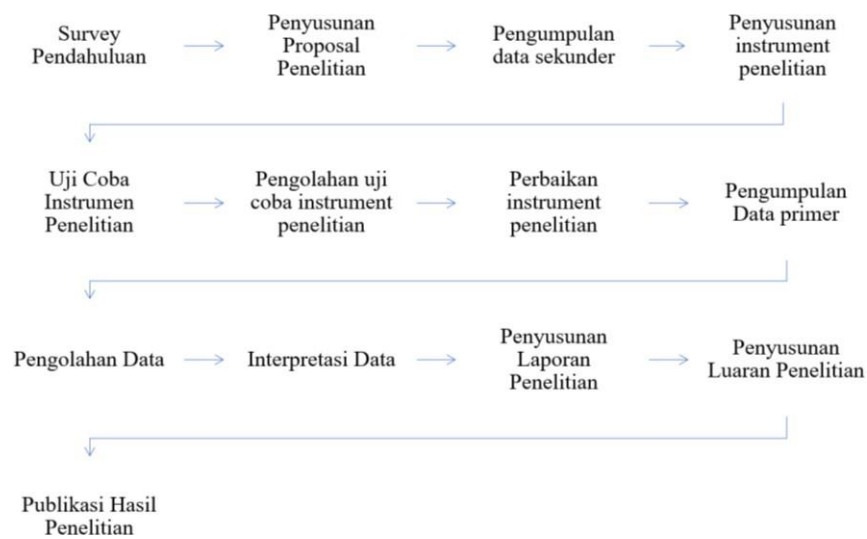
Berdasarkan perhitungan di atas, maka sampel pada penelitian ini sebanyak 358 ASN.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, dilakukan melalui penyebaran kuesioner ke responden. Dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat pembagian kerja antar peneliti dengan dibantu oleh mahasiswa, adapun pembagian tugas dapat dilihat pada Bagan 3 sebagai berikut:



Gambar 2. Pembagian Tugas Peneliti

Adapun alur kegiatan dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Alur Penelitian

Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang berarti suatu teknik analisis yang diterapkan pada penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *structural equation modelling* (SEM). Analisis SEM dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) dilakukan dalam melalui dua tahap, yaitu evaluasi model struktural (*outer model*) dan evaluasi model pengukuran (*inner model*) [21]. *Outer model* adalah penilaian model pengukuran dilaksanakan untuk uji validitas dan reliabilitas model. Sedangkan *Inner Model* yaitu *inner relation*, struktural model atau *substantive theory*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*.

Dari hasil pengolahan dan analisis data selanjutnya akan dikembangkan menjadi model peningkatan *Organizational Citizenship Behaviour* ASN, secara lebih detil untuk indikator capaian penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Indikator Capaian Penelitian

No	Uraian	Keterangan
1	Publikasi jurnal nasional terakreditasi	Accepted
2.	Buku Ber-ISBN	Terbit
3.	Prosiding Nasional/Internasional	Terbit

No	Uraian	Keterangan
4.	HKI Buku	Granted

JADWAL PENELITIAN

Jadwal penelitian disusun berdasarkan pelaksanaan penelitian, harap disesuaikan berdasarkan lama tahun pelaksanaan penelitian

Jadwal kegiatan penelitian ini disajikan pada Tabel 2 di bawah ini:

Tahun ke-1

Tabel 2. Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan ke-											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Persiapan Studi	✓											
2	Mencari Literatur	✓											
3	Penyusunan instrumen penelitian		✓										
4	Uji coba instrumen Penelitian		✓										
5	Pengolahan hasil uji coba instrumen		✓										
6	Perbaikan instrument penelitian			✓	✓								
7	Pengumpulan data				✓	✓	✓	✓					
8	Pengolahan data								✓				
9	Interpretasi data								✓				
	Menyusun Laporan								✓	✓	✓		
10	Penyusunan Model peningkatan OCB									✓	✓		
12	Penyusunan Luaran Penelitian									✓	✓	✓	✓
13	Seminar dan Publikasi									✓	✓		
14	Penyusunan buku ISBN										✓	✓	
15	HKI										✓	✓	
16	Mengumpulkan Laporan												✓

DAFTAR PUSTAKA

Sitasi disusun dan ditulis berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan, mengikuti format Vancouver. Hanya pustaka yang disitasi pada usulan penelitian yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka.

- [1] Setpres B. Presiden Resmi Luncurkan Fondasi Baru Bagi Aparatur Sipil Negara. Presidenri.Go.Id [Internet]. 2021; Available From: <https://www.presidentri.go.id/Siaran-Pers/Presiden-Resmi-Luncurkan-Fondasi-Baru-Bagi-Aparatur-Sipil-Negara/>
- [2] Kemenkeu.Go.Id. Lantik Para Pejabat, Menkeu Ajak Membangun Kembali Kepercayaan Publik. Djpb [Internet]. 2023; Available From: <https://djpb.kemenkeu.go.id/Portal/Id/Berita/Berita/Nasional/4082-Lantik-Para-Pejabat,-Menkeu-Ajak-Membangun-Kembali-Kepercayaan-Publik.html>
- [3] Setneg.Co.Id. Wapres Imbau Masyarakat Tidak Anti Bayar Pajak Akibat Kasus Pejabat

- Ditjen Pajak. Setneg.Co.Id [Internet]. 2023; Available From: https://www.setneg.go.id/baca/index/wapres_imbau_masyarakat_tidak_anti_bayar_pajak_akibat_kasus_pejabat_ditjen_pajak
- [4] Citra L. Demi Integritas, Menteri Keuangan Ajak Masyarakat Laporkan Pelanggaran Pejabat. Kbr.Id [Internet]. 2023; Available From: <https://kbr.id/nasional/02-2023/demi-integritas-menteri-keuangan-ajak-masyarakat-laporkan-pelanggaran-pejabat/111081.html>
- [5] Hasibuan M. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2018.
- [6] Ristianita M M. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. Die J Ilmu Ekon Dan Manaj. 2014;9(1).
- [7] Stephen R Dan Taj. Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Education, Inc; 2015.
- [8] Dessler G. Human Resources Management. 15th Ed. Florida: Florida International University; 2014.
- [9] Soegandhi Vm, Sutanto Em, Setiawan R. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt Surya Timur Sakti Jatim. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra. J Agora. 2013;1(1).
- [10] Pranitasari D, Saputri Cb. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. J Ris Manaj Sains Indones. 2020;11(1):287.
- [11] Wu Sq, Xiao J. Organizational Justice As Mediator Of The Discretionary Human Resource Practice-Organizational Citizenship Behavior Relationship: Evidence From Enterprises In China. J Hum Resour Sustain Stud. 2014;02(04):173–81.
- [12] Pranitasari D. Keterikatan Kerja: Dosen Sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi [Internet]. Deepublish; 2019. 144 P. Available From: https://books.google.co.id/books/about/keterikatan_kerja_dosen_sebagai_kunci_ke.html?id=C1o6dwaaqbaj&redir_esc=y
- [13] Sridhar A, Thiruvendakam T. Impact Of Employee Engagement On Organization Citizenship Behaviour. Int J Adv Eng Manag Sci. 2017;3(5):510–5.
- [14] Shokrkon H, Naami A. The Relationship Of Job Satisfaction With Organizational Citizenship Behavior And Job Performance In Ahvaz Factory Workers. J Educ Psychol. 2009;3(2):39–52.
- [15] Jayani Dh. Proporsi Populasi Generasi Z Dan Milenial Terbesar Di Indonesia. Databoks [Internet]. 2021 May 24; Available From: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/05/24/proporsi-populasi-generasi-z-dan-milenial-terbesar-di-indonesia>
- [16] Manuputty Ry, Mulyono Si, Manggabarani As. Analisis Organization Citizenship Behaviour (Ocb) Pada Kualitas Layanan Kendaraan Vvip; Studi Kasus Sumber Daya Manusia Di Sekretariat Wakil Presiden. Salam J Sos Dan Budaya Syar-I. 2021;8(1):21–32.
- [17] Rostiawati E. Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior Pada Aparatur Sipil Negara. 2020. 7 P.
- [18] Ayuni, Ibrahim, Hasniati. Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka. Psikologi. 2022;9(1):485–94.

- [19] Nisa R, Faridah S, Komalasari S. Komitmen Organisasi Dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Aparatur Sipil Negara (Asn). 2022;3(3):223–40.
- [20] Sugiyono. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Cv.Alfabeta; 2017.
- [21] Hair M. Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In: Handbook Of Market Research. 2017.

PERSETUJUAN PENGUSUL

Tanggal Pengiriman	Tanggal Persetujuan	Nama Pimpinan Pemberi Persetujuan	Sebutan Jabatan Unit	Nama Unit Lembaga Pengusul
10/04/2023 19:04	11/04/2023 04:27	Dr RIMI GUSLIANA MAIS S.E., M.Si	Pimpinan LP/LPPM - Penelitian	Bagian Penelitian

Komentar : Disetujui

layak untuk diajukan