

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INERVENING PADA DINAS TANAMAN PANGAN, HORTIKULTURA DAN PERKEBUNAN KOTA SUNGAI PENUH

Bambang, A.Z¹; Elfiswandi²; Yulasmi

Universitas Putra Indonesia YPTK, Indonesia
Jln. Raya Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat 25145
E-mail : azbambang837@gmail.com (Koresponding)

Abstract: This study examines the effect of Organizational Support and Organizational Climate on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Organizational Commitment as an intervening variable at the Department of Food Crops, Horticulture, and Plantation of Sungai Penuh City. The research employed multiple linear regression and path analysis using questionnaire data from 95 respondents. The findings reveal that Organizational Support and Organizational Climate both have a positive and significant effect on Organizational Commitment. In addition, Organizational Support and Organizational Climate directly and significantly influence OCB. Organizational Commitment also has a positive and significant effect on OCB. Furthermore, Organizational Commitment mediates the relationship between Organizational Support and OCB, as well as between Organizational Climate and OCB. Among all variables, Organizational Commitment demonstrates the most dominant influence on OCB. Therefore, it is recommended that the institution strengthen employees' Organizational Commitment to enhance OCB and improve overall organizational performance in Sungai Penuh City.

Keywords: *Organizational Support, Work Discipline, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) at the Department of Food Crops, Horticulture, and Plantation*

Berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kota Sungai Penuh Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Sungai Penuh Tahun 2016 Nomor 10) sebagai pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang peningkatan ketahanan pangan.

Untuk memenuhi maksud diatas, maka sebagai salah satu organisasi yang baik, Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh bukan hanya menuntut Analisis Perilaku OCB di Era Digital (Wahyudi, G., Maishal, R., & Prasetyo, 2023), memberikan pandangan

bahwa karyawan diharapkan tidak hanya memenuhi standar in-role tetapi juga menunjukkan perilaku extra-role. Perilaku *extra-role* dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dapat dilihat melalui absensi pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh seperti disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1

Daftar Absensi Karyawan
Semester Pertama (Januari – Juni 2025)

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Kasus					Kehadiran (%)
		Hadir	Absen	Cuti	Sakit	Izin	
Januari	95	89	4	1	-	1	93,68
Februari	95	88	2	2	2	1	92,63
Maret	95	90	4	1	-	-	94,74
April	95	93	1	1	-	-	97,89
Mei	95	92	1	1	1	-	96,84
Juni	95	91	2	-	-	2	95,79

Sumber: Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh, 2025

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pergerakan absensi per Januari dimana

kehadiran pegawai sebesar 93,68%, tingkat kehadiran di bulan Februari hanya 92,63%, bulan Maret sebesar 94,74%, meningkat lagi dibulan April sebesar 97,89% dan kehadiran pegawai di bulan Mei menurun menjadi 96,84 dan pada bulan Juni tingkat kehadiran pegawai menjadi 95,79%. Dari data diatas diketahui kehadiran pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh yang fluktuatif.

(Maishal, R., Wahyudi, G., & Prasetyo, 2022) Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mendorong inovasi melalui sikap proaktif karyawan dalam memberi ide dan solusi baru bagi peningkatan kinerja dan efisiensi organisasi. Karyawan dengan OCB tinggi cenderung berinisiatif membantu dan mencari cara kerja yang lebih efektif. Dalam praktiknya, dimensi altruism tampak pada kesediaan membantu rekan yang sakit atau menyelesaikan pekerjaan tanpa menuntut imbalan lembur. Namun, berdasarkan pengamatan penulis sebagai pegawai, perilaku tersebut masih jarang ditemukan kecuali atas perintah atasan. Di lingkungan pemerintahan yang birokratis, OCB juga tercermin pada sportmanship, yaitu kesediaan menerima dan mematuhi kebijakan organisasi meskipun dalam kondisi kurang ideal.

Banyak faktor dan variabel yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Diantaranya adalah komitmen organisasi, dukungan organisasi dan iklim organisasi. (Al-Husseini, S., & Elbeltagi, 2022), menjelaskan bahwa tiga jenis komitmen organisasi (afektif, normatif, dan continuance) secara positif dan signifikan meningkatkan Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB). Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun ketiga jenis komitmen berkontribusi, peran kepuasan kerja sebagai mediator menyiratkan bahwa tingkat kepuasan karyawan adalah kunci bagaimana komitmen tersebut diterjemahkan menjadi perilaku OCB. Diantara variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah dukungan organisasi. dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support/POS*) memang dapat meningkatkan

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*) melalui pemberdayaan psikologis karyawan, di mana karyawan yang merasa didukung akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi ekstra bagi organisasi karena merasa dihargai dan diperhatikan kesejahteraannya (Rofcanin, Y., Sani, M. A., & Gümüş, 2022)

Variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah iklim organisasi. (Angelina & Atiningsih, 2021), iklim organisasi adalah suatu kondisi lingkungan kerja yang dapat diukur, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang memengaruhi motivasi dan perilaku karyawan karena diasumsikan membawa pengaruh tertentu pada pekerjaan mereka. Ini berarti iklim organisasi merupakan gambaran suasana kerja yang dirasakan anggota, yang kemudian membentuk harapan dan perasaan mereka, serta memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mereka.

Meskipun hasil riset-riset terdahulu menjelaskan bahwa OCB dipengaruhi oleh komitmen organisasi, dukungan organisasi dan iklim organisasi, namun beberapa hasil riset lainnya menjelaskan bahwa dari ketiga variabel tersebut yaitu komitmen organisasi, dukungan organisasi dan iklim organisasi ditemukan saling mempengaruhi dimana variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan iklim organisasi (Al-Husseini, S., & Elbeltagi, 2022), (Alotaibi, R., Amin, M., & Khan, 2024), (Nguyen, T. T., & Malik, 2022), (Sari, N. P., & Wijaya, 2023) dan (Zhou, Y., & Li, 2023)

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.

Teori pertukaran sosial menunjukkan bahwa ketika pegawai merasakan dukungan yang kuat dari organisasi (misalnya, organisasi peduli pada kesejahteraan dan kontribusi mereka), mereka merasa berkewajiban untuk membalas budi. Bentuk balas budi tersebut seringkali termanifestasi dalam peningkatan

komitmen afektif dan loyalitas terhadap organisasi. Dukungan organisasi terbukti meningkatkan komitmen karyawan karena mereka merasa dihargai dan diperhatikan (Eva Nandha Jalma Yael & Olievia Prabandini, 2025) Penelitian pada generasi Z menunjukkan *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja (Nurin Nadhira Alyani, 2025) serta Studi pada pekerja wanita menegaskan korelasi positif antara dukungan organisasi dan komitmen kerja (Istiqamah & Ismail, 2023) Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis (H₁) : Dukungan organisasi berpengaruh *signifikan* terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Iklim organisasi mencerminkan persepsi bersama pegawai mengenai kebijakan, praktik, dan prosedur kerja. Iklim yang positif dan suportif (misalnya, adil, berorientasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan kolaboratif) cenderung menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada gilirannya akan meningkatkan rasa memiliki dan komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi. Menurut Albrecht, S. L., & Karasek, R. A. (2023) iklim organisasi yang suportif khususnya yang mencerminkan keadilan prosedural, dukungan manajerial, dan kolaborasi tim secara signifikan meningkatkan komitmen afektif karyawan. Efek tersebut dimediasi oleh rasa aman psikologis dan persepsi dukungan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Chen, Y., & Wang, H. (2022) iklim organisasi yang berorientasi pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sekaligus kolaboratif mendorong keterlibatan karyawan dan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), yang pada gilirannya memperkuat rasa memiliki terhadap tujuan organisasi. Studi dilakukan oleh Gupta, M., & Sharma, A. (2021) menyatakan iklim kerja yang adil dan suportif terhadap komitmen afektif di sektor publik. Hasil menunjukkan bahwa persepsi

keadilan (distributif dan prosedural) serta praktik manajerial yang mendukung secara kuat memprediksi peningkatan komitmen karyawan terhadap misi organisasi. Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis (H₂) : Iklim organisasi berpengaruh *signifikan* terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Dukungan organisasi yang dirasakan tidak hanya meningkatkan komitmen internal, tetapi juga mendorong perilaku sukarela di luar deskripsi pekerjaan formal. Pegawai yang merasa dihargai dan didukung akan cenderung menunjukkan perilaku ekstra peran (*extra-role behavior*) seperti membantu rekan kerja, berinisiatif, dan mematuhi aturan secara proaktif (OCB). Dukungan organisasi yang dirasakan secara signifikan meningkatkan komitmen afektif karyawan, yang pada gilirannya mendorong perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), termasuk membantu rekan kerja dan inisiatif proaktif di luar tugas formal Alotaibi, A. M., & Alharbi, M. S. (2023). Penelitian yang dilakukan oleh García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., & Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2021) yang menyatakan bahwa hubungan antara POS dan perilaku sukarela di sektor publik. Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai lebih cenderung menunjukkan kepatuhan proaktif terhadap aturan. Sedangkan penelitian Chen, Y., & Wang, L. (2022) menyatakan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung menunjukkan perilaku ekstra peran seperti membantu kolega, menjaga norma organisasi, dan berinisiatif terutama dalam konteks budaya kolektif di Asia. Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis (H₃) : Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Iklim organisasi yang kondusif, yang mendorong kerjasama dan keadilan, secara langsung memupuk keinginan pegawai untuk berkontribusi lebih dari yang disyaratkan. Lingkungan kerja yang positif menginspirasi pegawai untuk bertindak sebagai "warga negara" organisasi yang baik. Iklim keadilan organisasi (justice climate) menciptakan rasa dukungan yang dirasakan (perceived organizational support), yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk melakukan perilaku di luar peran formal mereka. Temuan ini didukung oleh data dari 12 organisasi di Korea Selatan dan Singapura Chen, L., & Park, S. (2022). Penelitian yang dilakukan oleh Al-Matari, E. M., & Fadhl, M. A. (2023) menyatakan bahwa persepsi keadilan prosedural dan interaksional, dikombinasikan dengan iklim kerja yang kooperatif, secara signifikan meningkatkan dimensi OCB seperti membantu rekan kerja, kesukarelaan, dan loyalitas terhadap organisasi. Studi ini melibatkan 387 pegawai negeri di Indonesia dan menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis survei. Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Komitmen organisasi (terutama komitmen afektif) adalah prediktor utama OCB. Pegawai yang secara emosional terikat pada organisasi dan mengidentifikasi diri dengan nilainya akan secara alami dan sukarela terlibat dalam perilaku yang menguntungkan organisasi, bahkan tanpa imbalan yang eksplisit. Komitmen afektif secara signifikan memprediksi lima dimensi

OCB (altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness, dan civic virtue) di antara karyawan di Indonesia, Malaysia, dan Thailand. Hasil menunjukkan bahwa karyawan yang merasa terikat secara emosional pada organisasi cenderung menunjukkan perilaku pro-sosial tanpa mengharapkan imbalan langsung Chen, L., & Rahman, M. S. (2023). Penelitian yang dilakukan oleh Okafor, C. I., & Adeyemi, T. O. (2024) menyatakan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di sektor publik Nigeria. Karyawan yang memiliki ikatan emosional kuat dengan organisasi lebih mungkin membantu rekan kerja, mematuhi aturan secara sukarela, dan mempromosikan citra organisasi tanpa insentif eksternal. Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H5: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Logikanya adalah dukungan organisasi yang dirasakan meningkatkan komitmen organisasi (H1), dan komitmen yang tinggi ini yang kemudian mendorong OCB (H5). Dengan kata lain, komitmen organisasi berfungsi sebagai mekanisme psikologis utama yang menjembatani hubungan antara dukungan organisasi dan perilaku sukarela pegawai. komitmen organisasi khususnya komitmen normatif dan afektif berperan sebagai mediator penting antara POS dan OCB di antara karyawan di sektor swasta Timur Tengah. Hasil mendukung pandangan bahwa mekanisme psikologis berbasis komitmen menjelaskan mengapa dukungan organisasi mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih dari sekadar kewajiban kerja Al-Husseini, S., & Elbeltagi, I. (2022). Penelitian yang dilakukan oleh García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M.,

& Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berfungsi sebagai mekanisme psikologis utama yang mentranslasikan persepsi dukungan menjadi tindakan sukarela di tempat kerja. Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H6: Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Iklim organisasi yang positif akan meningkatkan komitmen pegawai (H2). Peningkatan komitmen inilah yang kemudian memotivasi pegawai untuk terlibat dalam OCB (H5). Komitmen bertindak sebagai mediator yang mentransmisikan pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku ekstra peran pegawai. Di lingkungan perguruan tinggi Indonesia dan menunjukkan bahwa iklim organisasi yang kondusif secara langsung maupun tidak langsung (melalui komitmen organisasional) berkontribusi terhadap peningkatan OCB. Analisis jalur mengonfirmasi peran mediasi penuh dari komitmen organisasional Putri, R. D., & Suryani, E. (2024). Penelitian yang dilakukan oleh Alotaibi, A., & Alghamdi, M. (2023) menyatakan komitmen organisasional memediasi hubungan antara iklim organisasi dan OCB di sektor publik Arab Saudi. Hasil menunjukkan bahwa iklim organisasi yang positif secara signifikan meningkatkan komitmen afektif, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku OCB.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan positivis (kuantitatif) dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Penelitian ini termasuk dalam bidang manajemen

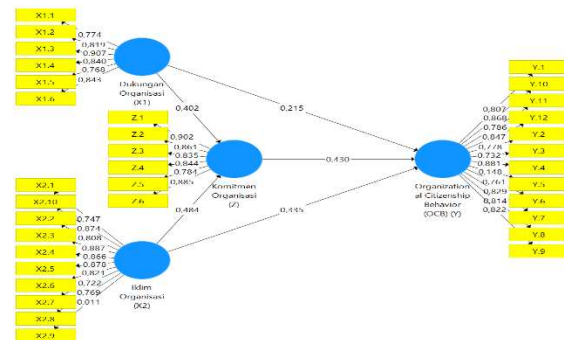
sumber daya manusia, dengan fokus khusus pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh yang berjumlah 95 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner terstruktur dan analisis data menggunakan SMARTPLS 3.0 yang merupakan alat statistik pemodelan persamaan struktural *Partial Least Squares* (PLS).

HASIL

Berdasarkan karakteristik 95 responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 61 orang (64,2%), sedangkan laki-laki 34 orang (35,8%). Dari sisi usia, responden $\geq 20-30$ tahun berjumlah 4 orang (4,2%), usia 31-40 tahun 20 orang (21,1%), dan >40 tahun 71 orang (74,7%), sehingga didominasi kelompok usia di atas 40 tahun. Tingkat pendidikan menunjukkan 81 responden (85,3%) berpendidikan S1 dan 14 orang (14,7%) S2, sehingga mayoritas lulusan S1. Berdasarkan masa kerja, <1 tahun sebanyak 4 orang (4,2%), 1-5 tahun 19 orang (20,0%), 6-10 tahun 44 orang (46,3%), dan >10 tahun 28 orang (29,5%). Artinya, sebagian besar telah bekerja 6-10 tahun.

Untuk menggambarkan hubungan diantara variabel penelitian dapat dilihat pada ada diagram jalur seperti gambar berikut:



Gambar 2. Model Jalur Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian, dua belas item pernyataan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) memiliki nilai convergent validity

(original sample estimate) di atas 0,6 sehingga dinyatakan valid. Enam item Komitmen Organisasi (Z), enam item Dukungan Organisasi (X1), dan sepuluh item Iklim Organisasi (X2) juga menunjukkan nilai di atas 0,6, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Selain itu, validitas konstruk diperkuat melalui nilai Average Variance Extracted (AVE). Setiap konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,50, yang menunjukkan bahwa seluruh variabel memenuhi kriteria validitas yang baik.

Tabel. 1

Report Hasil Pengujian AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	0,660
Dukungan Organisasi (X1)	0,683
Iklim Organisasi (X2)	0,674
Komitmen Organisasi (Z)	0,727

Sumber : Hasil Uji Model SmartPLS, tahun 2026

Seluruh konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan, sehingga dapat dinyatakan memiliki validitas yang baik

Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai composite reliability dan cronbach alpha > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 2. sebagai berikut:

Tabel. 2

Nilai Cronbach Alpha Dan Composite Reliability

	Composite Reliability	Cronbach Alpha
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	0,955	0,948
Dukungan Organisasi (X1)	0,928	0,906
Iklim Organisasi (X2)	0,949	0,939
Komitmen Organisasi (Z)	0,941	0,924

Sumber : Hasil Uji Model SmartPLS, tahun 2026

Nilai cronbach's alpha dan composite reliability untuk semua konstruk variabel masing-masing memiliki nilai yang lebih besar dari 0.60, dengan demikian konstruk model penelitian yang terdiri dari Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dukungan Organisasi, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi reliabel/handal.

Persamaan (Model) Struktural dari tabel berikut:

Tabel 3

Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Dukungan Organisasi (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,402	0,388	0,124	3,235	0,001
Iklim Organisasi (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,484	0,486	0,104	4,667	0,000
Dukungan Organisasi (X1) -> Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	0,216	0,212	0,103	2,096	0,037
Iklim Organisasi (X2) -> Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	0,335	0,336	0,126	2,653	0,008
Komitmen Organisasi (Z) -> Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	0,430	0,434	0,105	4,100	0,000

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas model struktur di atas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

$$Z = 0,402 X_1 + 0,484 X_2$$

Koefisien Dukungan Organisasi sebesar 0,402 satuan yang artinya apabila Dukungan Organisasi ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka Komitmen Organisasi mengalami peningkatan senilai 0,402 satuan. Kemudian nilai koefisien Iklim Organisasi sebesar 0,484 yang artinya apabila Iklim Organisasi ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka Komitmen Organisasi mengalami peningkatan senilai 0,484 satuan

$$Y = 0,216 X_1 + 0,430 X_2 + 0,335 Z$$

Koefisien Dukungan Organisasi sebesar 0,216 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan akan meningkatkan OCB sebesar 0,216, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien Iklim Organisasi sebesar 0,430 berarti peningkatan satu satuan akan menaikkan OCB sebesar 0,430. Sementara itu, Komitmen Organisasi memiliki koefisien 0,335, yang menunjukkan peningkatan satu satuan akan meningkatkan OCB sebesar 0,335. Evaluasi inner model dilakukan melalui nilai R-Squared untuk menilai seberapa besar pengaruh konstruk eksogen terhadap konstruk endogen.

Tabel 4

Evaluasi Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Komitmen Organisasi (Z)	0,723	0,717
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	0,853	0,848

Sumber : Hasil Uji Model SmartPLS, tahun 2026

R-Square untuk konstruk

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebesar 0,853 atau sebesar 85,3% yang menggambarkan besarnya pengaruh sumbangan yang diterimanya oleh konstruk Organizational Citizenship Behavior (OCB) dari konstruk Dukungan Organisasi, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi atau merupakan pengaruh secara simultan konstruk Dukungan Organisasi, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap produktivitas kerja. Sementara Komitmen Organisasi sebesar 0,723 atau sebesar 72,3% menunjukkan besarnya pengaruh sumbangan yang diberikan oleh Dukungan Organisasi dan Iklim Organisasi dalam menjelaskan atau mempengaruhi Komitmen Organisasi. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk

Selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan nilai *t-statistics*, berdasarkan nilai *t-statistics* yang diperoleh, bila lebih besar dari 1.96 maka ada pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen atau variabel endogen terhadap variabel endogen. Selanjutnya Jika *P values* kecil sama 0.05 berarti signifikan dan bila *P values* besar dari 0.05 berarti tidak signifikan. Berikut hasil pengujian hipotesis pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	P-Value	Sig	Keterangan
H ₁	Terdapat pengaruh yang signifikan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.	0,001	0,05	Diterima
H ₂	Terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi.	0,000	0,05	Diterima
H ₃	Terdapat pengaruh yang signifikan dukungan organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB).	0,037	0,05	Diterima
H ₄	Terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB).	0,008	0,05	Diterima
H ₅	Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB).	0,000	0,05	Diterima
H ₆	Komitmen organisasi memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB).	0,022	0,05	Diterima
H ₇	Komitmen organisasi memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB).	0,001	0,05	Diterima

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2026

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian hipotesis yang dapat dijelaskan dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan

hipotesis ketujuh.

PEMBAHASAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh. Terlihat nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu H₀ ditolak dan H₁ diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Al-Ghazali, N., & Yusoff, 2021) terdapat pengaruh yang signifikan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi..

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh. Terlihat nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu H₀ ditolak dan H₂ diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khan, S., & Khan, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Lo et al., 2024) terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi..

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh. Terlihat nilai p-value 0,037 kecil dari alpha 5% yaitu $0,037 < 0,05$. Oleh karena itu H₀ ditolak dan H₃ diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amiroso, N., Rahman, M., & Akhter, 2021)

terdapat pengaruh yang signifikan dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Serta penelitian yang dilakukan oleh (Gupta, M., & Kumar, 2023) terdapat pengaruh yang signifikan dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Terlihat nilai p-value 0,008 kecil dari alpha 5% yaitu $0,008 < 0,05$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ozturk, A., & Karatepe, 2023) terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Serta penelitian yang dilakukan oleh (Wang et al., 2024) terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh. Terlihat Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $14,869 > 1,96$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arundita et al., 2021) terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Serta penelitian yang dilakukan oleh (Sari, N. P., & Wijaya, 2023) terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Komitmen Organisasi Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh. Terlihat nilai p-value 0,022 kecil dari alpha 5% yaitu $0,022 < 0,05$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amiroso, N., Rahman, M., & Akhter, 2021) terdapat

pengaruh yang signifikan dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Serta penelitian yang dilakukan oleh (Gupta, M., & Kumar, 2023) terdapat pengaruh yang signifikan dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Komitmen Organisasi Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh. Terlihat p-value 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_7 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Han et al., 2023) Hasil penelitian ini sejalan dengan (Ozturk, A., & Karatepe, 2023) terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Serta penelitian yang dilakukan oleh (Wang et al., 2024) terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

SIMPULAN

Beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota

- Sungai Penuh.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.
 6. Komitmen Organisasi mampu memediasi pengaruh Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.
 7. Komitmen Organisasi mampu memediasi pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.

DAFTAR RUJUKAN

- Al-Ghazali, N., & Yusoff, R. (2021). Perceived organizational support and organizational citizenship behavior: The mediating role of work engagement. *16*(1), 33–.
- Al-Husseini, S., & Elbeltagi, I. (2022). The impact of organizational support on OCB: The mediating effect of organizational commitment. *Journal of Managerial Psychology*. *37*(4), 512. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2021-0567>
- Albrecht, S. L., Breidahl, K. N., & Marty, A. (2023). Integrating SET, OST, and JD-R models to explain organizational citizenship behavior. *European*. *32*(4), 301. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2023.023>
- Alfes, K., Shantz, A., & Baalen, S. (2023). Perceived organizational support and employee outcomes: A meta-analytic review. *33*(1), 100.
- Ali, M., & Akhter, S. (2023). Organizational commitment as a key driver of OCB: Evidence from public sector employees. *52*(1), 78–. <https://doi.org/10.1177/00910260221145678>
- Almater, A. M., & Alzoubi, H. M. (2023). Organizational climate and employee performance in public institutions. *International Journal of Public Administration*. *46*(7), 501. <https://doi.org/10.1080/01900692.2022.2134567>
- Alotaibi, R., Amin, M., & Khan, M. (2024). Drivers of organizational citizenship behavior in the public sector. *Public Management Review*. *26*(2), 200. <https://doi.org/10.1080/14719037.2023.2201234>
- Ardiansyah, M. R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12.
- Arundita, A. R., Subiyanto, D., & Kurniawan, I. S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sleman). *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, *11*(1), 1. <https://doi.org/10.12928/fokus.v11i1.3194>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (2022). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. *71*(3), 500. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Fatimah, S., & Prasetyo, Y. (2022). Dimensi organizational citizenship behavior dalam konteks organisasi publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. *10*(2), 112.
- Fauzi, A., Wibowo, A., Fikri, N., Nitami, A. D., & Firmansyah, A. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri

- (Literature Review MSDM). 3(6), 588–598.
- Gupta, M., & Kumar, V. (2023). Measuring organizational commitment: A tri-component model. *Global Business Review*. 24(1), 89–. <https://doi.org/10.1177/09721509211067890>
- Khan, S., & Khan, A. (2022). Supportive organizational climate and psychological empowerment as predictors of OCB. *Journal of Organizational Effectiveness*. 9(2), 178–. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2021-0201>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2023). Perceived organizational support: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*. 102(2), 18. <https://doi.org/10.1037/apl0000178>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2023). Why organizational commitment matters in the 2020s. *Organizational Dynamics*. 52(1), 100. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2022.100987>
- Ozturk, A., & Karatepe, O. M. (2023). Perceived organizational support and OCB in hospitality: The role of turnover intentions. *International Journal of Hospitality Management*. 102, 10315. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103156>
- Podsakoff. (2024). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research.
- Rahmawati, D., & Supriyanto, A. (2023). Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai negeri sipil. *Jurnal Administrasi Publik*. 15(1), 33–.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education, Inc.
- Rofcanin, Y., Sani, M. A., & Gümüş, M. (2022). Perceived organizational support and OCB: The mediating role of psychological empowerment. *Journal of Managerial Psychology*. 37(6), 789. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2022-0034>
- Sari, N. P., & Wijaya, R. (2023). Iklim organisasi dan komitmen terhadap OCB pada karyawan milenial. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 8(2), 101–.
- Sulistiyani, A., Rosidin, U., & Wijayanti, R. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. 9(1), 22–3.
- Wahyudi, G., Maishal, R., & Prasetyo, A. (2023). Analisis perilaku OCB di era digital. *Salemba Empat*.
- Wang, H., & Howell, J. M. (2023). Antecedents of organizational citizenship behavior: A multilevel analysis. *Leadership Quarterly*. 34(1), 101. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2022.101678>
- Zhang, L., & Zhao, Y. (2023). Perceived organizational support and OCB in post-pandemic digital transformation. *Technological Forecasting and Social Change*. 198, 12345. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123456>
- Zhou, Y., & Li, X. (2023). Organizational climate, support, and commitment: A longitudinal study in Chinese public agencies. *Asian Journal of Public Administration*. 45(1), 45–6. <https://doi.org/10.1080/01442370.2022.2156789>