

# PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KANTOR WALI NAGARI DI KECAMATAN TIGO NAGARI KABUPATEN PASAMAN

Yummi<sup>1</sup>, Eka Risma Putri<sup>2</sup>

<sup>1, 2</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Jl. Raya Pakan Kamis, Bukittinggi, Sumatera Barat, Indonesia  
Email: [akriyahyiuzyum@gmail.com](mailto:akriyahyiuzyum@gmail.com)

---

## Article History

Received: 07-08-2025

Revision: 19-08-2025

Accepted: 22-08-2025

Published: 24-08-2025

**Abstract.** The purpose of this research is to determine the effect of Servant Leadership and Work Motivation on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Job Satisfaction as a mediating variable at the Nagari Head Office in the Tigo Nagari Sub-district of Pasaman Regency. The method used is survey analysis with data analysis techniques of outer model testing, inner model testing, and hypothesis testing. The sample in this study is a census that is equal to the population totaling 76 Nagari Officials at the Nagari Head Office in the Tigo Nagari Sub-district of Pasaman Regency. The data analysis technique uses the Partial Least Square (PLS) approach. The results of the research show that servant leadership has a significant positive effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Work motivation has a significant positive effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Job satisfaction has a significant positive effect on organizational citizenship behavior (OCB). Servant leadership has a significant positive effect on employee job satisfaction. Work motivation has a significant positive effect on employee job satisfaction. Job satisfaction not mediates the effect of servant leadership on organizational citizenship behavior (OCB). Job satisfaction not mediates the effect of work motivation on Organizational Citizenship Behavior (OCB).

**Keywords:** Servant Leadership, Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior (OCB)

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Servant Leadership* Dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citinzenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wali Nagari di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman. Metode yang digunakan adalah survei analisis dengan teknik analisis data uji outer model, uji inner model dan uji hipotesis. Sampel dalam penelitian ini di sensus yaitu sama dengan populasi berjumlah 76 orang Perangkat Nagari Pada Kantor Wali Nagari di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman. Teknik analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian *servant leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Servant leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

**Kata Kunci:** *Servant Leadership*, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

---

**How to Cite:** Yummi & Putri, E. R. (2025). Pengaruh *Servant Leadership* dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citinzenship Behavior* (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Wali Nagari di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (5), 8466-8475. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i5.4042>

---

## PENDAHULUAN

Pembangunan nasional adalah upaya untuk meningkatkan seluruh aspek kehidupan masyarakat. Tujuan dilaksanakannya pembangunan nasional ialah mewujudkan masyarakat adil dan makmur. Pembangunan nasional di Indonesia tidak bisa dilepaskan dari pembangunan daerah, sebab daerah Indonesia terdiri atas provinsi-provinsi, kabupaten atau kota dan daerah-daerah yang lebih kecil. Titik berat pembangunan diletakkan pada bidang ekonomi yang merupakan penggerak utama pembangunan (Wardhana et al., 2024). Sektor ekonomi akan terus berubah sepanjang proses pembangunan. Begitupula dengan jumlah penduduk yang bekerja pada sektor ekonomi akan terus berubah. Hal ini tidak lepas dari pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) dan penyerapan tenaga kerja. Pembangunan SDM tidak dapat tercapai tanpa adanya pemberdayaan terhadap tenaga kerja. Saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan konsistensi yang sudah ada (Wardhana et al., 2024).

Keberhasilan organisasi tidak bisa terlepas dari hasil kerja seluruh komponen sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam pencapaian tujuan organisasi harus mempunyai karyawan yang produktif dan dapat bekerja secara konsisten terhadap suatu organisasi. Tingkat konsisten karyawan dalam bekerja menjadi hal yang sangat penting dan diperlukan oleh semua organisasi (Arifiani & Widhiastuti, 2024). Kinerja dipengaruhi oleh sikap dan perilaku kerja karyawan, untuk mendukung kinerja diharapkan karyawan memiliki perilaku kerja positif. Salah satu perilaku kerja yang positif itu adalah *organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut Podsakoff & Mackenzie 1994 dalam Sistesya & Putri (2024) *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat diartikan sebagai sikap/perilaku positif yang dimiliki individu, yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja.

Pelayanan prima kepada seluruh masyarakat merupakan ujung tombak pelayanan pada Nagari, tidak akan dapat tercapai dengan baik tanpa adanya kinerja yang optimal dari perangkat nagari. Kinerja perangkat nagari menjadi suatu hal yang sangat penting. Untuk menggambarkan kinerja perangkat nagari Sekecamatan Tigo Nagari yang disajikan tabel 1. hasil temuan inspektorat Nagari Sekecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman tahun 2024 pada pemeriksaan penyelenggaraan pemerintahan Nagari.

**Tabel 1.** Daftar Temuan Inspektorat Nagari Sekecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman Tahun 2024

No	Jenis Temuan	Rincian Temuan
1	Kelebihan / keterlanjuran pembayaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pajak yang belum dipungut dan disetorkan ke kas Negara</li> <li>- Pembayaran uang perjalanan dinas ganda dengan pembayaran uang transportasi</li> </ul>
2	Program bantuan ekonomi kerakyatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bantuan yang diberikan kepada masyarakat yang tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, sehingga bantuan tidak tepat sasaran dan mengakibatkan anggaran menjadi kurang bermanfaat</li> <li>- Kegiatan pengadaan insektisida dan fungisida bagi petani tidak terencana dengan baik</li> <li>- Adanya bibit tanaman yang tidak disalurkan kepada Masyarakat</li> <li>- Masih ada pupuk yang bersubsidi tidak sampai ke Masyarakat</li> </ul>
3	Kesesuaian aturan yang berlaku	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kegiatan pengadaan barang dan jasa pada Nagari belum dilaksanakan sesuai dengan tata kelola yang baik sesuai dengan aturan tentang pengadaan barang/jasa pada Nagari.</li> </ul>
4	Disiplin Perangkat Nagari	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketidapatuhan pada jam kerja</li> <li>- Ketidapatuhan pada aturan pakaian dinas</li> </ul>
5	Kualitas proyek fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kurangnya kualitas hasil pembangunan pada Nagari</li> </ul>

*Sumber: Inspektorat Nagari Sekecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman 2024*

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat bahwa hasil temuan inspektorat pada pemeriksaan penyelenggaraan pemerintahan nagari, terlihat dengan banyaknya temuan menunjukkan bahwa perangkat nagari belum memenuhi indikator-indikator kinerja, sehingga hasil kerja perangkat nagari dapat dianggap rendah. Menjadi akar permasalahan dalam hal ini adalah hasil kerja dari perangkat nagari yang tidak ditingkatkan. Salah satu upaya untuk meningkatkan hasil kinerja yang baik, perangkat nagari harus meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Simon & Naftalia, 2020). Perilaku-perilaku kooperatif serta saling membantu pekerjaan yang diluar tanggungjawab mereka, sangat penting fungsinya dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengurangi temuan negatif inspektorat.

Survey awal dilakukan pada 10 orang perangkat nagari Sekecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman ditemukan masalah, masih banyak pegawai yang belum bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka, jabatan pegawai tidak sesuai dengan *skill* yg dimiliki, banyak pegawai yang tidak menguasai komputer, kurangnya rasa kerjasama atau saling menghormati antar sesama rekan kerja atau atasan dan bawahan. Pekerjaan yang melebihi kemampuan menyebabkan perangkat nagari merasa malas bekerja. Belum bersedia menggantikan pekerjaan rekan kerja yang sedang tidak masuk kerja atau izin, kurangnya perhatian dan menjaga solidaritas atau keutuhan kerjasama tim, tidak

mau memberikan saran dan informasi kepada rekan kerja yang membutuhkan, masih kurangnya toleransi terhadap keadaan didalam kantor yang tidak sesuai ekspektasi, adanya perangkat nagari yang datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa melakukan aktivitas yang berarti, lamban dalam menyelesaikan pekerjaan, saat jam kerja ada beberapa pergi ke pojok kantin atau warung kopi untuk berbincang-bincang dengan santai yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

*Servant leadership* harus diterapkan pada Nagari di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman dengan mengutamakan pelayanan dan contoh yang baik. Masalah yang ditemukan masih adanya di sebagian nagari ide atau gagasan perangkat nagari di batasi oleh pimpinan, perangkat nagari tidak memiliki inisiatif dan kreativitas untuk berkontribusi dalam rapat, pimpinan belum mampu sepenuhnya mendayagunakan pegawai, masih minimnya perhatian, kasih sayang, kepedulian dan budaya beretika tinggi yang diciptakan pimpinan. Hal ini sejalan dengan (Fatril et al., 2022), (Khian & Bernarto, 2021) dan (Harahap & Dilla, 2020) *servant leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Handayani et al., 2020) *servant leadership* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pada Nagari Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman ditemukan masalah motivasi kerja yaitu, masih kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan, tingkat motivasi yang rendah ditunjukkan melalui sikap tidak semangat perangkat nagari dalam menyelesaikan pekerjaan, perangkat nagari masih ada yang sering absen, perangkat nagari terlambat datang dan cepat pulang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susilo & Muhardono, 2021; Dewi & Riana, 2019) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Purnamarini & Kurniawan, 2023) motivasi kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pada Nagari Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman ditemukan masalah kepuasan kerja yaitu, perangkat nagari tidak meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, karena tidak ada sistem promosi jabatan. Ketidakhadiran tinggi, dan tingkat mutasi jabatan atau alih tugas yang tinggi. Rasa ketidakpuasan perangkat nagari yang ditandai dengan kurang nyaman dalam pekerjaan, gaji yang tidak sesuai, hubungan yang buruk dengan rekan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fitri & Endratno, 2021), (Sukanto & Gilang, 2018) dan (PermatasariSal et al., 2017) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sedarmayanti & Kuswanto, 2015) kepuasan kerja memiliki

pengaruh tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* dan motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada kantor Walinagari Di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman.

## **METODE**

Jenis penelitian kuantitatif melalui metode survei. Sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi, maka sampel dalam penelitian ini di sensus yaitu sama dengan populasi berjumlah 76 orang, dengan teknik pengambilan sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dengan jumlah sampel yang sama dengan populasi (Sugiyono, 2018). Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket. Teknik analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Menurut Hair et al., (2017) PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Teknik analisis data yaitu nilai Nilai *R-Square*, pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

## **Hipotesis**

- H1: Diduga *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* Pada Kantor Walinagari Di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman
- H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* Pada Kantor Walinagari Di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman
- H3: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* Pada Kantor Walinagari Di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman
- H4: Diduga *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pada Kantor Walinagari Di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman
- H5: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pada Kantor Walinagari Di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman
- H6: Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* Pada Kantor Walinagari Di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman
- H7: Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* Pada Kantor Walinagari Di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman

## HASIL DAN DISKUSI

### Pengujian Inner Model (*Structural Model*)

Penilaian *inner* model maka dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* pada tabel 2 berikut.

**Tabel 2.** Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	Adjusted R-square
<i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i>	0,749	0,738
Kepuasan kerja	0,502	0,488

Sumber: Hasil Uji *R Square*, Tahun 2025

Pada tabel di atas terlihat nilai *R-Square* untuk konstruk *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar 0,749 atau sebesar 74,9% yang menggambarkan besarnya pengaruh sumbangan yang diterimanya oleh konstruk *organizational citizenship behavior (OCB)* dari konstruk *servant leadership*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Sementara kepuasan kerja sebesar 0,502 atau sebesar 50,2% menunjukkan besarnya pengaruh sumbangan yang diberikan oleh *servant leadership* dan motivasi kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi kepuasan kerja.

### Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

#### *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Pada hipotesis 1 untuk hubungan antara *servant leadership* dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* memiliki Nilai *original sample estimate* adalah 0,594 yang menunjukkan *servant leadership* memiliki hubungan positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Artinya setiap kenaikan *servant leadership* 1 (satu) satuan akan menaikkan *organizational citizenship behavior (OCB)* 0,594 satuan. Semakin tinggi *servant leadership* semakin tinggi *organizational citizenship behavior (OCB)*. Nilai T statistik 8,087 lebih besar dari t tabel (1,96) dan P Values  $0,000 < \alpha 0,05$ , maka hipotesis didukung, artinya *servant leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

#### *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Pada hipotesis 2 untuk hubungan antara motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* memiliki Nilai *original sample estimate* adalah 0,243 yang menunjukkan motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap *organizational citizenship behavior*

(*OCB*). Artinya setiap kenaikan motivasi kerja 1 (satu) satuan akan menaikkan *organizational citizenship behavior (OCB)* 0,243 satuan. Semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi *organizational citizenship behavior (OCB)*. Nilai T statistik 2,849 lebih besar dari t tabel (1,96) dan P Values  $0,004 < \alpha 0,05$ , maka hipotesis didukung, artinya motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

#### *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Pada hipotesis 3 untuk hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* memiliki Nilai *original sample estimate* adalah 0,850 yang menunjukkan kepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Artinya setiap kenaikan kepuasan kerja 1 (satu) satuan akan menaikkan *organizational citizenship behavior (OCB)* 0,850 satuan. Semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi *organizational citizenship behavior (OCB)*. Nilai T statistik 13,638 lebih besar dari t tabel (1,96) dan P Values  $0,000 < \alpha 0,05$ , maka hipotesis didukung, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

#### *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kepuasan Kerja*

Pada hipotesis 4 untuk hubungan antara *servant leadership* dengan kepuasan kerja memiliki Nilai *original sample estimate* adalah 0,680 yang menunjukkan *servant leadership* memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Artinya setiap kenaikan *servant leadership* 1 (satu) satuan akan menaikkan kepuasan kerja 0,680 satuan. Semakin tinggi *servant leadership* semakin tinggi kepuasan kerja. Nilai T statistik 11,622 lebih besar dari t tabel (1,96) dan P Values  $0,000 < \alpha 0,05$ , maka hipotesis didukung, artinya *servant leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*

Pada hipotesis 5 untuk hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja memiliki Nilai *original sample estimate* adalah 0,262 yang menunjukkan motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Artinya setiap kenaikan motivasi kerja 1 (satu) satuan akan menaikkan kepuasan kerja 0,262 satuan. Semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi kepuasan kerja. Nilai T statistik 3,133 lebih besar dari t tabel (1,96) dan P Values  $0,002 < \alpha 0,05$ , maka hipotesis didukung, artinya motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**

#### *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Kepuasan Kerja*

Pada hipotesis 6 untuk hubungan antara *servant leadership* dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* melalui kepuasan kerja memiliki nilai original sample *indirect effect servant leadership* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* melalui kepuasan kerja 0,578 dan nilai original sample *direct effects servant leadership* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* 0,594. Original sample *direct effects* lebih besar dari original sample *indirect effect* terbukti kepuasan kerja tidak mampu memediasi *servant leadership* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

#### *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Kepuasan Kerja*

Pada hipotesis 7 untuk hubungan antara motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* melalui kepuasan kerja memiliki nilai original sample *indirect effect* motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* melalui kepuasan kerja 0,223 dan nilai original sample *direct effects* motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* 0,243. Original sample *direct effects* lebih besar dari original sample *indirect effect* terbukti kepuasan kerja tidak mampu memediasi motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut : *Servant leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada Perangkat Kantor Walinagari Di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada Perangkat Kantor Walinagari Di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada Perangkat Kantor Walinagari Di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman. *Servant leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perangkat Kantor Walinagari Di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perangkat Kantor Walinagari Di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman. Kepuasan kerja tidak memediasi

pengaruh *servant leadership* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada Perangkat Kantor Walinagari Di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada Perangkat Kantor Walinagari Di Kecamatan Tigo Nagari Kabupaten Pasaman.

## REFERENSI

- Arifiani, Z. N., & Widhiastuti, H. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Roda Maju Bahagia. *Reswara*, 3(1), 41–57.
- Bukhari, S. E. P. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bukhari 1)\**, *Sjahril Effendi Pasaribu 2) 1,2*. 2(1), 89–103.
- Dewi, K. D. C., & Riana, G. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 203–214.
- Fatril, R., Bayu, R., Cira, R., & Fitri, H. (2022). Pengaruh Servant Leadership dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan Kota Padang. *Journal Of Law And Economics*, 1(1), 21–31.
- Fitri, I. K., & Endratno, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 276–293.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Thiele, K. O. (2017). Mirror, mirror on the wall: a comparative evaluation of composite-based structural equation modeling methods. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 45(5), 616–632. <https://doi.org/10.1007/s11747-017-0517-x>
- Handayani, A. N., Sukisno, Riadi, & Lestari, D. (2020). Pengaruh Servant Leadership Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Serta Organization Citizenship Behavior Pegawai. *Syntax Admiration*, 1(8), 1061–1073.
- Harahap, A. syahputra H., & Dilla, D. V. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sungai Dareh. *JMPIS*, 1(1), 101–113. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
- Khian, H. S., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Perceived Organizational Support, Dan Well-Being Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Smk Mudita Kota Singkawang. *POLYGLOT*, 17(2), 212–231.
- PermatasariSal, D. V., Ghalib, A., & Irwansyah. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transforrmasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Panin, Tbk Banjarbaru. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1).
- Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (1994). *Organizational citizenship behavior and sales unit effectiveness*. SAGE Publication, Inc.
- Purnamarini, T. R., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Leader Member Exchange ( LMX ) Terhadap Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) Dengan Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan. *Journal Management, Business, and Accounting*, 22(2), 292–300.
- Sedarmayanti. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. In *CV Mandar Maju*.

- Sedarmayanti, & Kuswanto, L. (2015). Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmu Administrasi*.
- Simon, A., & Naftalia, S. (2020). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Di Restaurant Halim Surabaya. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 3, 347–361.
- Sistesya, D., & Putri, E. R. (2024). Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior pada Aparatur Sipil. *Journal of Human Development*, 6(1), 1–22.
- Sugiyono, T. (2018). Metode Penelitian Evaluasi (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi). In *Bandung: Penerbit Alfabeta*.
- Sukanto, A. N. R., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan (Studi Kasus di PT PLN (PERSERO) APJ Bandung). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (ALMANA)*, 2(2), 64–73.
- Susilo, D., & Muhardono, A. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Tenaga Pendidik. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(September), 95–102.
- Vondey. (2010). *the Relationships Among Servent Leadership, Orgnizational Citizenship Behavior, Person –Organization Fit, and Organizational Identifikasion*.
- Wardhana, A., Hosen, C., & Laurensia, S. (2024). Meningkatkan Work Engagement Dan Affective Commitment Melalui Servant Leadership: Peran Job Satisfaction. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 10(2), 287–294. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v10i2.10454>