

The Role of Organizational Culture in Mediating Decentralization of Decision Making and Management Information Systems on the Organizational Citizenship Behavior of Employees

Basrizal^{1✉}, Heryanto²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Indonesia

basrizal040882@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of decentralization of decision-making and management information systems on Organizational Citizenship Behavior with organizational culture as an intervening variable on employees of the Pesisir Bukit Sub-district Office in Sungai Penuh City. This study uses a quantitative approach with a survey method, where all employees were respondents with a sample size of 32 people. Data collection was carried out through questionnaires, while data analysis used validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and the Sobel test to examine the role of mediating variables. The results of the study indicate that decentralization of decision-making and management information systems have a positive and significant effect on organizational culture. In addition, decentralization of decision-making, management information systems, and organizational culture also have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior. The results of the Sobel test show that organizational culture is able to significantly mediate the effect of decentralization of decision-making on Organizational Citizenship Behavior, but is unable to significantly mediate the effect of management information systems on Organizational Citizenship Behavior. This finding indicates that the influence of management information systems on OCB is more dominantly direct, while decentralization of decision-making requires the role of organizational culture as a reinforcer. This research is expected to provide practical contributions to human resource management in the public sector and serve as a reference for further research.

Keywords: Decentralized Decision-Making, Management Information Systems, Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior, Human Resources.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh desentralisasi pengambilan keputusan dan sistem informasi manajemen terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada pegawai Kantor Camat Pesisir Bukit Kota Sungai Penuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana seluruh pegawai dijadikan responden dengan jumlah sampel menunjukkan sebanyak 32 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji Sobel untuk menguji peran variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa desentralisasi pengambilan keputusan dan sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Selain itu, desentralisasi pengambilan keputusan, sistem informasi manajemen, dan budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu memediasi secara signifikan pengaruh desentralisasi pengambilan keputusan terhadap Organizational Citizenship Behavior, namun tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh sistem informasi manajemen terhadap Organizational Citizenship Behavior. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh sistem informasi manajemen terhadap OCB lebih dominan bersifat langsung, sedangkan desentralisasi pengambilan keputusan memerlukan peran budaya organisasi sebagai penguat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik serta menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

Kata kunci: Desentralisasi Pengambilan Keputusan, Sistem Informasi Manajemen, Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, Sumberdaya Manusia.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Dalam menghadapi era reformasi birokrasi dan tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi, instansi pemerintah dituntut untuk tidak hanya sekadar menjalankan fungsi administratif, tetapi juga mampu bertransformasi menjadi organisasi yang adaptif, responsif, dan berorientasi pada kinerja. Aparatur sipil negara (ASN) diharapkan tidak lagi bekerja sekadar memenuhi tugas pokok dan fungsi secara formal, melainkan menunjukkan perilaku kerja ekstra yang

mendukung kelancaran dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Dalam kerangka inilah, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi salah satu konsep kunci yang semakin mendapat perhatian dalam manajemen sumber daya manusia sektor publik. *Organizational Citizenship Behavior* merujuk pada perilaku sukarela pegawai yang tidak secara eksplisit tercantum dalam uraian tugas, seperti membantu rekan kerja, menjaga keharmonisan hubungan, berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, serta menunjukkan loyalitas dan kepedulian

terhadap kemajuan instansi. Perilaku semacam ini sangat dibutuhkan dalam organisasi pemerintahan, termasuk di Kantor Camat Pesisir Bukit Kota Sungai Penuh, yang merupakan unit pelayanan publik garis depan. Namun demikian, realitas di lapangan sering kali menunjukkan kondisi yang berbanding terbalik dengan harapan tersebut, di mana rendahnya pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, belum optimalnya pemanfaatan sistem informasi manajemen, serta lemahnya internalisasi budaya organisasi justru berpotensi menumpulkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Jika kondisi ini terus dibiarkan, maka organisasi publik tidak hanya akan kehilangan semangat kolektif dan inisiatif pegawai, tetapi juga berisiko mengalami penurunan kualitas pelayanan yang secara langsung dirasakan oleh masyarakat sebagai pengguna layanan.

Secara normatif, kecamatan merupakan garda terdepan pemerintah daerah yang berinteraksi langsung dengan kebutuhan, keluhan, dan harapan masyarakat. Oleh karena itu, kualitas pelayanan di tingkat kecamatan kerap dijadikan indikator keberhasilan reformasi birokrasi di level akar rumput. Namun demikian, realitas yang terjadi di lapangan masih menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan pelayanan prima dengan perilaku kerja aparatur sipil negara (ASN).

Di Kantor Camat Pesisir Bukit, fenomena rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terlihat dari minimnya kesediaan pegawai untuk membantu rekan kerja di luar tugas formal, kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan masyarakat secara proaktif, kecenderungan bekerja hanya setelah mendapat perintah atasan, rendahnya partisipasi dalam rapat maupun kegiatan organisasi, serta terbatasnya keterlibatan pegawai dalam mendukung visi dan misi kantor. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kehadiran pegawai lebih bersifat administratif dan fisik, namun belum sepenuhnya disertai dengan keterlibatan psikologis dan emosional terhadap kemajuan organisasi.

Ironisnya, berdasarkan hasil survei awal terkait perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, sebagian besar pegawai menunjukkan tingkat kesepakatan yang rendah terhadap pernyataan-pernyataan yang mencerminkan perilaku kerja ekstra. Temuan ini menjadi sinyal peringatan bahwa semangat kolektif, kepedulian organisasi, dan kemauan untuk berkontribusi lebih dari sekadar kewajiban formal mulai mengalami degradasi. Apabila kondisi ini terus berlangsung, maka kecamatan sebagai ujung tombak pelayanan publik berisiko berubah menjadi sekadar ruang administratif yang kehilangan ruh pelayanan, di mana kepuasan masyarakat bukan lagi ditentukan oleh kualitas kinerja pegawai, melainkan oleh prosedur yang kaku dan minim empati. Berikut hasil survey awal mengenai *Organizational Citizenship Behavior* disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Survey Awal *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai di Kantor Camat Pesisir Bukit Tahun 2025

Aspek Organizational Citizenship Behavior	Permasalahan yang Ditemukan	Indikasi di Lapangan
<i>Altruism</i> (tolong-menolong)	Rendahnya kesediaan pegawai untuk membantu rekan kerja di luar tugas pokok dan fungsinya.	Beberapa pegawai hanya fokus pada tugas sendiri dan enggan membantu rekan yang kesulitan menyelesaikan pekerjaannya.
<i>Conscientiousness</i>	Kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dan tepat waktu tanpa diawasi.	Masih ditemukan keterlambatan menyelesaikan tugas dan kecenderungan menunggu perintah dari atasan.
<i>Sportsmanship</i>	Pegawai cenderung mudah mengeluh terhadap kondisi kerja atau perubahan sistem kerja.	Sikap tidak puas terhadap kebijakan baru dan sering mengeluh dalam forum informal.
<i>Courtesy</i>	Minimnya upaya pegawai dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis dan mencegah konflik.	Koordinasi antarseksi atau antarpegawai kurang lancar, serta komunikasi sering berjalan satu arah.
<i>Civic Virtue</i>	Rendahnya partisipasi pegawai dalam kegiatan organisasi dan minimnya kepedulian terhadap perkembangan kantor.	Kurangnya kehadiran dalam kegiatan rapat, kegiatan sosial, atau usulan peningkatan layanan publik di lingkungan kantor.
<i>Loyalty</i> terhadap organisasi	Pegawai menunjukkan keterlibatan yang terbatas dalam memajukan visi dan misi organisasi.	Pegawai tidak menunjukkan antusiasme terhadap perubahan yang dilakukan organisasi dan jarang memberikan masukan yang konstruktif.

Data pada Tabel menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di Kantor Camat Pesisir Bukit masih berada pada tingkat yang mengkhawatirkan di hampir semua dimensinya. Pada aspek altruism tampak pegawai cenderung hanya fokus pada tugas sendiri dan enggan membantu rekan yang kesulitan, sedangkan pada conscientiousness terlihat kurangnya inisiatif dan kemandirian kerja, ditandai dengan keterlambatan penyelesaian tugas serta kebiasaan menunggu perintah atasan. Aspek sportsmanship juga lemah, ditunjukkan dengan kecenderungan pegawai mudah mengeluh terhadap kebijakan dan perubahan sistem kerja. Dari sisi courtesy, minimnya upaya menjaga hubungan kerja harmonis tercermin pada koordinasi antarseksi yang kurang lancar dan komunikasi satu arah.

Rendahnya civic virtue terlihat dari kurangnya partisipasi dalam rapat, kegiatan sosial, dan usulan perbaikan layanan, sedangkan dari aspek loyalty tampak keterlibatan pegawai dalam memajukan visi dan misi organisasi masih terbatas, dengan indikasi rendahnya antusiasme terhadap perubahan serta jarangnyanya masukan konstruktif. Secara keseluruhan, pola ini menggambarkan masalah mendasar berupa rendahnya kesediaan berperilaku ekstra-rol, lemahnya rasa memiliki terhadap organisasi, dan belum tumbuhnya budaya kerja kolaboratif yang sangat dibutuhkan untuk mendukung kualitas pelayanan publik. Temuan tersebut sejalan dengan berbagai indikasi faktual yang tampak dalam aktivitas kerja sehari-hari di Kantor Camat Pesisir Bukit. Berdasarkan hasil pengamatan awal dan dokumentasi internal kantor, tingkat kehadiran pegawai dalam kegiatan nonrutin seperti rapat evaluasi, kerja bakti, dan kegiatan sosial kantor cenderung fluktuatif dan belum menunjukkan partisipasi yang optimal.

Selain itu, sebagian besar inisiatif perbaikan layanan masih bersumber dari arahan pimpinan, sementara

usulan yang muncul dari pegawai relatif terbatas. Kondisi ini juga tercermin dari rendahnya intensitas kolaborasi lintas seksi dalam penyelesaian permasalahan masyarakat, yang sering kali menyebabkan proses pelayanan menjadi lambat dan tidak responsif. Fakta-fakta tersebut menguatkan hasil survei *Organizational Citizenship Behavior* yang menunjukkan bahwa perilaku kerja ekstra belum berkembang secara optimal, sehingga berpotensi menghambat efektivitas organisasi dan menurunkan kualitas pelayanan publik yang diterima masyarakat.

Di sisi lain, masih kuatnya pola struktur organisasi yang sentralistik di lingkungan pemerintahan menyebabkan sebagian besar keputusan penting hanya terpusat pada pimpinan. Pegawai di level operasional cenderung diposisikan sekadar sebagai pelaksana perintah, bukan sebagai mitra pengambil keputusan. Pola ini berpotensi menurunkan rasa memiliki (*sense of ownership*), menghambat kreativitas, serta melemahkan motivasi untuk berperilaku melampaui tuntutan formal jabatan. Padahal, secara teoritis, pelimpahan kewenangan dan tanggung jawab melalui desentralisasi pengambilan keputusan dapat mendorong pegawai untuk merasa lebih dipercaya, lebih dihargai, dan pada akhirnya lebih terdorong menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior*.

Kuatnya struktur organisasi yang sentralistik, di mana pengambilan keputusan lebih banyak terpusat pada pimpinan, berpotensi menurunkan rasa memiliki dan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Pegawai yang tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan cenderung kurang terdorong untuk menunjukkan perilaku kerja ekstra (*Organizational Citizenship Behavior*). Secara teoritis, [1] menyatakan bahwa partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan meningkatkan komitmen, motivasi, dan kesediaan berkontribusi melebihi tuntutan formal pekerjaan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian [2] yang membuktikan bahwa desentralisasi pengambilan keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui penguatan budaya organisasi. Dengan demikian, pelimpahan kewenangan yang lebih luas menjadi faktor penting dalam mendorong tumbuhnya *Organizational Citizenship Behavior* di lingkungan organisasi publik.

Selain aspek struktur, faktor sistemik berupa sistem informasi manajemen (SIM) juga memainkan peran strategis. Dalam konteks pemerintahan daerah, SIM idealnya menjadi sarana yang mempermudah aliran informasi antarbagian, mempercepat proses pelayanan, meningkatkan transparansi, dan meminimalkan kesalahan administratif. Ketika pegawai memiliki akses terhadap informasi yang lengkap dan tepat waktu, mereka akan lebih mudah berkoordinasi, lebih percaya diri dalam bekerja, dan lebih mampu mengambil inisiatif membantu rekan kerja maupun masyarakat. Sebaliknya, bila SIM yang digunakan masih manual, terfragmentasi, atau sulit diakses, pegawai berpotensi terjebak pada rutinitas administratif yang menyita waktu, sehingga ruang dan

energi untuk berperilaku ekstra-rol menjadi terbatas. Penerapan sistem informasi manajemen yang efektif dapat meningkatkan persepsi pegawai bahwa organisasi mendukung pekerjaannya, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk lebih proaktif dan berkontribusi lebih banyak bagi organisasi [3].

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen (SIM) yang efektif memiliki hubungan positif dengan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai. SIM yang terintegrasi dan mudah diakses mampu meningkatkan efisiensi kerja, kualitas koordinasi, serta persepsi dukungan organisasi, sehingga mendorong munculnya perilaku kerja ekstra seperti inisiatif, partisipasi aktif, dan kesediaan membantu rekan kerja [3] [4]. Temuan terkini juga menegaskan bahwa pemanfaatan sistem informasi dalam organisasi pemerintah berkontribusi terhadap sikap dan perilaku positif pegawai, termasuk komitmen dan *Organizational Citizenship Behavior*, terutama jika didukung oleh budaya organisasi yang adaptif [5].

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam mendorong *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan berfungsi sebagai pedoman dalam bersikap serta bertindak. Budaya yang menekankan kerja sama, saling membantu, keterbukaan, dan komitmen terhadap pelayanan publik cenderung menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi tumbuhnya perilaku kerja ekstra. Sebaliknya, budaya kerja yang birokratis, hierarkis, individualistik, dan sarat dengan praktik senioritas berpotensi membatasi inisiatif pegawai, memelihara sikap pasif, serta melemahkan loyalitas terhadap organisasi. Kondisi tersebut masih banyak dijumpai dalam organisasi pemerintahan, termasuk di tingkat kecamatan, sehingga menjadi tantangan dalam pengembangan *Organizational Citizenship Behavior*.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang sehat dan mendukung nilai kolaboratif berhubungan positif dengan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pegawai [6]. Berdasarkan uraian tersebut, posisi penelitian ini terletak pada upaya mengkaji secara lebih komprehensif peran budaya organisasi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara desentralisasi pengambilan keputusan dan sistem informasi manajemen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya menguji pengaruh langsung masing-masing variabel, studi ini menempatkan budaya organisasi sebagai mekanisme penjelas yang memperkuat atau memperlemah pengaruh faktor struktural dan sistemik terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, khususnya pada konteks organisasi pemerintah tingkat kecamatan.

Dengan demikian, secara garis besar dapat dirumuskan bahwa masalah utama yang melatarbelakangi penelitian ini adalah, pertama, masih rendahnya

Organizational Citizenship Behavior pegawai di Kantor Camat Pesisir Bukit yang tercermin dari lemahnya altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue, dan loyalty terhadap organisasi; dan kedua, adanya indikasi bahwa struktur pengambilan keputusan yang sentralistik, pemanfaatan sistem informasi manajemen yang belum optimal, serta budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung perilaku ekstra-rol berkontribusi terhadap kondisi tersebut. Masalah-masalah ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga dapat menghambat efektivitas organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang cepat, tepat, dan berkualitas.

Secara teoritis, *Organizational Citizenship Behavior* telah banyak diakui sebagai salah satu pilar penting peningkatan kinerja organisasi publik. [7] menempatkan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai tema sentral dalam manajemen organisasi publik karena sifatnya yang berperan sebagai “pelumas sosial” yang membuat prosedur birokrasi yang kaku dapat berjalan lebih luwes dan adaptif terhadap kebutuhan masyarakat. [8] melalui reviu sistematis terhadap penelitian *Organizational Citizenship Behavior* di Indonesia periode 2009–2019, menemukan bahwa mayoritas studi *Organizational Citizenship Behavior* masih berfokus pada konteks pekerja kerah putih non-pemerintahan dan menggunakan anteseden yang relatif klasik, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan komitmen organisasi. Temuan ini menandakan bahwa kajian *Organizational Citizenship Behavior* pada konteks birokrasi publik, khususnya di level pemerintah daerah dan unit pelayanan garis depan seperti kecamatan, masih belum mendapatkan porsi perhatian yang memadai.

Penelitian [9] mengkaji faktor-faktor internal aparatur yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* di instansi pemerintah, sedangkan [10] menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja merupakan prediktor penting *Organizational Citizenship Behavior* di lingkungan birokrasi pemerintah daerah. [11] bahkan menunjukkan adanya perbedaan pola *Organizational Citizenship Behavior* antara ASN dan pegawai swasta, yang menegaskan bahwa sektor publik memiliki karakteristik perilaku kerja yang khas dan tidak dapat sepenuhnya disamakan dengan sektor privat. Namun, penelitian-penelitian tersebut umumnya menguji hubungan langsung antara sejumlah variabel psikologis atau kultural dengan *organizational citizenship behavior*, tanpa mengaitkannya secara terintegrasi dengan dimensi struktural dan sistemik seperti desentralisasi pengambilan keputusan dan sistem informasi manajemen.

Dari sisi struktur organisasi, [12] meneliti pengaruh desentralisasi pengambilan keputusan dan ketidakpastian lingkungan terhadap sistem pengendalian akuntansi dan kinerja SKPD di pemerintah daerah. Hasilnya menunjukkan bahwa pelimpahan wewenang dan tanggung jawab ke level yang lebih rendah melalui desentralisasi dapat

meningkatkan efektivitas manajerial dan kinerja organisasi melalui sistem pengendalian yang lebih adaptif. Namun, fokus penelitian tersebut masih terbatas pada aspek kinerja akuntansi dan kinerja SKPD secara makro, belum menyentuh aspek perilaku ekstra-rol pegawai seperti *Organizational Citizenship Behavior* yang justru sangat menentukan kualitas pelayanan di garis depan. Dengan kata lain, hubungan antara desentralisasi pengambilan keputusan dan *Organizational Citizenship Behavior* dalam konteks birokrasi pemerintah daerah masih belum banyak diuji secara empiris.

Dalam ranah sistem informasi, [13] menemukan bahwa Human Resource Information Systems (HRIS) berkontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* dapat berperan sebagai variabel yang memoderasi hubungan tersebut. [14] di Malaysia menunjukkan bahwa adopsi HRIS yang efektif dapat meningkatkan kreativitas dan keterlibatan kerja karyawan, dan bahwa perilaku ekstra-rol memperkuat pengaruh positif adopsi teknologi terhadap hasil kerja. Di Indonesia, [15] menemukan bahwa HRIS, *organizational citizenship behavior*, dan komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan swasta. Temuan-temuan ini memberikan dasar pemikiran bahwa sistem informasi yang baik bukan hanya meningkatkan efisiensi proses administrasi, tetapi juga dapat menciptakan kondisi yang mendukung munculnya *organizational citizenship behavior*. Namun, konteks penelitian tersebut sebagian besar berada di sektor bisnis, sehingga implikasinya belum tentu dapat langsung digeneralisasikan ke lingkungan birokrasi publik yang diatur oleh regulasi ketat dan budaya hierarkis.

Budaya organisasi terbukti krusial mendorong kinerja aparatur dan mutu layanan publik; sejumlah temuan terbaru pada sektor pemerintah/daerah menunjukkan budaya yang suportif kolaboratif berpengaruh positif pada *Organizational Citizenship Behavior* dan kinerja [16] [17]. Gap penelitian muncul karena sedikit studi yang menguji bagaimana faktor struktural yakni desentralisasi pengambilan keputusan dan sistem informasi manajemen (SIM) mengarahkan *Organizational Citizenship Behavior* melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening pada konteks birokrasi lokal. Literatur desentralisasi terkini menegaskan bahwa pendelegasian kewenangan di level daerah mengubah dinamika pengambilan keputusan dan diharapkan memperkuat partisipasi/akuntabilitas, tetapi belum banyak ditautkan secara kausal ke *Organizational Citizenship Behavior* melalui budaya. [18] analisis kebijakan dan dinamika dua dekade desentralisasi). Di sisi lain, kajian SIM di layanan publik menegaskan peran MIS dalam transparansi, koordinasi, dan mutu layanan [19] namun jalur SIM → budaya → *Organizational Citizenship Behavior* masih jarang diuji secara empiris pada instansi pemerintah tingkat kecamatan.

Berdasarkan telaah terhadap penelitian terdahulu

tersebut, tampak jelas adanya celah pengetahuan (research gap) yang melandasi perlunya penelitian ini. Dari sisi konsep dan model, sebagian besar penelitian *Organizational Citizenship Behavior* di sektor publik Indonesia masih memposisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi, atau komitmen organisasi, tanpa memasukkan secara eksplisit faktor struktural dan sistemik. Penelitian yang secara khusus menguji peran desentralisasi pengambilan keputusan dan sistem informasi manajemen sebagai antecedent *Organizational Citizenship Behavior* masih sangat terbatas.

Dari sisi integrasi variabel, belum banyak penelitian yang menggabungkan secara simultan desentralisasi pengambilan keputusan, sistem informasi manajemen, dan budaya organisasi dalam satu model komprehensif untuk menjelaskan *organizational citizenship behavior*. Padahal, secara konseptual, desentralisasi dan SIM dapat membentuk cara kerja dan pola interaksi di dalam organisasi, yang kemudian terinternalisasi menjadi nilai, norma, dan kebiasaan yang termanifestasi sebagai budaya organisasi. Budaya inilah yang pada akhirnya dapat mendorong atau menghambat *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu, sangat beralasan secara teoritis bila budaya organisasi diposisikan sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh desentralisasi dan SIM terhadap *organizational citizenship behavior*. Dari sisi konteks empiris, penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behavior* ASN pada level kecamatan termasuk di Kantor Camat Pesisir Bukit Kota Sungai Penuh masih jarang dipublikasikan, padahal kecamatan merupakan unit pelayanan garis depan yang berhadapan langsung dengan masyarakat sehingga kebutuhan akan *Organizational Citizenship Behavior* di lingkungan ini sangat tinggi.

Berangkat dari uraian tersebut, dasar pemikiran penelitian ini adalah bahwa desentralisasi pengambilan keputusan dan sistem informasi manajemen yang efektif akan menciptakan ruang partisipasi, aliran informasi, dan koordinasi kerja yang lebih baik. Kondisi ini diharapkan membentuk budaya organisasi yang lebih partisipatif, kolaboratif, dan berorientasi pelayanan. Budaya organisasi yang demikian kemudian akan mendorong pegawai untuk menampilkan perilaku *organizational citizenship behavior*, seperti kesediaan membantu rekan kerja, berinisiatif tanpa menunggu perintah, menjaga keharmonisan hubungan, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Dengan memposisikan budaya organisasi sebagai variabel intervening, penelitian ini berupaya menjelaskan mekanisme bagaimana desentralisasi dan SIM dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, bukan hanya sekadar menguji ada atau tidaknya pengaruh.

Secara praktis, penelitian ini penting dilakukan karena hasilnya diharapkan dapat memberikan masukan konkret bagi pimpinan Kantor Camat Pesisir Bukit dan Pemerintah Kota Sungai Penuh dalam merancang

kebijakan internal, misalnya memperluas pelimpahan wewenang kepada pegawai dalam menangani kasus-kasus pelayanan tertentu, memperbaiki dan mengintegrasikan sistem informasi manajemen yang mendukung kerja lintas-seksi, serta membangun budaya organisasi yang mendorong kerjasama dan inisiatif. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berkontribusi pada pengayaan literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik di Indonesia dengan menghadirkan model empiris yang mengintegrasikan aspek struktural, sistemik, dan kultural dalam menjelaskan *organizational citizenship behavior*, khususnya pada konteks unit pelayanan garis depan di tingkat kecamatan.

Dengan demikian, penelitian berjudul “Peran Budaya Organisasi dalam Memediasi Desentralisasi Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi Manajemen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Kantor Camat Pesisir Bukit” memiliki landasan masalah yang jelas, dasar pemikiran yang kuat, serta posisi ilmiah yang tegas dalam mengisi celah kosong (gap) dalam khazanah pengetahuan yang sudah ada.

2. Metode Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Pesisir Bukit Kota Sungai Penuh, baik yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) maupun pegawai honorer/kontrak.

Pegawai yang dimaksud adalah seluruh aparat yang secara langsung maupun tidak langsung terlibat dalam proses pelayanan administrasi dan pelayanan publik kepada masyarakat, seperti pengurusan surat-menyurat, perizinan, kependudukan, dan bentuk layanan lain yang menjadi kewenangan kantor camat. Dengan demikian, populasi dalam penelitian ini mencerminkan keseluruhan sumber daya manusia yang berperan dalam mendukung kualitas pelayanan di Kantor Camat Pesisir Bukit.

Karena fokus penelitian berkaitan dengan kondisi internal organisasi (misalnya motivasi, kinerja, kepuasan, atau faktor-faktor lain yang terkait), maka penggunaan seluruh pegawai sebagai populasi dinilai tepat untuk menggambarkan situasi riil di lingkungan kerja tersebut. Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk diteliti dan dijadikan dasar penarikan kesimpulan terhadap populasi [20]. Namun, dalam konteks penelitian ini, jumlah pegawai di Kantor Camat Pesisir Bukit relatif terbatas (kurang dari 100 orang), sehingga peneliti memutuskan untuk tidak mengambil sebagian, tetapi mengikutsertakan seluruh anggota populasi sebagai responden.

Oleh karena itu, teknik yang digunakan adalah sampling jenuh (census), yaitu teknik penentuan sampel ketika semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian [21]. Dengan penerapan sampling

jenuh, jumlah sampel sama dengan jumlah populasi pegawai Kantor Camat Pesisir Bukit pada saat penelitian dilakukan.

Penggunaan teknik sampling jenuh ini dipilih dengan beberapa pertimbangan. Hasil penelitian lebih merepresentasikan kondisi nyata seluruh pegawai. Karena tidak ada anggota populasi yang dikecualikan, maka data yang diperoleh mencerminkan gambaran utuh mengenai kondisi pegawai di Kantor Camat Pesisir Bukit, tanpa khawatir adanya perbedaan signifikan antara sampel dan populasi. Mengurangi potensi bias pemilihan sampel. Dalam teknik sampling biasa, pemilihan sebagian anggota populasi berpotensi menimbulkan bias apabila tidak dilakukan dengan sangat hati-hati. Dengan sampling jenuh, potensi bias tersebut dapat diminimalkan karena semua pegawai diberi kesempatan yang sama untuk menjadi responden.

Memungkinkan analisis yang lebih komprehensif pada organisasi berskala kecil. Mengingat ukuran organisasi yang tidak terlalu besar, melibatkan seluruh pegawai justru memberi keuntungan metodologis, yakni memungkinkan peneliti menguji model penelitian dan hubungan antarvariabel secara lebih lengkap pada seluruh unit analisis yang ada. Dengan demikian, pendekatan sampling jenuh dalam penelitian ini tidak hanya dipilih karena keterbatasan jumlah populasi, tetapi juga sebagai strategi untuk meningkatkan ketepatan (accuracy) dan kekuatan generalisasi internal terhadap kondisi pegawai Kantor Camat Pesisir Bukit Kota Sungai Penuh

3. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Desentralisasi pengambilan keputusan terhadap Budaya organisasi Pegawai Kantor Camat Pesisir Bukit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Desentralisasi Pengambilan Keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi pegawai Kantor Camat Pesisir Bukit Kota Sungai Penuh. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin besar pelimpahan wewenang dan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, maka semakin kuat budaya organisasi yang terbentuk di lingkungan kerja.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa desentralisasi merupakan mekanisme struktural yang mampu mendorong partisipasi, rasa memiliki, dan keterlibatan psikologis pegawai dalam organisasi. Ketika pegawai diberi ruang untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan, nilai-nilai organisasi seperti keterbukaan, kerja sama, dan tanggung jawab kolektif akan berkembang secara alami dan menjadi bagian dari budaya organisasi. Dengan kata lain, desentralisasi berfungsi sebagai fondasi pembentuk budaya organisasi yang partisipatif dan adaptif.

Dalam konteks Kantor Camat Pesisir Bukit, penerapan desentralisasi pengambilan keputusan memungkinkan pegawai untuk tidak hanya bertindak sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai bagian dari

proses organisasi itu sendiri. Kondisi ini mendorong terbentuknya norma kerja yang lebih inklusif, meningkatkan komunikasi internal, serta memperkuat keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi, yang pada akhirnya tercermin dalam budaya organisasi yang positif.

Temuan penelitian ini memperoleh penguatan tidak langsung dari berbagai penelitian terdahulu yang menempatkan budaya organisasi sebagai variabel kunci dalam perilaku kerja pegawai, meskipun sebagian besar penelitian tersebut belum secara eksplisit memasukkan desentralisasi pengambilan keputusan sebagai variabel antecedent. Penelitian [22] [23] [24] [25] menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja positif, khususnya Organizational Citizenship Behavior. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi tidak terbentuk secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor struktural dan manajerial di dalam organisasi.

Lebih lanjut, meskipun beberapa penelitian [26] [27] [28] [29] menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior, perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi, karakteristik responden, serta variabel independen yang diteliti. Penelitian-penelitian tersebut lebih menitikberatkan pada faktor kepemimpinan, komunikasi, dan employee engagement, tanpa mengaitkannya dengan aspek struktural seperti desentralisasi pengambilan keputusan.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki nilai kebaruan (novelty) karena menempatkan desentralisasi pengambilan keputusan sebagai faktor penentu awal (antecedent) dalam pembentukan budaya organisasi, khususnya pada organisasi sektor publik tingkat kecamatan. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat tidak hanya dibangun melalui nilai-nilai normatif dan kepemimpinan, tetapi juga melalui mekanisme struktural yang memberikan ruang partisipasi dan kepercayaan kepada pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa desentralisasi pengambilan keputusan merupakan faktor strategis dalam membentuk budaya organisasi yang positif, yang selanjutnya berpotensi mendorong perilaku kerja sukarela dan konstruktif di lingkungan Kantor Camat Pesisir Bukit Kota Sungai Penuh.

Pengaruh Sistem informasi manajemen terhadap Budaya organisasi Pegawai Kantor Camat Pesisir Bukit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi pegawai Kantor Camat Pesisir Bukit Kota Sungai Penuh. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas sistem informasi yang digunakan dalam organisasi memiliki peran penting dalam membentuk nilai, norma, dan pola perilaku kerja pegawai.

Secara teoritis, Sistem Informasi Manajemen berfungsi sebagai sarana pendukung pengambilan keputusan,

koordinasi kerja, serta penyediaan informasi yang akurat dan tepat waktu. Menurut teori sistem organisasi, keberadaan sistem informasi yang baik akan meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi kerja. Kondisi tersebut secara tidak langsung membentuk budaya organisasi yang berorientasi pada kinerja, keterbukaan, dan profesionalisme. Dengan kata lain, sistem informasi manajemen tidak hanya berperan sebagai alat teknis, tetapi juga sebagai instrumen pembentuk budaya kerja dalam organisasi.

Dalam konteks Kantor Camat Pesisir Bukit, sistem informasi manajemen yang mampu menyediakan informasi secara cepat dan akurat memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas administratif dan pelayanan publik. Kemudahan akses informasi ini mendorong terbentuknya kebiasaan kerja yang lebih tertib, disiplin, dan berbasis data, yang selanjutnya tercermin dalam budaya organisasi yang lebih modern dan adaptif terhadap perubahan.

Hasil penelitian ini memperoleh penguatan dari berbagai penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya budaya organisasi sebagai faktor penentu perilaku kerja, meskipun sebagian besar penelitian tersebut tidak secara langsung mengkaji peran sistem informasi manajemen sebagai faktor pembentuk budaya. Penelitian [22] [24] [28] menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja positif, termasuk Organizational Citizenship Behavior. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan hasil dari berbagai praktik manajerial dan sistem kerja yang diterapkan dalam organisasi.

Di sisi lain, beberapa penelitian [26] [27] [28] menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi dan variabel independen yang diteliti. Penelitian-penelitian tersebut lebih menitikberatkan pada aspek kepemimpinan, komunikasi, dan employee engagement, tanpa mengaitkannya dengan peran sistem informasi manajemen dalam membentuk budaya organisasi.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki kontribusi empiris dengan menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen merupakan salah satu faktor struktural yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi, khususnya pada organisasi sektor publik tingkat kecamatan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas sistem informasi tidak hanya berdampak pada efisiensi kerja, tetapi juga pada penguatan nilai-nilai organisasi dan pola perilaku pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Manajemen yang efektif mampu memperkuat budaya organisasi, sehingga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan berorientasi pada pelayanan publik di Kantor Camat Pesisir Bukit Kota Sungai Penuh.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Organizational

Citizenship Behavior Pegawai Kantor Camat Pesisir Bukit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai Kantor Camat Pesisir Bukit Kota Sungai Penuh. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat dan positif budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi kecenderungan pegawai untuk menunjukkan perilaku kerja sukarela yang melampaui tuntutan formal pekerjaannya.

Secara teoritis, budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai bersama yang menjadi pedoman perilaku bagi anggota organisasi. Menurut Organizational Culture Theory, nilai-nilai seperti kebersamaan, komitmen, tanggung jawab, dan kepedulian sosial akan membentuk sikap kerja yang mendorong pegawai untuk berkontribusi lebih dari sekadar kewajiban formal. Dalam konteks ini, Organizational Citizenship Behavior muncul sebagai manifestasi dari internalisasi nilai-nilai budaya organisasi yang kuat dan konsisten.

Di lingkungan Kantor Camat Pesisir Bukit, budaya organisasi yang menekankan kerja sama, kedisiplinan, dan orientasi pelayanan publik mendorong pegawai untuk saling membantu, menjaga keharmonisan kerja, serta berinisiatif dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini menciptakan iklim kerja yang kondusif dan memperkuat perilaku organizational citizenship behavior, seperti membantu rekan kerja tanpa diminta, menjaga citra organisasi, serta bersedia bekerja melebihi tuntutan formal.

Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku organizational citizenship behavior. Penelitian [22] [25] menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hasil-hasil tersebut menguatkan pandangan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu determinan utama munculnya perilaku kerja sukarela di lingkungan organisasi.

Namun demikian, beberapa penelitian [26] [27] [28] [29] menunjukkan hasil yang berbeda, di mana budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Perbedaan temuan tersebut dapat disebabkan oleh variasi konteks organisasi, karakteristik responden, serta perbedaan variabel independen lain yang lebih dominan, kepemimpinan dan employee engagement. Dalam penelitian ini, signifikannya pengaruh budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior menunjukkan bahwa pada organisasi sektor publik tingkat kecamatan, budaya organisasi memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Hal ini sekaligus menegaskan bahwa penguatan budaya organisasi merupakan salah satu pendekatan efektif untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui peningkatan perilaku Organizational Citizenship Behavior pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa

Budaya Organisasi merupakan faktor penting yang mendorong terbentuknya Organizational Citizenship Behavior, sehingga upaya peningkatan Organizational Citizenship Behavior pegawai Kantor Camat Pesisir Bukit Kota Sungai Penuh perlu diarahkan pada penguatan nilai-nilai budaya organisasi yang positif dan berkelanjutan. Pengaruh Desentralisasi Pengambilan Keputusan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Kantor Camat Pesisir Bukit Kota Sungai Penuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Desentralisasi Pengambilan Keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai Kantor Camat Pesisir Bukit Kota Sungai Penuh. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin besar kewenangan yang diberikan kepada pegawai dalam proses pengambilan keputusan, maka semakin tinggi kecenderungan pegawai untuk menampilkan perilaku kerja sukarela yang melampaui tugas formalnya.

Secara teoritis, desentralisasi pengambilan keputusan merupakan bagian dari desain struktur organisasi yang memberikan ruang partisipasi kepada pegawai. Menurut teori partisipatif dalam pengambilan keputusan, keterlibatan pegawai dalam menentukan kebijakan dan penyelesaian masalah organisasi akan meningkatkan rasa memiliki (*sense of ownership*), kepercayaan diri, serta komitmen terhadap organisasi. Kondisi tersebut mendorong munculnya perilaku *organizational citizenship behavior*, seperti membantu rekan kerja, menjaga keharmonisan lingkungan kerja, dan berinisiatif mendukung tujuan organisasi tanpa menunggu instruksi formal.

Dalam konteks Kantor Camat Pesisir Bukit, penerapan desentralisasi pengambilan keputusan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berkontribusi secara aktif dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan publik. Pegawai yang merasa dipercaya dan dilibatkan cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih proaktif, bertanggung jawab, serta bersedia memberikan kontribusi tambahan demi kelancaran kegiatan organisasi. Hal ini tercermin dalam meningkatnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* di lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya faktor struktural dan manajerial dalam mendorong perilaku *organizational citizenship behavior*. Penelitian [22] [23] [24] [25] menunjukkan bahwa faktor-faktor organisasi yang berkaitan dengan kepercayaan, komitmen, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Meskipun penelitian-penelitian tersebut tidak secara langsung menguji desentralisasi pengambilan keputusan, temuan mereka menguatkan argumen bahwa mekanisme organisasi yang memberikan ruang partisipasi dan kepercayaan kepada pegawai berperan penting dalam membentuk perilaku kerja sukarela.

Di sisi lain, beberapa penelitian [26] [27] menemukan

bahwa *Organizational Citizenship Behavior* lebih dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan *employee engagement*. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi dan karakteristik responden. Pada organisasi sektor publik tingkat kecamatan, seperti Kantor Camat Pesisir Bukit, desentralisasi pengambilan keputusan menjadi faktor yang relevan karena berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas administratif dan pelayanan masyarakat.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris dengan menunjukkan bahwa desentralisasi pengambilan keputusan tidak hanya berpengaruh terhadap budaya organisasi, tetapi juga secara langsung mendorong terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior*. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai dapat dicapai melalui kebijakan organisasi yang memberikan kepercayaan dan pelimpahan wewenang secara proporsional.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa desentralisasi pengambilan keputusan merupakan salah satu faktor strategis dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga pimpinan Kantor Camat Pesisir Bukit Kota Sungai Penuh perlu terus mendorong partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan sebagai upaya meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik.

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Kantor Camat Pesisir Bukit Kota Sungai Penuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Kantor Camat Pesisir Bukit Kota Sungai Penuh. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas sistem informasi manajemen yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi kecenderungan pegawai untuk menunjukkan perilaku kerja sukarela yang mendukung efektivitas organisasi.

Secara teoritis, Sistem Informasi Manajemen berperan sebagai sarana pendukung utama dalam proses kerja organisasi, khususnya dalam penyediaan informasi yang akurat, tepat waktu, dan relevan. Menurut teori *Information Systems Success Model*, sistem informasi yang berkualitas akan meningkatkan kepuasan pengguna, memperlancar proses kerja, serta mengurangi hambatan dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong pegawai untuk berkontribusi lebih dari sekadar kewajiban formal, yang tercermin dalam perilaku *organizational citizenship behavior*.

Dalam konteks Kantor Camat Pesisir Bukit, keberadaan sistem informasi manajemen yang memadai memudahkan pegawai dalam mengakses data administrasi, menyelesaikan pekerjaan secara efisien, serta meningkatkan koordinasi antarbagian. Kemudahan dan kelancaran kerja yang dihasilkan oleh sistem informasi tersebut menumbuhkan sikap kerja

positif, seperti kesediaan membantu rekan kerja, menjaga ketertiban administrasi, dan berinisiatif menyelesaikan tugas tambahan demi kelancaran pelayanan publik.

Temuan penelitian ini sejalan dengan sejumlah penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa faktor-faktor organisasi yang mendukung kelancaran kerja dan kenyamanan pegawai berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior. Penelitian [22] [23] [28] menunjukkan bahwa budaya organisasi dan dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Meskipun penelitian-penelitian tersebut tidak secara langsung menguji sistem informasi manajemen, hasilnya menguatkan pandangan bahwa fasilitas dan sistem kerja yang mendukung akan mendorong munculnya perilaku organizational citizenship behavior.

Di sisi lain, beberapa penelitian [27] [28] menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior lebih dipengaruhi oleh faktor komunikasi dan kepemimpinan. Perbedaan temuan ini dapat dijelaskan oleh perbedaan konteks organisasi dan karakteristik responden. Pada organisasi pemerintahan tingkat kecamatan, sistem informasi manajemen memiliki peran strategis karena berkaitan langsung dengan proses administrasi dan pelayanan masyarakat yang menuntut ketepatan dan kecepatan informasi.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris dengan menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai faktor yang mendorong terbentuknya perilaku Organizational Citizenship Behavior. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas sistem informasi manajemen dapat menjadi salah satu strategi efektif untuk meningkatkan Organizational Citizenship Behavior pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Manajemen merupakan faktor penting dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behavior, sehingga pimpinan Kantor Camat Pesisir Bukit Kota Sungai Penuh perlu terus melakukan pengembangan dan optimalisasi sistem informasi guna mendukung kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

Pengaruh Budaya organisasi dalam Memediasi Desentralisasi pengambilan keputusan terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Kantor Camat Pesisir Bukit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara Desentralisasi Pengambilan Keputusan dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai Kantor Camat Pesisir Bukit. Temuan ini menegaskan bahwa pengaruh desentralisasi pengambilan keputusan terhadap Organizational Citizenship Behavior tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga diperkuat melalui pembentukan budaya organisasi yang positif.

Berdasarkan hasil uji Sobel, diperoleh nilai Z hitung sebesar 2,95, yang lebih besar dari nilai kritis 1,96 pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Desentralisasi Pengambilan Keputusan terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Budaya Organisasi bersifat signifikan. Dengan demikian, Budaya Organisasi terbukti mampu menjembatani hubungan antara desentralisasi pengambilan keputusan dan perilaku Organizational Citizenship Behavior pegawai.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan teori partisipatif dalam pengambilan keputusan yang menyatakan bahwa pelibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan akan meningkatkan rasa memiliki, kepercayaan, dan komitmen terhadap organisasi. Ketika praktik desentralisasi diterapkan secara konsisten, nilai-nilai seperti keterbukaan, tanggung jawab, dan kerja sama akan terinternalisasi dalam diri pegawai dan berkembang menjadi budaya organisasi. Budaya organisasi inilah yang selanjutnya mendorong munculnya perilaku kerja sukarela atau Organizational Citizenship Behavior.

Dalam konteks Kantor Camat Pesisir Bukit, penerapan desentralisasi pengambilan keputusan memberikan ruang bagi pegawai untuk berkontribusi secara aktif dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan publik. Keterlibatan tersebut menciptakan kebiasaan kerja yang kolaboratif dan saling mendukung, yang tercermin dalam budaya organisasi yang kuat. Budaya organisasi yang demikian mendorong pegawai untuk menunjukkan perilaku organizational citizenship behavior, seperti membantu rekan kerja, menjaga keharmonisan lingkungan kerja, serta berinisiatif menyelesaikan pekerjaan demi kepentingan organisasi.

Temuan penelitian ini diperkuat oleh berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku organizational citizenship behavior, meskipun sebagian besar penelitian tersebut belum secara eksplisit menempatkan budaya organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian [22] [23] [24] [25] menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Hasil-hasil tersebut mengindikasikan bahwa budaya organisasi merupakan mekanisme penting yang menghubungkan berbagai praktik manajerial dengan perilaku kerja pegawai.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris dengan menegaskan bahwa Budaya Organisasi merupakan mekanisme penyalur (mediator) yang efektif dalam menjelaskan bagaimana desentralisasi pengambilan keputusan dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior. Temuan ini sekaligus menunjukkan bahwa kebijakan desentralisasi yang tidak diiringi dengan penguatan budaya organisasi berpotensi menghasilkan dampak yang kurang optimal terhadap perilaku organizational citizenship behavior.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh Desentralisasi Pengambilan Keputusan terhadap Organizational Citizenship Behavior pegawai Kantor Camat Pesisir Bukit. Oleh karena itu, upaya peningkatan Organizational Citizenship Behavior pegawai perlu dilakukan melalui penerapan desentralisasi pengambilan keputusan yang konsisten dan diiringi dengan penguatan nilai-nilai budaya organisasi yang positif dan berkelanjutan.

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Kantor Camat Pesisir Bukit Kota Sungai Penuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi belum terbukti secara signifikan memediasi pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai Kantor Camat Pesisir Bukit Kota Sungai Penuh. Hal ini didasarkan pada hasil uji Sobel yang menghasilkan nilai Z hitung sebesar 1,95, yang lebih kecil dari nilai kritis 1,96 pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, pengaruh tidak langsung Sistem Informasi Manajemen terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Budaya Organisasi dinyatakan tidak signifikan.

Meskipun demikian, hasil uji regresi menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap organizational citizenship behavior, serta Budaya Organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Organizational Citizenship Behavior lebih dominan bersifat langsung, tanpa harus melalui mekanisme budaya organisasi sebagai perantara utama.

Secara teoritis, Sistem Informasi Manajemen berfungsi sebagai alat pendukung operasional yang mempermudah pelaksanaan tugas, meningkatkan efisiensi kerja, dan mempercepat alur informasi. Menurut Information Systems Success Model, kualitas sistem informasi yang baik akan langsung meningkatkan kinerja dan kepuasan pengguna. Dampak langsung inilah yang mendorong munculnya perilaku organizational citizenship behavior, seperti kesediaan membantu rekan kerja dan menyelesaikan pekerjaan secara sukarela, tanpa harus melalui proses internalisasi nilai budaya organisasi terlebih dahulu.

Dalam konteks Kantor Camat Pesisir Bukit, sistem informasi manajemen lebih dipersepsikan sebagai instrumen teknis dan administratif yang membantu kelancaran pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior lebih terlihat dalam bentuk respons langsung pegawai terhadap kemudahan kerja yang dirasakan, bukan melalui perubahan nilai, norma, atau kebiasaan kerja yang membentuk budaya organisasi.

Temuan ini berbeda dengan jalur mediasi desentralisasi pengambilan keputusan, di mana budaya

organisasi terbukti berperan sebagai mediator yang signifikan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa tidak semua kebijakan atau sistem organisasi membentuk Organizational Citizenship Behavior melalui mekanisme budaya organisasi. Sistem informasi manajemen cenderung berdampak langsung pada perilaku kerja, sementara desentralisasi pengambilan keputusan memerlukan internalisasi nilai dan kepercayaan yang kemudian berkembang menjadi budaya organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, [27] [28] yang menunjukkan bahwa faktor-faktor struktural dan teknis tertentu memiliki pengaruh langsung terhadap Organizational Citizenship Behavior tanpa harus dimediasi oleh budaya organisasi. Perbedaan ini juga memperkaya literatur dengan menunjukkan bahwa peran budaya organisasi sebagai variabel intervening bersifat kontekstual, tergantung pada karakteristik variabel independen yang diteliti.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi tidak berperan sebagai variabel intervening yang signifikan dalam hubungan antara Sistem Informasi Manajemen dan Organizational Citizenship Behavior pegawai Kantor Camat Pesisir Bukit Kota Sungai Penuh. Dengan demikian, peningkatan Organizational Citizenship Behavior melalui Sistem Informasi Manajemen lebih efektif dilakukan melalui optimalisasi langsung kualitas sistem, seperti peningkatan keakuratan informasi, kemudahan akses, dan keandalan sistem, dibandingkan melalui penguatan budaya organisasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Desentralisasi Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi Manajemen terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Budaya Organisasi sebagai variabel intervening pada Pegawai Kantor Camat Pesisir Bukit Kota Sungai Penuh, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut Desentralisasi Pengambilan Keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi pegawai Kantor Camat Pesisir Bukit. Hal ini menunjukkan bahwa pelimpahan wewenang dan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan mampu membentuk nilai, norma, dan pola perilaku kerja yang positif dalam organisasi. Sistem Informasi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem informasi yang berkualitas mampu mendukung terciptanya budaya kerja yang lebih tertib, transparan, dan profesional di lingkungan organisasi. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Artinya, budaya organisasi yang kuat dan positif mendorong pegawai untuk menunjukkan perilaku kerja sukarela yang melampaui tugas formal, seperti membantu rekan kerja dan menjaga keharmonisan lingkungan kerja. Desentralisasi Pengambilan Keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hal ini menunjukkan

bahwa pegawai yang dilibatkan dalam pengambilan keputusan cenderung memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Sistem Informasi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Kemudahan akses informasi, keakuratan data, dan kelancaran sistem kerja mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan menunjukkan perilaku organizational citizenship behavior. Budaya Organisasi terbukti memediasi secara signifikan pengaruh Desentralisasi Pengambilan Keputusan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa desentralisasi pengambilan keputusan meningkatkan Organizational Citizenship Behavior melalui pembentukan budaya organisasi yang positif. Budaya Organisasi tidak terbukti memediasi secara signifikan pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Organizational Citizenship Behavior lebih dominan bersifat langsung dibandingkan melalui mekanisme budaya organisasi. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa Desentralisasi Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi Manajemen merupakan faktor penting dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behavior, baik secara langsung maupun melalui peran Budaya Organisasi. Namun demikian, peran Budaya Organisasi sebagai variabel intervening bersifat kontekstual, di mana budaya organisasi lebih efektif memediasi pengaruh kebijakan struktural (desentralisasi) dibandingkan kebijakan teknis (sistem informasi manajemen).

Daftar Rujukan

- [1] Kwia, J. (2023). Introduction to organizational behavior. In *Organizational Behavior: An evidence-based guide for MBA students* (pp. 1–19). Springer International Publishing. DOI: https://doi.org/10.1007/9783031313561_1 .
- [2] Kusuma, N. T., Wiyono, G., & Lukitaningsih, A. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Swasta di Provinsi Yogyakarta. *JBE (Jurnal Binkai Ekonomi)*, 5(1), 43–60. DOI: <https://doi.org/10.54066/jbe.v5i1.65> .
- [3] Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2). DOI: <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438> .
- [4] Orgianus, Y., Lapalanti, F. R. I., Tarmizi, H., & Oemar, H. (2024). Optimizing scholarship distribution: a management information system approach. *Acta Logistica*, 11(2), 197–209. DOI: <https://doi.org/10.22306/AL.V11I2.497> .
- [5] Muhammad Raditio, Widya Parimita, & Suherdi. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Turnover Intention pada Guru SMK Swasta Wilayah Kecamatan Kojja. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 4(1), 237–248. DOI: <https://doi.org/10.21009/jbmk.0401.17> .
- [6] Kesinta Nenggor, Jajuk Herawati, & Epsilandi Septyarini. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Mandar: Management Development and Applied Research Journal*, 4(2), 35–45. DOI: <https://doi.org/10.31605/mandar.v4i2.1688> .
- [7] Silvana, N., & Martini, A. (2025). Peran Kecerdasan Emosional dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Metaverse Adpertisi*, 4(1), 1–8. DOI: <https://doi.org/10.62728/jma.v4i1.609> .
- [8] Haass, O., Akhavan, P., Miao, Y., Soltani, M., Jan, T., & Azizi, N. (2023). Organizational Citizenship Behaviour on Organizational Performance: A Knowledge-Based Organization. *Knowledge Management and E-Learning*, 15(1), 85–102. DOI: <https://doi.org/10.34105/j.kmel.2023.15.005> .
- [9] Fatmawati, R. (2021). Efek Mediasi Kepuasan pada Hubungan Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(7), 3467. DOI: <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i7.3655> .
- [10] Retno Wulandari, & Woro Utari. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasional. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 4(2), 75–90. DOI: <https://doi.org/10.51713/jamas.v4i2.85> .
- [11] Sari, L. I. (2016). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ultra Jaya Milk Cabang Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 5(2). DOI: <https://doi.org/10.26460/jm.v5i2.192> .
- [12] Difla, U., Sabaruddin, & Asmanah, S. (2024). Efektivitas Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengendalian Manajemen, dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial dengan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Utility: Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonomi*, 8(02), 155–184. DOI: <https://doi.org/10.30599/utility.v8i02.3553> .
- [13] Alzghoul, A., Bakir, S. M. A., & Alsheikh, G. A. A. (2023). The Interplay Among Human Resource Information Systems, Organizational Citizenship Behavior, and Organizational Success in Jordanian banks. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 493–503. DOI: [https://doi.org/10.21511/PPM.21\(1\).2023.42](https://doi.org/10.21511/PPM.21(1).2023.42) .
- [14] Shahreki, J., & Lee, J. Y. (2024). Adopting Human Resource Information System and Work-Related Outcomes in Emerging Market SMEs: Unified Theory of Acceptance and Use of Technology. *Cross Cultural and Strategic Management*, 31(1), 116–142. DOI: <https://doi.org/10.1108/CCSM-09-2022-0144> .
- [15] Destiviani, S., Andriani, D., & Sumartik, S. (2024). Human Resource Information Systems, Organizational Citizenship Behavior dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 75–92. DOI: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1618> .
- [16] Siswanto, A., & Nadia, F. N. D. (2024). Investigating the Relationship among Organizational Culture, Job Motivation, Organizational Citizenship Behaviour, and Job Performance: Indonesian Public Sector Context. *RSF Conference Series: Business, Management and Social Sciences*, 4(1), 220–227. DOI: <https://doi.org/10.31098/bmss.v4i1.883> .
- [17] Siswondo, S., Sudrajat, D., Solahudin, A., & Wibowo, S. N. (2022). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on OCB (Organizational Citizenship Behavior) Employees. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 2(5), 741–748. DOI: <https://doi.org/10.35877/454ri.daengku1277> .
- [18] Saluy, A. B., Syawal, M., Sudjono, Pramudena, S. M., Kemalasar, N., & Gustiah, I. P. (2024). Organizational Commitment, Transformational Leadership and Job Satisfaction as Predictors of Organizational Citizenship Behavior Among Civil Servants in Indonesia. *Journal of System and Management Sciences*, 14(1), 275–289. DOI: <https://doi.org/10.33168/JSMS.2024.0116> .
- [19] Jumadhil Nur Padillah, & M Syahputra. (2024). Sistem Informasi Layanan Pengaduan Berbasis Web dalam Peningkatan Pelayanan Publik Informasi Kecamatan Lubuk Begalung. *Jurnal Sains dan Teknologi Informatika*, 2(1), 71–76. DOI: <https://doi.org/10.38204/jsti.v2i1.1858> .

- [20]Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 13–23. DOI: <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.49> .
- [21]Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. DOI: <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057> .
- [22]Irandi, A., Wardhani, R. K., & Muttaqien, Z. (2023). Pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 219–228. DOI: <https://doi.org/10.30812/target.v5i2.3458> .
- [23]Prabowo, A., & Arif budiharjo. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Sdit Ulul Albab Kota Pekalongan. *J-AKSI: Jurnal Akuntansi dan Sistem Informasi*, 5(1), 153–165. DOI: <https://doi.org/10.31949/jaksi.v5i1.8750> .
- [24]Br. Panjaitan, V. R., Winarto, W., & Purba, J. H. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 10(2), 151–161. DOI: <https://doi.org/10.46880/methonomi.vol10no2.pp151-161> .
- [25]Prabowo, A., & Arif budiharjo. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai SDIT Ulul Albab Kota Pekalongan. *J-AKSI: Jurnal Akuntansi dan Sistem Informasi*, 5(1), 153–165. DOI: <https://doi.org/10.31949/jaksi.v5i1.8750> .
- [26]Putri Arifah, N., & Santosa, A. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 9(2), 184–197. DOI: <https://doi.org/10.36805/manajemen.v9i2.5359> .
- [27]Fuad, A., Utari, W., & Mardi W., N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Bappeda Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(3), 408–420. DOI: <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i3.364> .
- [28]Muhammad Fachrurrijal Bisri. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Pegawai Instansi Kantor Kecamatan Bangil). *Jurnal Transparan STIE Yadika Bangil*, 15(1). DOI: <https://doi.org/10.53567/jtsyb.v15i1.35> .
- [29]Adriani, W. Y., Ryantini, W. M., & Ardiansyah, J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai YPDPL. *Journal of Economic and Business Retail*, 1(2), 6. DOI: <https://doi.org/10.69769/jebr.v1i2.33> .