

**Pengaruh Budaya Organisasional dan Kepribadian Terhadap
Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasional
Sebagai Mediasi : Studi pada Satuan Lalu Lintas
Kepolisian Resor Kota Pati**

Syafrudin Candra Prayikno, Euis Soliha

Universitas STIKUBANK Semarang

syafudincandraprayikno2242020008@mhs.unisbank.ac.id,

euisoliha@edu.unisbank.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze and describe the influence of organizational culture and personality on Organizational Citizenship Behavior mediated by organizational commitment on Traffic Unit of Pati City Police Resort. The population used in this study were 102 members of Traffic Unit of Pati City Police Resort. The sampling method in this study used census. Data analysis technique used regression using SPSS program and Sobel test. The results of this study can be concluded that organizational culture has a positive effect on organizational commitment. Personality has a positive effect on organizational commitment. Organizational culture has a positive effect on OCB. Personality has a positive effect on OCB. Work motivation has a positive effect on employee performance. Organizational commitment is able to mediate the influence of organizational culture on OCB. Organizational commitment is able to mediate the influence of personality on OCB.

Keywords: *organizational culture, personality, organizational commitment and OCB*

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh budaya organisasional dan kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan dimediasi oleh komitmen organisasional pada Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Pati. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Anggota Satuan Lalu Lintas Polres Kota Pati yang berjumlah 102 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus. Teknik analisis data menggunakan regresi dengan menggunakan program SPSS dan uji Sobel test. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Kepribadian berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Budaya organisasional berpengaruh positif terhadap OCB. Kepribadian berpengaruh positif terhadap OCB. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh budaya organisasional terhadap OCB. Komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh kepribadian terhadap OCB.

Kata Kunci: budaya organisasional, kepribadian, komitmen organisasional dan OCB

PENDAHULUAN

Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa pegawai perusahaan tidak akan dapat

berjalan dengan optimal. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik merupakan hal yang mempengaruhi tercapainya suatu tujuan perusahaan. Mengelola Sumber Daya Manusia dalam organisasi bukan hal yang mudah, karena melibatkan berbagai elemen dalam organisasi, yaitu pegawai, pimpinan maupun sistem itu sendiri (Sutrisno, 2016).

Kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi sangat besar, oleh karena itu mengelola karyawan guna dapat berkinerja secara maksimal ialah kebijakan yang harus diperhatikan oleh organisasi karena SDM yang dikelola dengan baik akan menjadi aset berharga bagi organisasi. Memiliki karyawan yang menjalankan tugas formal memang baik, tetapi apabila suatu organisasi memiliki karyawan yang berperilaku di luar tanggung jawabnya dapat lebih membantu meningkatkan kinerja yang ada dalam organisasi (Hairani et al., 2022).

Hairani et al., (2022) menjelaskan bahwa “suatu individu yang melakukan tanggung jawab di luar tugas utamanya (*extra-role*) tanpa paksaan dan tanpa mengharap imbalan dengan alasannya loyalitas untuk membantu dan demi kemajuan organisasi disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)”. Menurut Titisari, (2014) bahwa “karyawan yang baik (*good citizens*) adalah cenderung untuk menampilkan OCB di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak OCB”, adanya OCB pada karyawan dapat dilihat apabila adanya perilaku sukarela membantu rekan kerja, melakukan tugas ekstra, menghargai peraturan dan menghindari konflik. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi OCB, diantaranya adalah budaya organisasional, kepribadian dan komitmen organisasional.

Menurut Kreitner & Kinicki, (2014) “budaya organisasional ialah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam”. Adanya budaya organisasional yang baik akan menciptakan keefektifan organisasi. Budaya organisasional memiliki dampak yang kuat kepada perilaku karyawan yang diikuti efektivitas organisasi dan akan memudahkan atasannya memahami organisasi dimana mereka bekerja tidak hanya bekerja sesuai kebijakan dan prosedur, tetapi untuk memahami perilaku manusia dan pemanfaatan SDM dengan cara yang terbaik (Khan & Rashid, 2012). Semakin baik budaya organisasional, maka perilaku OCB-nya pun akan semakin baik pula. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kholisah et al., 2020); (Tutugo & Solichin, 2020); (Satria et al., 2021); (Hairani et al., 2022) yang membuktikan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif terhadap OCB. Hal ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jaya, 2016) yang membuktikan bahwa budaya organisasional tidak berpengaruh terhadap OCB.

Selain, budaya organisasional variabel berikutnya yang juga mempengaruhi OCB adalah kepribadian. Robbins & Judge, (2015) mendefinisikan kepribadian (*personality*) sebagai jumlah total dari cara-cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Tindakan-tindakan pegawai dalam bekerja baik itu bekerja secara individu ataupun kelompok sangat ditentukan oleh pola pikir ataupun perasaan yang dimilikinya. Maka dari itu, kemampuan seseorang untuk membantu

orang lain dipengaruhi oleh kepribadian dan suasana hati (mood). Karyawan yang memiliki kepribadian positif secara mental akan mempengaruhi dalam menciptakan kelangsungan perusahaannya. Dengan memiliki kepribadian yang positif secara langsung akan menciptakan perilaku OCB. Penelitian yang dilakukan oleh (Kholisah et al., 2020); (Tutugo & Solichin, 2020); (Satria et al., 2021); (Hairani et al., 2022) membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap OCB. Hal ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Batilmurik, 2021) yang membuktikan bahwa budaya organisasional tidak berpengaruh terhadap OCB.

Selain budaya organisasional dan kepribadian yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional sebagai mediator dalam menciptakan OCB dalam perusahaan. Adanya komitmen karyawan kepada organisasi akan menimbulkan keefektifan organisasi. Secara umum komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan bekerja maksimal untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut (Kholisah et al., 2020). Komitmen organisasi dapat memberi pengaruh terhadap sikap OCB, dimana seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan mengarahkan segala kemampuannya dalam terwujudnya tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Jaya, 2016); (Kholisah et al., 2020); (Tutugo & Solichin, 2020); (Hairani et al., 2022) membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap OCB. Hal ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Satria et al., 2021) yang membuktikan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap OCB.

Persoalan dalam lingkup masyarakat dengan berbagai faktor yang kerap terjadi selaras dengan harapan terciptanya lingkungan yang kondusif dan nyaman, Kepolisian Negara Republik Indonesia yang merupakan Kepolisian Nasional di Indonesia, bertanggung jawab langsung di bawah presiden dengan berlandaskan pada moto Polri Rasta Sewakotama dengan makna Abdi Utama bagi Nusa Bangsa. Polri mengemban tugas-tugas kepolisian di seluruh wilayah Indonesia dalam upaya menegakkan hukum, pengayoman, memelihara keamanan, ketertiban masyarakat, memberikan perlindungan, dan pelayanan kepada masyarakat. Organisasi Polri disusun secara berjenjang dari tingkat pusat sampai ke kewilayahan.

Langkah Polri guna meningkatkan lingkungan yang nyaman tentunya selalu berusaha diupayakan dalam pelayanan Satuan Lalu Lintas Polres Kota Pati guna mencegah pelanggaran-pelanggaran yang marak terjadi. Mengingat salah satu yang menjadi faktor keberhasilan aparat pemerintah ialah pelayanan berkualitas yang diberikan kepada masyarakat setempat. Sebagaimana keharusan polisi lalu lintas dalam bekerja dengan tulus, ikhlas, penuh kesadaran, kepedulian dan tanggung jawab dalam mewujudkan dan memelihara keamanan, keselamatan, ketertiban serta kelancaran lalu lintas guna memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Tentunya sumber daya manusia merupakan modal utama dan berharga yang dimiliki Satuan Lalu Lintas Polres Kota Pati.

Upaya menciptakan wilayah yang kondusif tentunya membutuhkan komunikasi dari pimpinan dan bawahan dalam membangun sinergi untuk bersama menuntaskan permasalahan yang berujung pada hal-hal yang kerap menimbulkan keresahan masyarakat sekitar. Pengendara baik kendaraan roda dua maupun roda empat yang dengan seenaknya melaju di jalanan umum dengan melebihi ketentuan kecepatan laju kendaraan yang semestinya, sehingga kecelakaan kerap tak terelakan. Serta pemeriksaan yang tentunya perlu rutin dilakukan untuk penertiban dan upaya mengamankan kendaraan yang bisa saja merupakan barang hasil curian.

Indikasi rendahnya OCB di lingkungan Satuan Lalu Lintas Polres Kota Pati dapat dilihat berdasarkan hasil pra *survey* terhadap 30 responden anggota satuan Lalu Lintas Polres Kota Pati, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pra Survey OCB Anggota Satuan Lalu Lintas Polres Kota Pati

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah Saudara akan menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain ?	13 (43,33%)	17 (56,67%)
2	Apakah saudara merasa senang hati bila mengerjakan pekerjaan cepat selesai secara efisien?	12 (40%)	18 (60%)
3	Jika ada kebijakan yang tidak sesuai dengan keinginan saudara, apakah saudara tetap akan melaksanakan kebijakan tersebut ?	11 (36,67%)	19 (63,33%)
4	Apakah saudara selalu menghargai rekan kerja saya karena hal itu dapat menjaga hubungan interpersonal saya dengan rekan kerja	9 (30%)	21 (70%)
5	Apakah saudara berpartisipasi secara sukarela dalam berbagai kegiatan demi kemajuan perusahaan?	16 (53,33%)	14 (46,67%)

Sumber : Pra Survey pada Anggota Satuan Lalu Lintas Polres Kota Pati, 2024.

Pada tabel 1 dapat diketahui bahwa Anggota Satuan Lalu Lintas Polres Kota Pati dengan 30 responden belum merasakan OCB yang maksimal. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1 yang sebagian besar menjawab tidak atau kurang berkenan mengenai OCB yang diukur dari akan menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain dan mengenai menghargai rekan kerja saya karena hal itu dapat menjaga hubungan interpersonal saya dengan rekan kerja.

Dengan melihat adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian maka peneliti tertarik mengkaji lebih dalam tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi OCB, yaitu budaya organisasional, kepribadian dan komitmen organisasional. Berdasarkan uraian tersebut, maka judul yang diambil dalam penelitian ini adalah "Pengaruh Budaya Organisasional dan Kepribadian terhadap OCB dengan Komitmen

Organisasional sebagai mediasi (Studi pada Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Pati)”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk bukan angka atau dalam bentuk uraian (Santoso, 2019), misalnya jenis kelamin, dan sebagainya. Adapun jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah: data Primer. Data primer adalah data yang berasal langsung dari objek penelitian, yaitu berupa kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden. Data yang diambil langsung diperoleh dari pengisian kuesioner dari anggota Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Pati.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya organisasional terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Budaya organisasional merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan dan perilaku seseorang untuk membentuk suatu kebiasaan dan praktik yang diberlakukan pada setiap anggota organisasi melalui komunikasi dan interaksi sehingga dijadikan pedoman untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Sedangkan komitmen organisasi merupakan sikap keyakinan yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasinya, dimana karyawan sudah merasa menyatu dengan seluruh nilai-nilai yang berhubungan dengan perusahaan, memiliki loyalitas tinggi dan bersedia bekerja keras demi tercapainya tujuan perusahaan (Kholisah et al., 2020). Penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Kholisah et al., (2020); Tutugo & Solichin, (2020); Hairani et al., (2022) membuktikan budaya organisasional memiliki pengaruh positif pada komitmen organisasional.

Pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Semakin baik kepribadian, maka akan meningkatkan komitmen organisasional. Menurut (Greenberg, 2010) menjelaskan komitmen organisasi berkaitan dengan sejauh mana orang terlibat dengan organisasi mereka dan tertarik untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Sebab, komitmen organisasional merupakan perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan guru untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Kepribadian yang lebih menunjukkan karakteristik terbuka, pengindera, pemikir, dan penilai dapat lebih menimbulkan keinginan guru untuk tetap berpihak kepada organisasi. Rahayu, (2017) kepribadian menjadi hal penting yang dapat mempengaruhi terbentuknya komitmen karyawan, dengan adanya kepribadian karyawan yang semakin baik maka akan semakin meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasinya.

Penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Kholisah et al., (2020); Tutugo & Solichin, (2020); Hairani et al., (2022) membuktikan kepribadian memiliki pengaruh positif pada komitmen organisasional.

Pengaruh Budaya Organisasional terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB)

Hasil penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif terhadap OCB. Apabila suatu budaya organisasional tertanam kuat dapat memengaruhi tingkat solidaritas yang kuat bagi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, budaya organisasional yang kuat harus ditanamkan kepada pribadi karyawan (Purnamie, 2014:59). Hal tersebut dapat menciptakan karakter OCB terhadap karyawan pada perusahaan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indhira Pratiwi (2013) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* karyawan artinya semakin baik budaya organisasional maka semakin tinggi perilaku *OCB* karyawan. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Kholisah et al., 2020); (Tutugo & Solichin, 2020); (Satria et al., 2021); (Hairani et al., 2022) yang membuktikan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif terhadap OCB.

Pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap OCB. Semakin baik kepribadian, maka akan meningkatkan OCB. Kepribadian yang positif akan memberi pengaruh terhadap perilaku OCB, dimana seorang karyawan yang memiliki kepribadian positif secara langsung akan menunjukkan perilaku-perilaku positifnya yang akan memberi nilai tambah. Hal ini di dukung oleh penelitian dari Aussy dan Sudarma (2017) dengan hasil penelitian bahwa *personality* berpengaruh positif signifikan pada *OCB*. Organ menunjukkan bahwa kepribadian karyawan salah satu faktor yang perlu diteliti lebih lanjut tentang pengaruhnya terhadap *OCB* khususnya pada karyawan struktural dengan menggunakan “*Big Five*” atau faktor lima besar kepribadian. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Kholisah et al., 2020); (Tutugo & Solichin, 2020); (Satria et al., 2021); (Hairani et al., 2022) membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap OCB.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Semakin baik komitmen organisasional, maka akan meningkatkan OCB. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada organisasinya, apabila dalam pekerjaannya merasakan kepuasan sesuai dengan apa yang diinginkannya. Pada dasarnya OCB tidak dapat dilepaskan dari komitmen karyawan terhadap organisasi, karena bagaimanapun prestasi kerja yang melebihi apa yang seharusnya, banyak ditentukan oleh kuat tidaknya komitmen karyawan terhadap organisasi (Tutugo & Solichin, 2020). Komitmen pegawai akan

mendorong terciptanya *organizational citizenship behavior* (OCB). Begitu juga dengan pegawai yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi, akan melakukan apa pun untuk memajukan organisasi karena yakin dan percaya pada organisasi di mana pegawai tersebut bekerja (Luthans, 2011). Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Jaya, 2016); (Kholisah et al., 2020); (Tutugo & Solichin, 2020); (Hairani et al., 2022) membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap OCB.

Pengaruh Budaya organisasional terhadap OCB Melalui Komitmen Organisasional

Hasil penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasional berpengaruh terhadap OCB melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Hubungan antara budaya organisasional dan OCB memiliki dua arah yaitu pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh antara budaya organisasional pada *organizational citizenship behavior* pegawai. Hubungan langsung yang dimaksud salah satunya bisa jadi nilai-nilai yang ada di kantor mendorong secara sadar untuk menerapkan OCB. Sebagai contoh ketika ada pegawai atau anggota baru dalam kantor dan menemui kesusahan atau kendala karena pegawai tersebut masih membutuhkan bimbingan agar dapat bekerja sama seperti pegawai lainnya, maka orang-orang yang ada di sekitar pegawai tersebut akan membantu dalam menyelesaikan atau mengajarkan cara penyelesaiannya padahal tugas itu bukanlah merupakan tugas utama mereka (Hairani et al., 2022). Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Tutugo & Solichin, 2020) dan (Hairani et al., 2022) membuktikan bahwa komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh budaya organisasional terhadap OCB.

Pengaruh Kepribadian terhadap OCB Melalui Komitmen Organisasional

Hasil penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap OCB melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Komitmen yang tercipta berdasarkan kepribadian pegawai yang baik maka inilah yang kemudian akan mendorong jalannya OCB. Sebagai imbalan atas dukungan atau perlakuan baik dari organisasi, pegawai mungkin menunjukkan komitmen, yang pada gilirannya mendorong pegawai untuk terlibat dalam OCB karena mereka merasa berkewajiban untuk terlibat dalam perilaku semacam itu. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Hairani et al., 2022) membuktikan bahwa kepribadian mampu memediasi pengaruh budaya organisasional terhadap OCB.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Budaya organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Semakin baik budaya organisasional, maka akan meningkatkan komitmen organisasional.
2. Kepribadian berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Semakin baik kepribadian, maka akan meningkatkan komitmen organisasional.

3. Budaya organisasional berpengaruh positif terhadap OCB. Semakin baik budaya organisasional, maka akan meningkatkan OCB
4. Kepribadian berpengaruh positif terhadap OCB. Semakin baik kepribadian, maka akan meningkatkan OCB.
5. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap OCB. Semakin tinggi komitmen organisasional, maka akan meningkatkan OCB.
6. Komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh budaya organisasional terhadap OCB.
7. Komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh kepribadian terhadap OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial least square (PLS) : alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*. Yogyakarta : Andi.
- Anwar. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan*, 35-46.
- Badu, S., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Batilmurik, R. (2021). Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Dimediasi Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Dosen Politeknik Negeri Kupang). *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 186-197.
- Benna, M., Brahmasari, I., & Nugroho, R. (2017). The Effect of Job Enrichment, Self Efficacy and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Performance of Civil Servants of Departmen of Health, Sinjai Regency, South Sulawesi Province. *International Journal of Business and Management Invention*, 49-64.
- Dikshit, A., & Dikshit, P. (2014). A Study of Corporate Enterpreneurship Development by Incorporating High Performance HRM Practices: Investigating the Mediating Role of OCB and Procedural Justice at Workplace. *International Journal of Management Research and Review*, 221-230.
- Feist, J., & Feist, G. (2006). *Theories of Personality Sixth Edition*. United States: McGraw-Hill Companies. Inc.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Donelly, J. (2012). *Organization: Bbehaviour, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Greenberg, J., & Baron, R. (2003). *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice: Prentice Hall.
- Hairani, C., Suryatni, M., & Suryani, E. (2022). Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan

- Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Dinas Perdagangan Provinsi NTB). *JPSDM*, 39-51.
- Jaya, R. (2016). Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 407-414.
- Khan, S., Zabid, M., & Rashid, A. (2015). The Mediating Effect of Organizational Commitment in the Organizational Culture, Leadership and Organizational Justice Relationship with Organizational Citizenship Behavior: A Study of Academicians in Private Higher Learning Institutions in Malaysia. *International Journal of Recent Advances In Organizational Behavior And Decision Science (IJRAOB) An Online International Research Journal* .
- Kholisah, I., Sampeadi, & Apriono, M. (2020). The Effect of Organizational Culture and Personality on Organizational Citizenship Behavior mediated by Organizational Commitment on the Employees of PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Jember. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 72-76.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 20-52.
- Noruzi, A., Dalfard, V., Azhdari, B., Shirkouhi, S., & Rezazadeh, A. (2012). Relations between transformational leadership, organizational learning, knowledge management, organizational innovation, and organizational performance: an empirical investigation of manufacturing firms. *The International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 1073–1085.
- Preacher, & Hayes. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 879–891.
- Purba, S., Revida, E., Parinduri, L., Purba, B., Purba, M., Tasnim, et al. (2020). *Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis. kitamenulis.id.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Satria, P., Matriadi, F., & Maryudi. (2020). Pengaruh Personality, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior serta dampaknya terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah di Kecamatan Indra Makmur Kabupaten Aceh Timur. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 48-69.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 3.0*. Yogyakarta: Andi.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2014). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* . Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Group.
- Titisara, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.* Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Tutugo, A., & Solichin, M. (2020). Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru Tetap Pondok Pesantren SahabatQu Sleman). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 392-410.