

## Pengaruh Kepribadian, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) ASN Di Polres Lumajang

Holila Risdiyanti<sup>1</sup>, Fauzan Muttaqien<sup>2</sup>, Zainul Hidayat<sup>3</sup>

STIE Widya Gama Lumajang<sup>123</sup>

Email: holilarisdiyanti2726@gmail.com<sup>1</sup>

Email: fauzanmuttaqien99@gmail.com<sup>2</sup>

Email: zd4y4t@gmail.com<sup>3</sup>

### INFO ARTIKEL

Volume 3

Nomor 3

Bulan Maret

Tahun 2021

Halaman 227-233

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Aparatur Sipil Negara di Polres Lumajang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner terhadap OCB di Polres Lumajang yang berjumlah 41 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepribadian, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Aparatur Sipil Negara di Polres Lumajang tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan koefisien determinan sebesar 4,6%, sedangkan sisanya 95,4% OCB dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan Aparatur Sipil Negara Polres Lumajang untuk memberikan inovasi dan inspirasi sehingga dapat memacu serta mendorong untuk melakukan pekerjaan diluar tugas pokok dan tanggung jawabnya.

**Kata Kunci : Kepribadian, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, OCB.**

### ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of personality, organizational culture and transformational leadership on the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Civil Servants at the Lumajang Police. This study uses primary data obtained from the results of filling out questionnaires to OCB at the Lumajang Police, totaling 41 respondents. The analytical method used in this research is multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis showed that personality, organizational culture and transformational leadership on the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Civil Servants at the Lumajang Police Station did not have a significant influence with a determinant coefficient of 4.6%, while the remaining 95.4% OCB was influenced by other variables not examined in this study. Based on the results of this study, it is recommended that the Civil Servants of the Lumajang Police Station provide innovation and inspiration so that they can stimulate and encourage them to do work outside their main duties and responsibilities.*

**Keyword : Personality, Organizational Culture, Transformational Leadership, OCB.**

## PENDAHULUAN

Menurut (Priansa, 2014) berkembangnya sumber daya manusia saat ini bisa diartikan sebagai kesiapan seseorang untuk mengemban amanah dan tanggungjawab yang diberikan pimpinan dalam sebuah organisasi atau suatu lembaga tertentu. Daft (dalam Diantono, 2015) menyatakan bahwa kepribadian seseorang dapat dicerminkan dalam serangkaian karakteristik yang mendasari pola perilaku yang stabil dalam merespon ide, objek, atau orang-orang yang ada dilingkungan sekitar.

Robbins (2015) berpendapat bahwa bagi suatu organisasi, budaya dapat mewakili kepribadian suatu organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat mencerminkan kepribadian karyawan dan mampu meningkatkan komitmen organisasional, mampu bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi. (Yohannes & Supit, 2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Tidak hanya personil Polri tetapi ada juga Aparatur Sipil Negara Polri yang jumlahnya di Kabupaten Lumajang mencapai 57 personil, 41 personil bertugas di Polres Lumajang dan 16 personil bertugas di Polsek yang ada di Kabupaten Lumajang. Tuntutan kerja yang harus dijalani seperti kepolisian semakin meningkat, pada dasarnya Aparatur Sipil Negara Polri diwajibkan untuk mematuhi dan menjalankan tugas serta perintah dari pimpinan. Berdasarkan Penelitian terdahulu oleh Ratna Dewi Santosa dan Komang Rahayu Indrawati dengan judul “Pengaruh trait kepribadian dan kualitas kehidupan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Bali”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan *trait* kepribadian dan kualitas kehidupan kerja terhadap *OCB* (Dewi & Rahayu, 2020). Penelitian “Pengaruh Motivasi dan Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior*” hasilnya menunjukkan motivasi dan kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* (D. N. Haryati, 2019). Penelitian berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Di Perusahaan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai *Mediating Variable* (Studi Kasus: Pt Evi) “. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di PT EVI mempengaruhi kepuasan kerja, budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* (Asrunputri et al., 2020). Judul “Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pelatihan Hijau Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Hotel Griya Santrian Sanur”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pelatihan hijau, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan, yang berarti bahwa semakin efektif pelatihan hijau yang diberikan kepada karyawan, maka *OCB* karyawan akan semakin meningkat (Manajemen, 2020). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* (I. Putri & Suwandana, 2016). Dari fenomena yang terjadi, maka perlu dilakukan penelitian tentang *OCB*. Hal ini juga menjadikan peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepribadian, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ASN Di Polres Lumajang”.

Berdasarkan hal tersebut maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Apakah Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Polres Lumajang ?
- Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Polres Lumajang?
- Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Polres Lumajang?.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2012) menyatakan *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 41 Aparatur Sipil Negara Polri. Langkah analisis data penelitian ini terdiri dari Uji Instrument, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis, dan Koefisien Determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Pengumpulan Data

Deskripsi responden menurut Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Pangkat, sebagai berikut :

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	14	34.1%
Perempuan	27	65.9%
<b>Usia</b>		
17 s/d 25 Tahun	0	0%
26 s/d 35 Tahun	1	2.4%

36 s/d 50 tahun	40	97.6%
<b>Pendidikan</b>		
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA/SMK	25	61%
Perguruan Tinggi (DIII/S1/S2/S3)	16	39%
<b>Pangkat</b>		
Golongan 1	0	0%
Golongan 2	41	100%
Golongan 3	0	0%
Golongan 4	0	0%

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021

## Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

### Uji Validitas

Berdasarkan data rekapitulasi hasil pengujian validitas dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pertanyaan yang terdiri dari 5 (lima) pernyataan untuk variabel kepribadian, 5 (lima) pernyataan untuk variabel budaya organisasi, 4 (empat) pernyataan untuk variabel kepemimpinan transformasional, 5 (lima) pernyataan untuk variabel OCB. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi, seluruhnya mempunyai  $r_{hitung}$  diatas batas  $r$  yaitu 0,3. Dengan demikian bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Kesimpulannya seluruh butir pernyataan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian karena dapat menggali informasi atau data yang diperlukan.

### Uji Reliabilitas

Dari rekapitulasi hasil uji reliabilitas variabel kepribadian diperoleh *cronbach's alpha* sebesar 0,742 yang dinyatakan reliabel, variabel budaya organisasi menghasilkan *cronbach's alpha* sebesar 0,772 yang dinyatakan reliabel, variabel kepemimpinan transformasional menghasilkan *cronbach's alpha* sebesar 0,746 yang dinyatakan reliabel dan OCB menghasilkan *cronbach's alpha* sebesar 0,699 dinyatakan reliabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas Data

Hasil pengujian normalitas data menunjukkan bahwa pola grafik normal *probability plot* terlihat titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, begitu pula pada grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan). Kedua grafik menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana variabel ( $X_1$ ) sebesar 1,568, ( $X_2$ ) sebesar 1,491, ( $X_3$ ) sebesar 1,127, seluruh variabel berada dibawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dengan hasil ( $X_1$ ) sebesar 0,638, ( $X_2$ ) sebesar 0,671, ( $X_3$ ) sebesar 0,887. Hal ini berarti bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas. Jadi semua variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel yang saling independen, sehingga dapat dilanjutkan untuk melakukan uji regresi linier berganda.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak memiliki gejala heteroskedastisitas yang artinya tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

## Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pada analisis regresi dapat disusun suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$OCB = 17,463 + 0,249KP + (- 093)BD + (-054)KT$$

## Hasil Uji Hipotesis

### Tabel Hasil Uji t (Uji Parsial)

No	Variabel	$t_{hitung}$	Sig	Keterangan
1	Kepribadian	1,337	0,190	Tidak berpengaruh signifikan
2	Budaya Organisasi	-,701	0,488	Tidak berpengaruh signifikan
3	Kepemimpinan Transformasional	-,285	0,777	Tidak berpengaruh signifikan

Sumber: Output SPSS versi 24, 2021

Hipotesis Pertama : Hasil uji t pada variabel  $X_1$  yaitu kepribadian diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,337$  dengan tingkat signifikansi 0,190. Jadi  $t_{hitung} 1,337 < t_{tabel} 2,022$ . Artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dengan tingkat signifikansi 0,190 yang berada diatas batas signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh kepribadian yang signifikan terhadap OCB di Polres Lumajang.

Hipotesis Kedua : Hasil uji t pada variabel  $X_2$  yaitu budaya organisasi diperoleh nilai  $t_{hitung} = -,701$  dengan tingkat signifikansi 0,488. Jadi  $t_{hitung} -,701 < t_{tabel} 2,022$ . Artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dengan tingkat signifikansi 0,488 yang berada diatas batas signifikansi 0,5. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh budaya organisasi yang signifikan terhadap OCB di Polres Lumajang.

Hipotesis Ketiga : Hasil uji t pada variabel  $X_3$  yaitu kepemimpinan transformasional diperoleh nilai  $t_{hitung} = -0,285$  dengan tingkat signifikansi 0,777. Jadi  $t_{hitung} -0,285 < t_{tabel} 2,022$ . Artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dengan tingkat signifikansi 0,777 yang berada diatas batas signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional yang signifikan terhadap OCB di Polres Lumajang.

### **Koefisien Determinasi**

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,046. Hal ini berarti 4,6% OCB tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kepribadian, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional, sedangkan sisanya yaitu 95,4% OCB dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yaitu motivasi kerja, komitmen organisasi, kinerja pegawai dan lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kepribadian Terhadap OCB**

Hasil pengujian mengenai pengaruh kepribadian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kepribadian secara signifikan terhadap OCB Aparatur Sipil Negara di Polres Lumajang, artinya kepribadian seseorang yang dalam penelitian ini Aparatur Sipil Negara Polri memiliki kepribadian masing-masing dan tidak memiliki pengaruh terhadap OCB di Polres Lumajang. 1) ASN memiliki rasa percaya diri yang tinggi. Pernyataan tersebut dibentuk dari indikator rasa percaya diri. Rasa percaya diri dibentuk atau lahir dari dalam diri seseorang itu sendiri. Rasa percaya diri tidak menyebabkan seorang Aparatur Sipil Negara Polri melakukan pekerjaan diluar jam kerja atau jam dinas. 2) ASN memiliki orientasi tugas dan hasil setelah melakukan pekerjaannya. Setiap ASN dalam melakukan pekerjaannya dituntut untuk mengevaluasi tugas yang diperintahkan pimpinan serta hasil setelah melakukan tugas tersebut. 3) Memikirkan setiap resiko dengan apa yang telah dikerjakan oleh ASN, pernyataan tersebut dibentuk dari indikator kepribadian yaitu memikirkan setiap resiko. 4) setiap ASN memiliki rasa kepemimpinan tersendiri. Pernyataan tersebut dibentuk dari indikator kepribadian yaitu memiliki rasa kepemimpinan. 5) ASN memiliki orientasi di masa depan, ASN memiliki keinginan serta rencana dimasa depan dalam hal ini bersangkutan dengan pekerjaan yang mereka kerjakan sesuai dengan perintah dan arahan dari pimpinan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap OCB**

Hasil pengujian mengenai pengaruh budaya organisasi menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh budaya organisasi secara signifikan terhadap OCB Aparatur Sipil Negara di Polres Lumajang, artinya budaya organisasi yang diterapkan di Polres Lumajang tidak mempengaruhi OCB Aparatur Sipil Negara. 1) Setiap ASN memiliki kesadaran diri yang berbeda dengan ASN lainnya. Kesadaran diri masing-masing ASN tentunya berbeda oleh karena itu setiap tindakan yang dilakukan oleh ASN berbeda seperti halnya dengan suatu pekerjaan yang tidak ada perintah dari pimpinan maka pekerjaan tersebut dapat terselesaikan atas kesadaran diri dari Aparatur Sipil Negara itu sendiri. 2) ASN memiliki sikap agresif yang berbeda dengan lainnya. Tidak semua orang memiliki sikap agresif oleh karena itu Aparatur Sipil Negara harus mampu mengontrol diri dalam setiap tindakan yang mereka kerjakan. 3) ASN memiliki kepribadian masing-masing Seperti pada pembahasan variabel kepribadian bahwasanya setiap orang atau dalam hal ini Aparatur Sipil Negara Polri memiliki kepribadian masing-masing. 4) ASN memiliki performa yang berbeda-beda. Performa merupakan suatu kondisi dimana seseorang memiliki tampilan bergaya atau cara berpakaian yang berbeda dengan lainnya, tetapi Aparatur Sipil Negara Polres Lumajang memiliki pakaian yang sama atau seragam dinas sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam lingkungan Aparatur Sipil Negara Polri. 5) ASN memiliki cara pandang untuk berorientasi pada timnya masing-masing. Didalam Polres Lumajang terdapat beberapa satuan fungsi dengan tugas pokok dan tanggung jawab masing-masing, serta didalam setiap satuan fungsi terdapat Aparatur Sipil Negara yang mayoritas ditugaskan pada bagian administrasi. Sehingga setiap Aparatur Sipil Negara memiliki cara pandang untuk berorientasi pada fungsinya masing – masing dan dalam hal tersebut tidak lepas dengan perintah serta arahan dari pimpinan.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap OCB**

Hasil pengujian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional secara signifikan terhadap OCB, artinya kepemimpinan yang diterapkan di Polres Lumajang tidak mempengaruhi OCB Aparatur Sipil Negara. 1) pimpinan memiliki keyakinan diri yang dianggap baik dalam menyampaikan tujuan. Setiap pemimpin memiliki cara memimpin

yang berbeda beda tetapi semua dalam satu tujuan berdasarkan visi misi yang telah ditetapkan oleh pimpinan dalam hal ini yang dimaksud pimpinan yang setingkat lebih tinggi yaitu Polisi Daerah atau biasanya disingkat Polda. 2) pemimpin mampu memberikan inspirasi kepada pegawainya. Sebagai seorang pemimpin harus mampu memberikan arahan, contoh serta inspirasi bagi pegawainya, sehingga dengan demikian pegawai mempunyai cara pandang yang baru sehingga dalam bekerja tidak merasa jenuh atau bosan akan perintah dan pekerjaan rutin yang setiap hari harus dikerjakan. 3) pemimpin mampu mengajak pegawai melihat perspektif baru yang dapat menjadi tujuan organisasi. Sebagai seorang pemimpin dalam hal ini yang dimaksud adalah Kapolres serta Kepala Satuan dari masing – masing fungsi harus mampu mengajak pegawai atau anggotanya untuk melihat sudut pandang baru sehingga yang nantinya bisa dijadikan tujuan dalam organisasi. 4) pemimpin mengidentifikasi keperluan yang dibutuhkan oleh pegawainya. Pemimpin harus mampu mengidentifikasi hal – hal yang dibutuhkan oleh pegawainya, seperti sarana dan prasana, kemudahan dalam mengakses setiap pekerjaan yang berbasis aplikasi dan juga mampu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Setelah dilakukan penelitian menunjukkan bahwa variabel ( $X_1$ ) Kepribadian, variabel ( $X_2$ ) Budaya Organisasi dan variabel ( $X_3$ ) Kepemimpinan Transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Oleh karena itu variabel pada penelitian ini tidak cocok untuk dilakukan pada penelitian yang kaitannya dengan OCB Aparatur Sipil Negara, karena pada dasarnya seorang Aparatur Sipil Negara, baik mulai dari, pekerjaan, perintah, tata cara berpakaian serta gaji sudah berasal dan ditetapkan oleh pemerintah, dimana seorang Aparatur Sipil Negara harus mematuhi setiap perintah atau tugas dari seorang pimpinan. Tetapi bisa saja variabel tersebut cocok dilakukan dan menunjukkan hasil berpengaruh signifikan pada OCB apabila menggunakan sasaran atau responden pegawai swasta atau honore pada suatu organisasi atau instansi. Jadi berdasarkan uraian diatas ada beberapa faktor atau variabel yang dapat digunakan serta mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* yaitu diantaranya, motivasi kerja (Mondiani, 2012), komitmen organisasi (Kurniawan, 2015), kinerja pegawai (Y. Putri & Utami, 2017), kepuasan kerja (Lestari & Ghaby, 2018) dan produktivitas kerja (Pranata, 2018).

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pada hasil analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial (uji t) variabel kepribadian, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan OCB Aparatur Sipil Negara (ASN) di Polres Lumajang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asrunputri, A. P., Supriyadi, E., & PUtiana, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Di Perusahaan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediating Variable (Studi Kasus: Pt Evi). *Jurnal Ekobisman*, 4(3), 183–193.
- Bentar, A., Purbangkaro, M., & Prihartini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi ( Tbs ) Jember. Bentar, Aidin. Rurbangkaro, Murdjianto. Prihartini, Dewi, 3(1), 1–17.
- Budihardjo. (2014). *Mengenal Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Manajemen Prasetya Mulya.
- Dewi, R., & Rahayu, K. (2020). Pengaruh trait kepribadian dan kualitas kehidupan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) pada Pegawai Negeri Sipil ( PNS ) di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 12–24.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryati, E., Mariatin, E., & Supriyantini, S. (2014). Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Analitika Jurnal Universita Sumatera Utara*, 6(2), 105–113.
- Hammad, Nashih Amin Al. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Afektif terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) (Studi Kasus di BMT Amanah Ummah Kartasura dan BMT Tumang Boyolali). Naskah Publikasi. Yogyakarta: Fakultas Agama Islam UMY.
- Haryati, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 9(1), 28. doi.org/10.30588/jmp.v9i1.433
- Kurniawati, E., & Troena, E. A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kepuasan Kerja Karyawan PT Jasa Marga ( Persero ) Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 605–612.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1), 95–118. journal.maranatha.edu
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.
- Manajemen, E. (2020). Peran budaya organisasi memoderasi pelatihan hijau terhadap. 9(9), 3321–3340.
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Pln ( Persero ) Upj Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis Volume*, 1, 46–54.
- Nardo, R., Evanita, S., & Syahrizal, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif. *JEBI (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, 3(2), 209. doi.org/10.15548/jebi.v3i2.179.
- Nugroho, Y. A. (2011). *It's Easy Olah Data dengan Spss*. Skripta Media Creative.
- Perengkuan, F. M. (2014). Perceived Information Security, Information Privacy, Risk And Institutional Trust On Consumer's Trust In E-Commerce. *EMBA*, 2(4), 788–797.
- Paramita, R. W. D., & Rizal, N. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif : Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa*. Azyan Mitra Media.
- Penjajar, S., Ekonomi, F., Katholik, U., & Mandala, W. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), 171–188. doi.org/10.9744/jmk.7.2.pp.171-188
- Pranata. (2018). *Jurnal produktivitas*. *Jurnal Produktivitas*, 7, 24–33.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Purnomo, R., & Lestari, S. (2010). Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, Dan Locus of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil Dan Menengah. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 17(2), 144–160.
- Putri, I., & Suwandana, I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 254772.
- Putri, Y., & Utami, H. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 46(1), 27–34.
- Rahmayanti, Febriana, & Dewi. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ecopsy*, 1(3).
- Riduwan. (2018). *Metode Dan Teknik Menyusun Tesis (cetakan 11; M. P. Prof. Dr. H. Akdon & M. . Zainal Arifin, Eds.)*. Bandung: Alfabeta.

- Saleem, S., & Amin, S. (2013). The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 5(5).
- Sari, L. A., Onsardi, & Ekowati, S. (2020). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*. 137–145.
- Santoso, S. (2004). *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Elex Media Komputindo.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Studi, P., Manajemen, M., Sarjana, P. P., & Diponegoro, U. (2008). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang).
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)* (3rd ed.). Alfabeta.
- Sulistisih. (2021). Vitalitas Keterlibatan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi Guru. 5(February), 2021.
- Taurisa, C. M., Magister, P., Universitas, M., & Tengah, J. (2001). *Internationale buchmesse der kleinverlage und handpressen*. Deutscher Drucker Stuttgart, 37(24), 79.
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (2nd ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Widarjono, A. (2015). *Analisis Multivariat Terapan dengan Program SPSS, Amos dan Smart PLS*. UPP STIM YKPN.