

PENGARUH KEPERIBADIAN, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI OCB

Ferdy Wibowo Ragil, Tristiana Riyanti

Universitas Stikubank, Semarang, Indonesia

Email: ragil.fesani.ferdy@gmail.com, tristianar@edu.unisbank.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian adalah menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh kepribadian, komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui OCB pada pegawai Disnav Kelas II Semarang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Disnav Kelas II Semarang yang berjumlah 197 orang selain Kepala Dinas. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan purposive sampling. Teknik pengambilan sampel berdasarkan dengan kriteria, yaitu: Pegawai ASN, Pegawai minimal tamatan SLTA/ sederajat, Pegawai bekerja minimal selama 5 tahun. Berdasarkan kriteria tersebut, maka diperoleh sampel sebanyak 119 pegawai yang akan dijadikan sebagai sampel. Teknik analisis data menggunakan regresi dengan menggunakan program SPSS dan uji Sobel test. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. OCB mampu memediasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai Disnav Kelas II Semarang. OCB mampu memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Disnav Kelas II Semarang. OCB tidak memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Disnav Kelas II Semarang.

Kata kunci: kepribadian, komitmen organisasional, kepuasan kerja, OCB, kinerja pegawai

Abstract

The aim of the study was to analyze and describe the influence of personality, organizational commitment, and job satisfaction on employee performance through OCB on Disnav Class II Semarang employees. The population used in this study were all Class II Semarang Disnav employees, totaling 197 people apart from the Head of Service. The sampling technique in this study used purposive sampling. The sampling technique is based on the criteria, namely: ASN employees, employees who have at least graduated from high school/equivalent, employees who have worked for at least 5 years. Based on these criteria, a sample of 119 employees was obtained which would be used as a sample. The data analysis technique uses regression using the SPSS program and the sobel test. The results of this study can be interpreted that parenting has a positive and significant effect on OCB. Organizational commitment has a positive and significant effect on OCB. Job satisfaction has a positive and significant effect on OCB. atmosphere has a positive and significant positive effect on employee performance. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. OCB is able to mediate the influence of personality on the performance of Class II Semarang Disnav employees. OCB was able to mediate the effect of organizational

How to cite:	Ragil, F. W., & Riyanti, T. (2024). Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui OCB. <i>Syntax Literate</i> . (9)2. http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i2
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui OCB

commitment on the performance of Class II Semarang Disnav employees. OCB does not mediate the effect of job satisfaction on the performance of Class II Semarang Disnav employees.

Keywords: *personality, organizational commitment, job satisfaction, OCB, employee performance*

Pendahuluan

Organisasi yang sukses memerlukan pekerja yang mau mengerjakan melebihi tugas mereka seperti biasa dan mengusahakan kinerja melebihi dari yang seperti yang diharapkan. Menurut Hasibuan, (2017) kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas pelaksanaan delegasi tugas, serta peran tingkat motivasi seorang pekerja. Berikut ini adalah data kinerja pegawai Disnav Kelas II Semarang.

Tabel 1. Kinerja dan Perilaku Kerja Pegawai Disnav Kelas II Semarang

No	Tahun	SKP	Perilaku Kerja				Prestasi Kerja	
			Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin		Kerjasama
1.	2019	88,13	87,40	86,40	87,00	87,00	87,6	87,25
2.	2020	89,13	94,40	94,40	94,40	94,40	94,40	93,52
3.	2021	87,98	88,27	88,40	88,30	88,40	88,40	88,3
	Mean	88,41	90,02	89,73	89,9	89,93	90,13	89,68

Sumber : Disnav Kelas II Semarang, 2022

Dari fenomena yang diperoleh dari data SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) Disnav Kelas II Semarang, mengalami fluktuasi. Tahun 2021 Sasaran Kinerja Pegawai Disnav Kelas II Semarang mengalami penurunan, sehingga perlu diperhatikan manajemen untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan perilaku seorang pegawai bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya. Menurut Robbins & Judge, (2015) fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai pegawai yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Banyaknya kegiatan/aktivitas yang dilakukan di Disnav Kelas II Semarang dituntut mempunyai pegawai yang memiliki peran ekstra, kepribadian yang baik, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Namun ditemukan masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mematuhi peraturan perusahaan serta pelayanan kepada masyarakat yang masih rendah. Hal ini diperlihatkan dengan adanya komplain dari masyarakat yang mengindikasikan masih rendahnya sikap peran ekstra dari pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil pra survey pada 30 pegawai Disnav Kelas II Semarang mengenai perilaku peran (OCB) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pra Survey Perilaku Peran Pegawai Disnav Kelas II Semarang (OCB)

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya membantu memberikan orientasi terhadap pegawai baru hanya jika diminta oleh atasan saja	17 (56,67%)	13 (43,33%)
2	Kesadaran pegawai untuk selalu menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dengan rekan kerja dan juga atasan	12 (40%)	18 (60%)
3	Saya sungguh-sungguh mengikuti peraturan dan prosedur perusahaan	11 (36,67%)	19 (63,33%)
4	Saya cenderung membesar-besarkan masalah	21 (70%)	9 (30%)
5	Saya selalu mengikuti perkembangan kemajuan di perusahaan	16 (53,33%)	14 (46,67%)

Sumber : data primer diolah, 2022

Pada tabel 2 dapat diketahui bahwa pegawai Disnav Kelas II Semarang dengan 30 responden belum memiliki perilaku peran yang baik. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.2 yang sebagian besar pegawai menjawab perihal membantu memberikan orientasi terhadap pegawai baru hanya jika diminta oleh atasan saja mencapai 56,67%, artinya perilaku peran pegawai belum dilakukan secara maksimal, karena tidak berdasarkan secara sukarela untuk membantu pegawai baru.

Sebagian besar atau 60% pegawai tidak sadar untuk selalu menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dengan rekan kerja dan juga atasan. Begitupula dari hasil pra survey diperoleh sebanyak 63,33% pegawai tidak bersungguh-sungguh mengikuti peraturan dan prosedur instansi, 70% pegawai cenderung lebih membesar-besarkan masalah. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku peran pegawai Disnav Kelas II Semarang belum terbentuk secara maksimal. Perilaku kerja yang kurang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang bisa membentuk OCB adalah kepribadian (*personality*). Kepribadian individu adalah prediktor yang memegang peranan penting dalam diri seorang pegawai. Robbins (2015) menyatakan bahwa kepribadian seseorang dapat dilihat dari bagaimana seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan seseorang, kepribadian dapat tercipta dari faktor keturunan, lingkungan dan situasi. Berdasarkan fenomena yang ada, dapat diketahui adanya tingkat kehadiran pegawai yang masih belum maksimal dan mengalami naik turun dikarenakan masih ada pegawai yang izin, sakit dan tidak masuk kerja tanpa keterangan setiap bulannya. Hal tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak efektif. Terlebih lagi apabila pegawai yang tidak hadir tersebut bekerja dibagian yang pekerjaannya harus selesai hari itu juga, contohnya dibagian sosialisasi yang harus diberikan pada masyarakat sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Tentu harus ada pegawai yang menggantikan posisi tersebut. Pegawai dengan kepribadian *agreeableness*

yaitu suka menolong dan memiliki kemurahan hati sangat diperlukan dalam situasi ini. Disinilah *OCB* pegawai akan dilihat, karena salah satu contoh perilaku yang termasuk kelompok *OCB* adalah membantu rekan kerja serta sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja.

Selain kepribadian, faktor komitmen organisasional juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Luthans, (2011) komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja. Bekerja dengan komitmen yang tinggi akan memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan yang cenderung senang membantu, dan dapat dapat bekerja sama, sehingga akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2015). Pegawai akan memiliki kinerja yang baik apabilamencapai kepuasan dalam bekerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Mathis & Jackson, (2012) seorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran. Berikut tabel ketidakhadiran pegawai Disnav Kelas II Semarang tahun 2019-2021.

Tabel 1. Laporan Ketidakhadiran Pegawai Disnav Kelas II Semarang

Tahun	Ketidakhadiran (orang)	%
2019	16	-
2020	18	12,50
2021	22	22,22

Sumber : Disnav Kelas II Semarang, 2022

Tabel 3 dapat diketahui bahwa rata-rata persentase ketidakhadiran pegawai Disnav Kelas II Semarang selalu mengalami peningkatan dari tahun 2019 hingga tahun 2021. Peningkatan jumlah ketidakhadiran dapat mengganggu kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pegawai Disnav Kelas II Semarang, terdapat permasalahan pada komitmen organisasional sehingga mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja dan berdampak pada kinerja pegawai yang kurang maksimal.

Berbagai riset menemukan hubungan yang berbeda-beda mengenai pengaruh personality, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diantaranya adalah: Sambung, (2014) yang membuktikan bahwa kepribadian mempengaruhi OCB secara positif, sedangkan komitmen organisasional tidak

mempengaruhi OCB. Selanjutnya kinerja pegawai mampu dipengaruhi oleh OCB secara positif. Bodroastuti & Ruliaji, (2016) yang membuktikan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja mempengaruhi OCB secara positif. Akan tetapi komitmen organisasional dan kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan OCB mempengaruhi kinerja pegawai secara positif.

Indarti et al., (2017) yang membuktikan bahwa kepribadian, komitmen organisasional dan kepuasan kerja mempengaruhi OCB secara positif. Akan tetapi kepribadian, komitmen organisasional tidak mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja dan OCB mempengaruhi kinerja pegawai secara positif. Takdir & Ali, (2020) yang membuktikan bahwa komitmen organisasional tidak mempengaruhi OCB, sedangkan kepuasan kerja mempengaruhi OCB secara positif.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti ingin menguji dan menganalisis “Kepribadian, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Melalui OCB (Studi pada Pegawai Disnav Kelas II Semarang)”.

Ada pun tujuan penelitian ini yaitu : 1) Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai Disnav Kelas II Semarang? 2) Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai Disnav Kelas II Semarang? 3) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai Disnav Kelas II Semarang? 4) Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai Disnav Kelas II Semarang? 5) Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Disnav Kelas II Semarang? 6) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Disnav Kelas II Semarang? 7) Bagaimana pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai Disnav Kelas II Semarang?

Sedangkan manfaat dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia keterkaitannya dalam menyusun model pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) pada hubungan antara kepribadian, komitmen organisasional dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai Disnav Kelas II Semarang.

Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer (Arikunto, 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Disnav Kelas II Semarang yang berjumlah 197 orang selain Kepala Dinas. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Teknik pengambilan sampel berdasarkan dengan kriteria, yaitu (Sugiyono, 2017) :

1. Pegawai ASN
2. Pegawai minimal tamatan SLTA/ sederajat
3. Pegawai bekerja minimal selama 5 tahun.

Berdasarkan kriteria tersebut, maka diperoleh sampel sebanyak 119 pegawai yang akan dijadikan sebagai sampel. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data

mengenai persepsi responden tentang kepribadian, komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui OCB. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi tentang persepsi responden yang berkaitan dengan kepribadian, komitmen organisasional dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui OCB.

Peneliti memberikan kuesioner pada pegawai Disnav Kelas II Semarang. Jawaban atas daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden dibuat dengan menggunakan skala likert (*likert scale*), yaitu dengan rentangan 1 sampai dengan 7, dimana nilai 1 adalah sangat tidak sesuai/setuju, dan nilai 7 adalah sangat sesuai/setuju (Masud, 2004).

Pengujian Instrumen dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas. Sedangkan Uji Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan menentukan nilai Y (sebagai variabel dependen) dan untuk menaksir nilai – nilai yang berhubungan dengan X (sebagai variabel independen), dengan menggunakan rumus statistik :

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots\dots\dots (1)$$

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 + \beta_7 Y_1 + e \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

- Y₂ = Kinerja Pegawai
- Y₁ = OCB
- X₁ = Kepribadian
- X₂ = Komitmen Organisasional
- X₃ = Kepuasan Kerja
- β_{1,..,7} = Koefisien regresi
- e = variable pengganggu/error

Uji Kelayakan Model dalam penelitian ini dengan menggunakan koefisien determinasi dan uji anova.

Uji t untuk menguji diterima dan ditolaknya hipotesis yang diujikan dalam penelitian ini. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian dengan melihat kesalahan maksimum hasil pengujian, jika kesalahan maksimumnya (Sig) kurang dari 5% maka hipotesa yang diuji dapat diterima (Ghozali, 2018).

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji sobel (Sobel test). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y₂ melalui Y₁. Pengaruh tidak langsung X ke Y₂ melalui Y₁ dihitung dengan cara mengalikan jalur X→Y₁ (a) dengan jalur Y₁→Y₂ (b) atau $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y₂ tanpa mengontrol Y₁, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y₂ setelah mengontrol Y₁

Hasil dan Pembahasan

Analisis Data

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Disnav Kelas II Semarang. Teknik pengambil sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, dimana kuesioner yang disebar kepada responden sebanyak 119 kuesioner, selanjutnya data yang kembali sebanyak 116 dan semua kuesioner layak untuk diolah lebih lanjut (lihat tabel 4).

Tabel 4. Hasil Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner disebar	119
Kuesioner tidak kembali	(3)
Kuesioner kembali	116
Data kurang baik/outlier, tidak lengkap	(0)
Data diolah	116
<i>Respon Rate</i>	97,5%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Data tersebut dikelompokkan dalam beberapa kategori diantaranya umur, jenis kelamin, status dan pendidikan terakhir yang digunakan responden disajikan dalam bentuk tabel frekuensi, sehingga diperoleh berbagai informasi data yang berkaitan dengan identitas masing-masing responden. Berikut ini merupakan penyajian data berkaitan dengan karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir yang digunakan responden.

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Profil tentang demografi responden yang menjadi obyek penelitian ditunjukkan pada Tabel sebagai berikut. Profil tentang responden tersebut meliputi usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan, dimana dapat dilihat gambaran umum mengenai identitas responden.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel bertujuan untuk menyajikan gambaran informasi atau deskripsi suatu data variabel dengan karakteristik data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Penentuan kecenderungan tersebut adalah sebagai berikut:

Nilai Maksimum : 7

Nilai Minimum : 1

Rentang skala : $(7-1)/3 = 2$

Kategori :

1,0 - 3,0 : rendah

3,1 - 5,0 : sedang

5,1 - 7,0 : Tinggi

Dengan dasar ini, peneliti menyajikan respon dari responden terhadap indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

3. Kepuasan Kerja

Tabel 5. Variabel Kepuasan Kerja

	Mean	Median	Mode	Std. Deviation	Minimum	Maximum
X3.1	5.97	6.00	6	.733	4	7
X3.2	5.95	6.00	6	.800	4	7
X3.3	5.83	6.00	6	.826	4	7
X3.4	5.91	6.00	6	.823	4	7
X3.5	5.90	6.00	6	.750	4	7
X3.6	5.99	6.00	6	.808	4	7
X3.7	5.82	6.00	6	.809	4	7
X3.8	5.86	6.00	6	.709	4	7
X3.9	5.83	6.00	6	.749	4	7
X3.10	5.99	6.00	6	.797	4	7
X3.11	5.78	6.00	6	.835	4	7
X3.12	5.95	6.00	6	.832	4	7
X3.13	5.78	6.00	6	.832	4	7
Kepuasan Kerja	5.8890	6.0000	6.00	.60845	4.00	7.00

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5, untuk variabel kepuasan kerja dapat diketahui bahwa rata – rata (*mean*) karyawan menjawab setuju terhadap 13 pernyataan yang diberikan, hal ini terlihat dari nilai *mean* variabel kepuasan kerja sebesar 6,00 dalam kategori tinggi, sedangkan jawaban untuk variabel kepuasan kerja didominasi oleh jawaban setuju yang dapat dilihat dari nilai *mode* sebesar 6,. artinya sebagian besar responden menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai Disnav Kelas II Semarang sudah baik (memenuhi harapan).

4. OCB

Tabel 6. Variabel OCB

	Mean	Median	Mode	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Y1.1	5.88	6.00	6	.896	4	7
Y1.2	5.98	6.00	6	.813	4	7
Y1.3	5.73	6.00	6	.945	4	7
Y1.4	5.76	6.00	6	.718	4	7
Y1.5	5.74	6.00	6	.934	4	7
Y1.6	6.09	6.00	6 ^a	.823	4	7
Y1.7	5.76	6.00	6	.992	4	7
Y1.8	5.95	6.00	6	1.012	4	7

	Mean	Median	Mode	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Y1.9	5.90	6.00	6	.817	4	7
Y1.10	5.81	6.00	6	.768	4	7
Y1.11	5.93	6.00	6	.788	4	7
Y1.12	5.89	6.00	6	.949	4	7
Y1.13	5.66	6.00	6	.970	4	7
Y1.14	5.69	6.00	6	.785	4	7
Y1.15	5.66	6.00	6	.952	4	7
Y1.16	6.02	6.00	7	.914	4	7
Y1.17	5.68	6.00	6	1.027	4	7
OCB	5.8603	6.0000	6.00	.71904	4.00	7.00

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 6, untuk variabel motivasi kerja dapat diketahui bahwa rata – rata (*mean*) karyawan dalam kategori tinggi, hal ini terlihat dari nilai *mean* variabel OCB sebesar 5,8603, sedangkan jawaban untuk variabel OCB didominasi oleh jawaban setuju yang dapat dilihat dari nilai *mode* sebesar 6,00, artinya sebagian besar responden menyatakan bahwa OCB pada pegawai Disnav Kelas II Semarang sudah baik (memenuhi harapan).

5. Kinerja Karyawan

Tabel 7. Variabel Kinerja Karyawan

	Mean	Median	Mode	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Y2.1	6.00	6.00	6	.844	4	7
Y2.2	6.09	6.00	6	.764	4	7
Y2.3	5.91	6.00	6	.900	4	7
Y2.4	5.94	6.00	6	.738	5	7
Y2.5	5.87	6.00	6	.900	4	7
Y2.6	6.16	6.00	6	.753	5	7
Y2.7	5.89	6.00	6	.940	4	7
Y2.8	5.92	6.00	6	.906	4	7
Y2.9	5.91	6.00	6	.938	4	7
Y2.10	5.85	6.00	6	.907	4	7
Kinerja	5.9543	6.0000	6.00	.73702	4.40	7.00

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 7, untuk variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa rata – rata (*mean*) karyawan menjawab agak setuju mendekati setuju terhadap 10 pernyataan yang diberikan, hal ini terlihat dari nilai *mean* variabel kinerja karyawan sebesar 5,9543 dalam kategori tinggi, sedangkan jawaban untuk variabel kinerja karyawan didominasi oleh jawaban setuju yang dapat dilihat dari nilai *mode* sebesar 6,0, artinya sebagian besar responden menyatakan bahwa kinerja pegawai Disnav Kelas II Semarang Indonesia sudah baik (memenuhi harapan).

Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Pengujian validitas merupakan proses menguji butir-butir pertanyaan yang terdapat dalam sebuah angket, apakah isi dari butir pertanyaan tersebut sudah valid. Hasil pengujian validitas menggunakan analisis faktor diketahui bahwa nilai KMO masing-masing variabel penelitian (kepribadian, komitmen organisasional, kepuasan kerja, OCB dan kinerja pegawai) lebih dari 0,5, sehingga kecakupan sampel terpenuhi. Masing-masing indikator dari variabel penelitian memiliki loading factor lebih dari 0,4, sehingga dapat disimpulkan indikator yang membentuk masing-masing variabel penelitian (kepribadian, komitmen organisasional, kepuasan kerja, OCB dan kinerja pegawai) adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan suatu variabelnya, maka *Cronbach Alpha* akan menunjukkan ada tidaknya konsistensi antara pertanyaan dan sub bagian kelompok pertanyaan. Konsistensi internal, ditujukan untuk mengetahui konsistensi butir – butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur *construct*. Suatu *construct* atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Nunnally, 1969 dalam Ghozali 2001 : 140). Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat dalam Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Pengujian Reliabilitas

Variabel	α Cronbach	α standar	Keterangan
Kepribadian	0,965	0,7	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,953	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,942	0,7	Reliabel
OCB	0,952	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,959	0,7	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 8 semua variabel memiliki nilai *alpha cronbach* lebih dari 0,7, sehingga semua variabel reliable.

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 9. Ringkasan Analisis Regresi Linear Berganda

No.	Model Regresi	Uji Model			Analisis Regresi		Ket
1	Model Regresi I Pengaruh Kepribadian, komitmen dan kepuasan thd OCB Kepribadian thd OCB Komitmen thd OCB	Uji Determinasi	Uji F F hit	Sig	β	Sig	
		0,575	52,899	0,000			
					0,569	0,000	H1 diterima
					0,233	0,002	H2 diterima

	Kepuasan thd OCB				0,177	0,005	H3 diterima
II	Model Regresi II	0,688	64,272	0,000			
	Pengaruh Kepribadian, komitmen, kepuasan dan OCB thd kinerja karyawan				0,355	0,000	H4 diterima
	Kepribadian thd kinerja				0,153	0,025	H5 diterima
	Komitmen thd Kinerja				0,118	0,032	H6 diterima
	Kepuasan thd Kinerja				0,403	0,000	H7 diterima

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Uji Hipotesis

1. Pengaruh Kepribadian terhadap OCB

Pada tabel 4.10 hasil analisis regresi Model I menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap OCB dengan nilai beta sebesar 0,569 dan nilai signifikan 0,000 kurang dari 5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dengan demikian H1 diterima.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap OCB

Pada tabel 4.10 hasil analisis regresi Model I menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap OCB dengan nilai regresi sebesar 0,233 dan nilai signifikan 0,002 kurang dari 5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dengan demikian H2 diterima.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB

Pada tabel 4.10 hasil analisis regresi Model I menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB dengan nilai regresi sebesar 0,177 dan nilai signifikan 0,005 kurang dari 5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dengan demikian H3 diterima.

4. Pengaruh Kepribadian terhadap kinerja Pegawai

Pada tabel 4.10 hasil analisis regresi Model II menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi sebesar 0,355 dan nilai signifikan 0,000 kurang dari 5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian H4 diterima.

5. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel 4.10 hasil analisis regresi Model II menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai regresi sebesar 0,153 dan nilai signifikan 0,025 kurang dari 5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian H5 diterima.

6. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel 4.10 hasil analisis regresi Model II menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi sebesar 0,118 dan nilai signifikan 0,032 kurang dari 5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian H6 diterima.

7. Pengaruh OCB terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel 4.10 hasil analisis regresi Model II menunjukkan bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi sebesar 0,403 dan nilai signifikan 0,000 kurang dari 5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian H7 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kepribadian terhadap OCB

Hasil penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap OCB. Secara umum kepribadian (*personality*) adalah satu pola watak (*traits*) yang relative permanen, dan sebuah karakter unik yang memberikan konsistensi sekaligus individualitas bagi perilaku seseorang (Feist & Feist, 2006). Watak (*traits*) memberikan kontribusi bagi perbedaan-perbedaan individu dalam perilakunya, konsistensi perilakunya di sepanjang waktu dan stabilitas perilaku tersebut di setiap situasi. Watak mungkin saja unik atau umum bagi beberapa kelompok orang atau mungkin dimiliki seluruh spesies manusia namun polanya selalu berbeda bagi setiap individu. Masing-masing kepribadian, meskipun mirip dengan yang lain dalam satu dua hal, tetap memiliki sebuah kepribadian yang unik. Karakter (*Characteristic*) adalah kualitas unik seseorang yang mencakup atribut-atribut, seperti temperamen, fisik dan intelegensia.

Organisasi yang sukses memerlukan pekerja yang mau mengerjakan melebihi tugas mereka seperti biasa dan mengusahakan kinerja melebihi dari yang seperti yang diharapkan. Oleh karena itu, organisasi berkepentingan dengan berkembangnya sumber daya manusia yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Sedarmayanti, 2016). Organ, (1998) mendefinisikan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* sebagai sebuah perilaku yang diskresioner, tidak langsung atau eksplisit diakui oleh persyaratan normal pekerjaan, namun secara agregat dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Sambung, (2014); Indarti et al., (2017); Samuel, (2018); Ajat et al., (2019); Fazriyah et al., (2019); Priatama et al., (2019); Kholisah et al., (2020); Takdir & Ali, (2020) membuktikan kepribadian memiliki pengaruh positif pada OCB.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap OCB

Hasil penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap OCB. Semakin baik komitmen organisasional, maka akan meningkatkan OCB. Luthans, (2011) yang menyatakan bahwa

komitmen organisasi ialah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen pegawai yang tinggi terhadap organisasinya, akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Luthans, 2011). Pegawai yang memiliki komitmen organisasional akan melakukan tidak hanya tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal yang dapat digolongkan sebagai usaha ekstra. Pegawai yang berkomitmen akan bekerja seakan-akan mereka memiliki organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan Sambung et al., (2012); Sambung, (2014); Sedarmayanti & Kuswanto, (2013); Bodroastuti & Ruliaji, (2016); Indarti et al., (2017); Fazriyah et al., (2019); Ajat et al., (2019); Samuel, (2018); Priatama et al., (2019); Kholisah et al., (2020); Takdir & Ali, (2020) membuktikan komitmen organisasional memiliki pengaruh positif pada OCB.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB

Hasil penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2015). Pegawai yang telah merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka pegawai tersebut akan bekerja maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya (Luthans, 2011). Menurut Robbins & Judge, (2015) bahwa kepuasan kerja menjadi faktor penentu utama dari perilaku kewargaan organisasional (*Organizational Citizenship Behavior*–OCB) seorang pegawai. Pegawai yang cenderung terlihat berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka.

Penelitian ini sejalan yang telah dilakukan Bodroastuti & Ruliaji, (2016); Indarti et al., (2017); Fazriyah et al., (2019); Takdir & Ali, (2020) membuktikan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif pada OCB.

Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kepribadian, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Kepribadian adalah organisasi dinamik dari system-sistem psikologis dalam individu yang menentukan penyesuaiannya yang unik terhadap lingkungannya (Robbins & Judge, 2015). Kepribadian seseorang ialah himpunan karakteristik, kecenderungan, dan temperamen yang relative stabil yang dibentuk secara nyata oleh faktor keturunan dan faktor sosial, budaya, dan lingkungan. Variabel-variabel ini menentukan karakteristik dan perbedaan dalam perilaku individu.

Kinerja pegawai merupakan yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara, (2016) mengemukakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan David & Armanu, (2017); Samuel, (2018) membuktikan kepribadian memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik komitmen organisasional, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen organisasi adalah identifikasi (kepercayaan pada nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang diungkapkan oleh seorang pegawai organisasi. Lebih lanjut Steers menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu kondisi dimana pegawai sangat tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi. Komitmen terhadap organisasi berarti lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena di dalamnya termasuk sikap menyukai organisasi dan kemauan untuk berusaha keras demi kepentingan organisasi untuk pencapaian tujuan. Komitmen organisasional mempunyai peran penting dalam pembentukan karakter organisasi, melalui komitmen organisasional pegawai akan memiliki daya saing yang diukur dari kinerja.

Robbins & Judge, (2015) menemukan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja, komitmen dipandang sebagai orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memperhatikan dan memprioritaskan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan semua usahanya untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan David & Armanu, (2017); Fakhrudin et al., (2020) membuktikan komitmen organisasional memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja dapat muncul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena kepuasan kerja dari pegawai dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbins & Judge, 2015). Ketika pegawai merasakan kepuasan dengan pekerjaan yang dilakukan, maka pegawai akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya. Begitu pula ketika seseorang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan organisasi karena keyakinannya pada organisasi (Luthans, 2011). Ketika seseorang mendapatkan kepuasan kerja dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka pegawai akan memberikan pelayanan yang baik begitu pula sebaliknya, ketika pegawai tidak mengalami kepuasan maka pelayanan yang diberikan kepada konsumen, dalam hal ini mahasiswa dan dosen dapat kurang memuaskan.

Kepuasan kerja diartikan sebagai respon emosional seseorang terhadap aspek dalam atau pada keseluruhan pekerjaan (Nawawi, 2011). Keadaan atau sikap emosi seseorang akan ditunjukkan dalam bentuk tanggung jawab, perhatian, dan pengembangan

kinerjanya. Penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan Indarti et al., (2017); Fakhrudin et al., (2020); Lukito, (2020) membuktikan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai.

Pengaruh OCB terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik OCB, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang baik (*good citizens*) cenderung menampilkan OCB di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya pegawai yang bertindak OCB. Kinerja individu akan mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan, yang menuntut adanya perilaku pegawai dalam suatu instansi (Titisari, 2014). OCB merupakan perilaku seorang pegawai bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya.

Penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan Sambung et al., (2012); Bodroastuti & Rulijaji, (2016); Indarti et al., (2017) membuktikan OCB memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Semakin baik kepribadian pegawai, maka akan meningkatkan OCB pegawai Disnav Kelas II Semarang. 2) Komitmen organisasional berpengaruh positif positif dan signifikan terhadap OCB. Semakin baik komitmen organisasional, maka akan meningkatkan OCB pegawai Disnav Kelas II Semarang. 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif positif dan signifikan terhadap OCB. .Semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan meningkatkan OCB pegawai Disnav Kelas II Semarang. 4) Kepribadian berpengaruh positif positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kepribadian pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Disnav Kelas II Semarang. 4) Komitmen organisasional berpengaruh positif positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik komitmen organisasional, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Disnav Kelas II Semarang. 5) Kepuasan kerja berpengaruh positif positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kepuasan kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Disnav Kelas II Semarang. 6) OCB mampu memediasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai Disnav Kelas II Semarang. 7) OCB mampu memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Disnav Kelas II Semarang. OCB tidak memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Disnav Kelas II Semarang.

BIBLIOGRAFI

Ajat, Mukhtar, M., & Wahyudi, M. (2019). The Effect of Personality, Self Efficacy and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior of Vocational High Schools Teachers. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 178(ICoIE 2018), 547–551. <https://doi.org/10.2991/icoie-18.2019.117>

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bodroastuti, T., & Ruliaji, A. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi*, 13(1), 15–31.
- David, S., & Armanu, T. E. A. (2017). The Effects Of Transformational Leadership And Personality On Employee Performance In Nissan Malang Mediated By Organizational Commitment. *RJOAS*, 1(61), 207–215.
- Fakhrudin, F., Ilmi, Z., & Achmad, G. N. (2020). The Influence of Personality and Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Satisfaction and Employee Performance Dprd Samarinda City. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(02), 161–170. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i02.1049>
- Fazriyah, M., Hartono, E., & Handayani, R. (2019). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 306, 201–205. <https://doi.org/10.2991/issch-18.2019.47>
- Feist, J., & Feist, G. J. (2006). *Theories of Personality (Sixth Edit)*. McGraw-Hill Companies.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James, L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2013). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Erlangga.
- Gibson, L. J., Ivancevich, M. J., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes (Fourteenth)*. McGraw-Hill Irwin.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations (Eleventh E)*. South Western.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Indarti, S., Solimun, Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2017). The Effect of OCB in Relationship Between Personality, Organizational Commitment and Job Satisfaction oto Performance. *Journal of Management Development*, 36(10), 1283–1293
- Ivancevich, M. J., & Konopaske, R. (2012). *Human Resource Management (Fourteenth)*. McGraw-Hill Education.
- Kholisah, I. N., 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*, 7(1), 72–76. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v7i1.10963>
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2012). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills, and Best Practices (Fifth Edit)*. McGraw-Hill/ Irwin.
- Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi Pvc Di Ud UNTUNG JAYA SIDOARJO. *Agora*, 8(2), 1–9. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10599>
- Luthans, F. (2011). *Perilaku organisasi*. Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Salemba Empat.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press.
- Newstrom, J. W. (2011). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. McGraw-Hill Education.
- Organ, D. . (1998). OCB: The Good Soldier Syndrome. *Nature*.
- Priatama, Y. A. K., Fathoni, A., & Hasiholan, L. B. (2019). The Influence of Personality Orientation Based on the Big Five Personality Toward Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Nurses in RSU Bina Kasih. *Journal of Management*, 5, 1–8.
- Rahayu, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 43(1), 1–9.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Teori dan Praktek)*. Murai Kencana.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi (Organizational behavior 16th edition)*. Jakarta: McGraw Hill Dan Salemba Empat.
- Sambung, R. (2014). Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Komitmen Organizational sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 1–14.
- Sambung, R., Thoyib, A., Troena, E. A., & Surachman. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kepibadian dan Profesionalisme Dosen terhadap Organizational Citizen Behaviour serta Dampaknya terhadap Kinerja Dosen (Studi pada Universitas Palangka Raya). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(1), 12–20.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti, & Kuswanto, L. (2013). Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Rumah Sakit Immanuel Bandung). *Jurnal Ilmu Administrasi*, XII(3), 513–528.
- Semuel, K. (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Tenaga Medis (Studi pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon). *Jurnal Manis Volume*, 2, 62–81.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Takdir, S., & Ali, M. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviors (OCB) (Studi Kasus Yapis Di Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(1), 9–16. <https://doi.org/10.35906/jm001.v6i1.458>

Copyright holder:

Ferdy Wibowo Ragil, Tristiana Riyanti (2024)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

