

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN KOTO BARU MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Sudirman¹, Rio Baviga²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci, Sungai Penuh
e-mail: sudirman65stie@gmail.com, riobaviga@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. 2) Sejauh mana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. 3) Sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap OCB. 4) Sejauh mana pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB. 5) Sejauh mana pengaruh OCB terhadap kinerja. 6) Sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja dengan OCB sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah perangkat desa di Kecamatan Koto Baru dengan jumlah 50 orang. Selanjutnya didapatkan semua populasi dijadikan sampel sebanyak 50 orang dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis jalur.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Koto Baru (thitung > ttabel atau (11,190 > 2,01290) dan sig < α (0,000 < 0,05)). Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Koto Baru (thitung > ttabel atau (4,432 > 2,01290) dan sig < α (0,000 < 0,05)). Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB pada Perangkat Desa di Kecamatan Koto Baru (thitung

> ttabel atau (4,794 > 2,01174) dan sig < α (0,000 < 0,05)). Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB pada Perangkat Desa di Kecamatan Koto Baru (thitung > ttabel atau (3,190 > 2,01174) dan sig < α (0,003 < 0,05)). OCB berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Koto Baru (thitung > ttabel atau (13,325 > 2,01290) dan sig < α (0,000 < 0,05)). Budaya Organisasi terhadap kinerja secara langsung adalah 26,5% sedangkan pengaruh Budaya Organisasi melalui OCB terhadap kinerja secara tidak langsung adalah 18,1%. Komitmen Organisasi terhadap kinerja secara langsung adalah 3,3% sedangkan pengaruh Komitmen Organisasi melalui OCB terhadap kinerja secara tidak langsung adalah 4,3%.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja, dan OCB

ABSTRACT

This research aims to find out: 1) The extent of the influence of organizational culture on performance. 2) The extent of the influence of organizational commitment on performance. 3) The extent of the influence of organizational culture on OCB. 4) The extent of the influence of organizational commitment on OCB. 5) The extent of the influence of OCB on performance. 6) The extent of influence of organizational culture and organizational commitment on performance with OCB as an intervening variable. The population in this study was village officials in Koto Baru District with a total of 50 people. Next, the entire population was sampled as 50 people using a saturated sampling technique. The data analysis tool used is path analysis.

Based on the research results, it shows that Organizational Culture has a significant effect on the Performance of Village Officials in Koto Baru District (tcount > ttable or (11.190 > 2.01290) and sig < α (0.000 < 0.05)). Organizational Commitment has a significant effect on the Performance of Village Officials in Koto Baru District (tcount > ttable or (4.432 > 2.01290) and sig < α (0.000 < 0.05)). Organizational culture has a significant effect on OCB in Village Officials in Koto Baru District (tcount

> ttable or (4.794 > 2.01174) and sig < α (0.000 < 0.05)). Organizational Commitment has a significant effect on OCB in Village Officials in Koto Baru District (tcount > ttable or (3.190 > 2.01174) and sig < α (0.003 < 0.05)). OCB has a significant effect on the performance of village officials in Koto Baru District (tcount > ttable or (13.325 > 2.01290) and sig < α (0.000 < 0.05)). Organizational culture on performance directly is 26.5%, while the influence of organizational culture through OCB on performance indirectly is 18.1%. Organizational Commitment on performance directly is 3.3%, while the influence of Organizational Commitment through OCB on performance indirectly is 4.3%.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Performance, and OCB

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang berperan mendayagunakan semua sumber daya yang ada pada organisasi. Setiap organisasi berusaha untuk bisa mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki prestasi kerja yang baik. Selain itu, sumber daya manusia diharapkan mampu melaksanakan misi organisasi secara jelas,

mampu membaca arah kemajuan dunia kerja dan menerjemahkannya dalam berbagai strategi untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi, kerjasama yang kuat antara setiap anggota merupakan suatu hal penting yang harus dimiliki agar tujuan yang telah ditetapkan dapat terwujud oleh karena itu, sumber daya manusia perlu mendapat perhatian, agar pelaksanaan aktivitas

organisasi berjalan sesuai dengan visi yang telah ditetapkan.

Dalam suatu lingkungan organisasi pemerintahan, Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi baik secara individu maupun kelompok karena sumber daya manusia merupakan aset penting sebagai perencana, pelaksana bahkan pengendali yang selalu berperan aktif di dalam mewujudkan tujuan organisasi di tempat bekerja. Sumber daya manusia yang berkualitas berdasarkan profesionalitas akan dapat memajukan organisasi. Oleh sebab itu organisasi pemerintahan harus dapat mengelola dengan baik, sumber daya manusianya karena keberadaannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Semakin berkembangnya teknologi yang digunakan atau jumlah dana yang disiapkan jika tanpa dukungan SDM yang memiliki kemampuan baik semua akan menjadi tak berarti.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan tidaklah cukup dengan hanya memiliki program perekrutan yang baik atau pelatihan dan pengembangan

sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kemampuan individu pegawai dalam organisasi, akan tetapi harus menerapkan suatu kebijakan maupun program yang dapat menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja setiap individu pegawai terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga pegawai tersebut akan menjaga dan membangun loyalitas dan komitmen terhadap organisasi, dan dari semua hal tersebut diharapkan mampu mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja tinggi untuk tetap berada didalam organisasi.

Dalam rangka menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat secara efektif dan efisien, diperlukan kinerja yang optimal dari perangkat desa. Perangkat desa merupakan pegawai pejabat pelayanan publik yang mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap pelayanan kepada masyarakat, dan membantu kepala desa dalam menjalankan tugasnya untuk harus dapat memberikan pelayanan sesuai dengan keinginan masyarakat. Oleh karena itu, para perangkat desa dituntut memiliki komitmen, kemampuan, keterampilan dan perasaan perhatian yang

tulus dan membutuhkan rasa empati yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya melayani masyarakat.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, dibutuhkan adanya integritas, profesional, netral dan bebas dari tekanan apapun serta bersih dari adanya Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Dengan demikian penyelenggara pelayanan publik dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Upaya pemerintah dalam mewujudkan tujuan pembangunan dan pemerintahan dalam kerangka pelaksanaan otonomi daerah adalah meningkatkan kinerja serta profesionalisme.

Indikator keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuannya dapat dilihat dari hasil pengukuran kinerja baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa untuk mengetahui keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dari kinerja individu dalam melaksanakan tugas dan kinerja itu merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas. Maka dari itu kinerja Pegawai yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi pegawai akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang

dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya suatu tujuan instansi. Untuk menilai kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Dalam suatu instansi sering kali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap pegawai. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti budaya organisasi dan komitmen organisasi. Dalam suatu instansi sering kali

hanya menuntut prestasi yang tinggi kepada para pegawai tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi, padahal faktor mendasar dalam menunjang prestasi seperti budaya organisasi dan komitmen organisasi harus diperhatikan.

Fenomena kinerja perangkat desa di Kecamatan Koto Baru menunjukkan bahwa perangkat desa di Kecamatan Koto Baru dalam menjalankan tugasnya belum dilaksanakan dengan maksimal dan belum efisien dalam melaksanakan tugas, seperti kurang ramah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Organ, et al. (2006) Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual untuk meningkatkan efisiensi kinerja organisasi dengan membantu tujuan dari produktifitas individu pegawai. Dengan adanya OCB, karyawan dapat memiliki kinerja di atas tuntutan yang diharapkan oleh perusahaan.

Fenomena OCB pada perangkat desa di Kecamatan Koto Baru menunjukkan bahwa secara Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai belum cukup baik, dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Afandi (2018) budaya organisasi yang merupakan sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Budaya organisasi tidak bisa lepas dari visi dan misi organisasi, strategi. Jika terdapat budaya yang tidak kondusif dalam suatu organisasi maka dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitasnya dan secara langsung mempengaruhi kinerja masing masing

karyawan. Begitu juga dengan OCB, nilai budaya organisasi yang lebih tinggi akan menyebabkan OCB tinggi.

Fenomena budaya organisasi pada perangkat desa di Kecamatan Koto Baru menunjukkan bahwa kurangnya tanggung jawab perangkat desa terhadap pekerjaannya, seperti masih ditemukannya perangkat desa yang tidak berada di tempat kerjanya, hal ini menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat dan tidak selesai tepat waktu.

Menurut Robbins (2015) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Seorang karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Begitu juga dengan OCB, peningkatan intensitas penerapan komitmen organisasional akan meningkatkan perilaku OCB pada karyawan

Fenomena komitmen organisasi pada perangkat desa di Kecamatan Koto Baru menunjukkan bahwa belum puasnya masyarakat terhadap kinerja perangkat desa dalam memberikan pelayanan. Seperti kurangnya komitmen organisasi dalam memberikan pelayanan yang sungguh- sungguh, tulus dan ikhlas kepada masyarakat.

Penelitian yang dilakukan Meilina (2016) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Serupa dengan penelitian Iswara (2016) dan Rini (2014) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Namun berbeda dengan penelitian Musyafidah (2018) yang mendefinisikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Dari penjelasan di atas, terdapat inkonsistensi hasil penelitian terdahulu sehingga menarik untuk diteliti. Penelitian ini berbeda dengan penelitian lain dengan menggabungkan beberapa variabel yang ada pada penelitian terdahulu yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening. Penulis

menjadikan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening karena

berdasarkan penjelasan di atas masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi hubungan antara variabel independen terhadap dependen. Ghazali (2011) menjelaskan bahwa variabel disebut mediator jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (independen) dan variabel kriterior (dependen).

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Perangkat Desa Kecamatan Koto Baru
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Perangkat Desa Kecamatan Koto Baru
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Behavior Citizenship* (OCB)
4. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Behavior Citizenship* (OCB)
5. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *Organizational Behavior Citizenship* (OCB) terhadap kinerja Perangkat Desa Kecamatan Koto Baru
6. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja perangkat desa *Organizational Behavior Citizenship* (OCB) sebagai variabel intervening
7. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perangkat desa *Organizational Behavior Citizenship* (OCB) sebagai variabel intervening

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016) dalam (Baviga, Rio. Amriana, 2023) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya.

OCB

Menurut Organ, et al. (2006) Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual untuk meningkatkan efisiensi kinerja organisasi dengan membantu tujuan dari produktifitas individu pegawai. OCB merupakan perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau kerja pegawai sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak dikenakan sanksi.

Menurut Robbins dan Coutler (2018) menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam (Baviga, 2022) merupakan perilaku bijaksana bagian dari pekerjaan resmi pegawai, melainkan dengan adanya perilaku ini dapat membuat organisasi menjadi efektif, atau dengan kata lain OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal. Merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. OCB melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah Pegawai” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna

membantu.

Organizational Citizenship behaviour (OCB) (Rio Baviga, Afrizal, Wirmie Eka Putra, 2024) adalah suatu perilaku extra-role yang penting dimiliki oleh individu untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi atau perusahaan.

Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018) dalam (Baviga, 2023) budaya organisasi yang merupakan sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi.

Menurut Sutrisno (2013) dalam (Baviga et al., 2024) budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).

Menurut Robbins (2015) budaya organisasi dalam (Eva Setia Rini Damanik, Laura Prasasti, Ayu Feranika Eka Julianti Efris Saputri, Nyayu Fadilah Fabiany, 2023) merupakan suatu sistem atau nilai-nilai makna yang dianut bersama oleh para anggota-anggotanya yang membedakan atau sebagai ciri khas organisasi itu dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi juga sebagai nilai-nilai dan pedoman bagi sumber daya manusia didalam perusahaan untuk menghadapi masalah-masalah eksternal dan penyesuaian integrasi dalam organisasi, sehingga masing-masing anggota dalam organisasi tersebut harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana cara mereka harus bertindak dan bertingkah laku.

Budaya organisasi tidak bisa begitu saja dipahami dan dilihat oleh orang luar, tetapi dapat dipahami dan dirasakan melalui perilaku anggotanya dan nilai-nilai yang dipegangnya.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Dalam suatu perusahaan sangat diperlukan adanya sebuah komitmen yang jelas dan terarah dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana

seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins, 2015).

Menurut Luthans (2011) dalam (Baviga, 2024) komitmen organisasional adalah sikap atau loyalitas karyawan pada organisasi dalam proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi juga merupakan keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi, suatu kepercayaan tertentu, dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi.

Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana.

Hipotesis Penelitian

1. $H_0 : r = 0$, Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Koto Baru.

- $H_1 : r \neq 0$, Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Buday

a
Organisasi Terhadap
Kinerja Perangkat
Desa
Kecamatan Koto Baru.

2. $H_0 : r = 0$, Diduga tidak terdapat
pengaruh yang
signifikan antara
Pengaruh
Komitmen Organisasi
Terhadap
Kinerja
Perangkat
Desa
Kecamatan Koto Baru.

- $H_2 : r \neq 0$, Diduga terdapat
pengaruh yang
signifikan antara
Pengaruh
Komitmen
Organisasi
Terhadap
Kinerja Perangkat Desa
Kecamatan Koto Baru.

3. $H_0 : r = 0$, Diduga tidak terdapat
pengaruh yang
signifikan

antara Pengaruh
Budaya Organisasi
Terhadap Kinerja
Perangkat Desa
Kecamatan Koto Baru
Melalui *Organizational
Citizenship behaviour*
(OCB) Sebagai
Variabel
Intervening.

7. $H_0 : r = 0$, Diduga tidak terdapat
pengaruh yang
signifikan antara
Pengaruh
h Komitmen Organisasi
Terhadap
Kinerja
Perangkat Des
a Kecamatan Koto Baru
Melalui *Organizational
Citizenship behaviour*
(OCB) Sebagai
Variabel
Intervening.

	antara Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship behaviour</i> (OCB)	H7 : $r \neq 0$,	Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship behaviour</i> (OCB) Terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Koto Baru Melalui <i>Organizational Citizenship behaviour</i> (OCB) Sebagai Variabel Intervening.
H3 : $r \neq 0$,	Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship behaviour</i> (OCB).		
4. H ₀ : $r = 0$,	Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship behaviour</i> (OCB)		
H4 : $r \neq 0$,	Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship behaviour</i> (OCB)		
5. H ₀ : $r = 0$,	Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh <i>Organizational Citizenship behaviour</i> (OCB) Terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Koto Baru.		

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian Kecamatan Koto Baru.

H5 : $r \neq 0$, Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh *Organizational Citizenship behaviour* (OCB) Terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Koto Baru.

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dimana data yang diperoleh dalam bentuk angka yang kemudian dianalisis, dengan cara mengumpulkan, mengklarifikasi sesuai kenyataan lapangan, selanjutnya dapat dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan.

Adapun objek dalam penelitian ini adalah perangkat desa di Kecamatan Koto Baru.

6. H₀ : $r = 0$, Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap

Kota Sungai Penuh dilakukan selama 30 hari yaitu di bulan Desember s/d Februari 2024.

Populasi dan Sampel Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Koto Baru

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut

H6 : $r \neq 0$, Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Koto Baru. dengan

jumlah 50 orang.

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian. Apabila subjek penelitian kurang dari 100, maka lebih baik diambil semuanya. Dikarenakan jumlah perangkat desa di Kecamatan Koto Baru berjumlah 50 orang maka keseluruhan pegawai dijadikan sampel.

Dengan demikian teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling Jenuh*. Menurut Sugiyono (2019) mengatakan bahwa *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Sumber Data

Adapun sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak pertama, data primer yang dalam penelitian ini adalah tanggapan responden tanggapan responden terhadap kuesioner

Teknik Pengumpulan Data

a. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian di lapangan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer yaitu data yang diperoleh melalui pengamatan langsung (*observasi*), wawancara (*interview*), penyebaran angket (*kuesioner*) dan gabungan ketiganya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui penyebaran angket (*kuesioner*).

- ##### b. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
- Pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literatur, buku, jurnal, internet dan data perusahaan antara lain data penjualan dan data pengunjung perusahaan yang berkaitan dengan objek.

Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja individu dari pekerjaan yang telah dilakukan sesuai ketentuannya untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator kinerja yaitu:

- a. Kualitas Kerja.
- b. Kuantitas Kerja.
- c. Pelaksanaan Tugas.
- d. Tanggung Jawab.

2. *Organization Citizenship Behavior (OCB) (Z)*

Organizational Citizenship behaviour (OCB) adalah suatu perilaku extra-role yang penting dimiliki oleh individu untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi atau perusahaan. Indikator OCB yaitu:

- a. *Altruism*
- b. *Conscientiousness*
- c. *Civic virtue*
- d. *Courtesy*
- e. *Sportsmanship*

3. Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi adalah suatu nilai atau keyakinan yang menjadi pola kebiasaan karyawan sebagai pendorong peningkatan kinerja. Indikator budaya organisasi yaitu:

- a. Pelaksanaan Norma
- b. Pelaksanaan Nilai-Nilai
- c. Kepercayaan
- d. Pelaksanaan Kode Etik
- e. Pelaksanaan Seremoni
- f. Sejarah Organisasi

4. Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen organisasi merupakan keterlibatan diri kedalam bagian organisasi dengan kepercayaan, keinginan untuk bekerja, keinginan untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi. Indikator komitmen organisasi yaitu:

- a. Komitmen afektif (*affctive comitment*)

- b. Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*)
- c. Komitmen normatif (*normative commiment*)

Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019) analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

Untuk mengetahui tingkat capaian responden (TCR) dan kriteria responden tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Jalur

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Z).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,415	6,651		2,919	,005
Budaya Organisasi	,941	,158	,946	12,249	,000
Komitmen Organisasi	,401	,087	,356	4,614	,000

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, sehingga persamaan struktur 1 diketahui jika setiap peningkatan budaya organisasi dapat meningkatkan OCB, begitupula dengan setiap peningkatan komitmen organisasi akan meningkatkan OCB. Koefisien jalur variabel lain (Tingkat Error) :

$$1 - R \text{ Square}$$

$$e = \sqrt{1 - 0,761}$$

$$= 0,239$$

$$= 23,9\%$$

Pengaruh variabel lain terhadap OCB adalah 23,9%

sehingga dapat diketahui bahwa persamaan struktur 1 adalah sebagai berikut:

$$Z = P_{zx1} X_1 + P_{zx2} X_2 + e$$

$$Z = 0,946 X_1 + 0,356 X_2 + 0,239e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

- Setiap terjadi peningkatan budaya organisasi akan diikuti peningkatan OCB.
- Setiap terjadi peningkatan komitmen organisasi akan diikuti peningkatan OCB.

Analisis pengaruh Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan OCB (Z) terhadap Kinerja (Y).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,194	,998		3,199	,002
	OCB	,301	,020	,444	14,942	,000
	Budaya Organisasi	,808	,045	,581	18,038	,000
	Komitmen Organisasi	,056	,014	,073	3,855	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui bahwa variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga persamaan struktur 2 diketahui jika setiap peningkatan budaya organisasi,

komitmen organisasi dan OCB dapat meningkatkan kinerja.

Koefisien jalur variabel lain (Tingkat Error):

$$\begin{aligned}
 & \text{1 - } R \text{ Square} \\
 e &= \sqrt{\quad} \\
 &= \sqrt{1 - 0,990} \\
 &= 0,01 \\
 &= 1\%
 \end{aligned}$$

Pengaruh variabel lain terhadap Kinerja adalah 1%

Dari tabel diatas diketahui bahwa persamaan struktur 2 adalah sebagai berikut :

$$Y = \text{Pyx1} + \text{Pyx2} + \text{Pyz} + e$$

$$Y = 0,581 X_1 + 0,073 X_2 + 0,444 Z + 0,01e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

- Setiap terjadi peningkatan budaya organisasi akan diikuti peningkatan kinerja.
- Setiap Peningkatan komitmen organisasi akan diikuti peningkatan kinerja.
- Setiap peningkatan OCB akan diikuti peningkatan kinerja.

Kecamatan Koto Baru melalui OCB besarnya 24,4%

Variabel Komitmen Organisasi (X₂)

Pengaruh Langsung

$$\begin{aligned}
 X_2 \text{ terhadap } Z &= \text{PX}_{2Z} \cdot \text{PX}_{2Z} \\
 &= 0,356 \cdot 0,356 \\
 &= 0,126 \text{ atau } 12,6 \%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 X_2 \text{ terhadap } Y &= X_2 \longrightarrow Y \\
 &= (\text{Pyx}_2) (\text{Pyx}_2) \\
 &= (0,073) (0,073) \\
 &= 0,005 \text{ atau } 0,5\%
 \end{aligned}$$

Artinya : Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pengaruh langsung variabel Komitmen Organisasi terhadap OCB adalah sebesar 12,6

%, sedangkan kontribusi langsung variabel Komitmen Organisasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,5%.

Pengaruh Tidak Langsung

$$\begin{aligned} X_2 \text{ terhadap } Y \text{ melalui } Z &= P_{yx2} \cdot P_{zx2} \cdot P_{yz} \\ &= (0,073) \end{aligned}$$

(0,356) (0,444)

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Budaya Organisasi

Pengaruh Langsung

$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } Z &= P_{x1z} \cdot P_{x1z} \\ &= 0,946 \cdot 0,946 \\ &= 0,894 \text{ atau } 89,4 \% \\ X_1 \text{ terhadap } Y &= (P_{yx1}) (P_{yx1}) \\ &= (0,581) (0,581) \\ &= 0,337 \text{ atau } 33,7 \% \end{aligned}$$

Artinya : Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pengaruh langsung variabel Budaya Organisasi terhadap OCB adalah sebesar 89,4

%, sedangkan kontribusi langsung variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja adalah sebesar 33,7 %

Pengaruh Tidak Langsung

$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } Y \text{ melalui } Z &= P_{yx1} \cdot P_{zx1} \cdot P_{yz} \\ &= (0,581) \\ &= 0,011 \\ &= 1,1\% \end{aligned}$$

Artinya: Pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Koto Baru melalui OCB besarnya 1,1%

Variabel OCB

Pengaruh Langsung

$$\begin{aligned}
 Z \text{ terhadap } Y &= Z \longrightarrow Y \\
 &= (Pyz) (Pyz) \\
 &= (0,444) (0,444) \\
 &= 0,197 \text{ atau } 19,7\%
 \end{aligned}$$

Artinya : Pengaruh langsung OCB terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Koto Baru besarnya 19,7%

Persentase pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel dapat dirangkum seperti pada tabel sebagai berikut:

(0,946) (0,444)

24,4%

= 0,244 atau

Artinya : Pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa di

No.	Keterangan	%	Total (%)
1	Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) secara langsung	33,7	
2	Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap	24,4	

	Kinerja (Y) melalui OCB (Z)		
	Total Pengaruh X₁ terhadap Y		58,1
3	Pengaruh Komitmen	0,5	
	Organisasi (X ₂) terhadap Kinerja (Y) secara langsung		
4	Pengaruh Komitmen Organisasi (X ₂) terhadap Kinerja (Y) melalui OCB (Z)	1,1	
	Total Pengaruh X₂ terhadap Y		1,6
5	Pengaruh OCB (Z) terhadap Kinerja (Y)	19,7	
	Total Pengaruh Z terhadap Y		19,7
Total			79,4
Pengaruh variabel lain			20,6
Total			100

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui peran OCB sebagai variabel *intervening* pada Perangkat Desa di Kecamatan Koto Baru adalah sebagai berikut

- Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja secara langsung adalah 33,7% sedangkan pengaruh Budaya Organisasi melalui OCB terhadap kinerja secara tidak langsung adalah 24,4% sehingga OCB tidak berperan sebagai variabel *intervening* terhadap kinerja dengan total pengaruh adalah 58,1%
- Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja secara langsung adalah 0,5% sedangkan pengaruh Komitmen Organisasi melalui OCB terhadap kinerja secara langsung adalah 1,1% sehingga OCB berperan sebagai variabel *intervening* terhadap kinerja dengan total pengaruh adalah 1,6%

Pengujian Hipotesis

Uji t adalah uji yang digunakan untuk menguji kesamaan rata-rata dari variabel independen yang digunakan dalam penilaian. Uji t dianalisa dengan membandingkan nilai t

hitung dengan t tabel jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan untuk uji dua arah 5% (0,05), dan jumlah responden 50 orang, maka didapat t tabel adalah $df = n - 4$ ($50 - 4 = 46$), sehingga diperoleh t tabel= 2,01290 untuk tabel

4.7 dan $df = n - 3$ ($50 - 3 = 47$), sehingga diperoleh nilai t tabel = 2,01174 untuk tabel

4.6 (bersumber dari Lampiran 5). Berdasarkan tabel 4.6 diatas diketahui bahwa :

- Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Perangkat Desa di Kecamatan Koto Baru ini dibuktikan

dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,249 > 2,01174)$ dan $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Perangkat Desa di Kecamatan Koto Baru

- 2) Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Perangkat Desa di Kecamatan Koto Baru ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,614 > 2,01174)$ dan $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Perangkat Desa di Kecamatan Koto Baru

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diketahui bahwa :

- 1) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Koto Baru ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(18,038 > 2,01290)$ dan $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Koto Baru
- 2) Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Koto Baru ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,855 > 2,01290)$ dan $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Koto Baru
- 3) OCB berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Koto Baru ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(14,942 > 2,01290)$ dan $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara OCB terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Koto Baru.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan analisis bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Koto Baru ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(18,038 > 2,01290)$ dan $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$)
2. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Koto Baru ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,855 > 2,01290)$ dan $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$)
3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Perangkat Desa di Kecamatan Koto Baru ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,249 > 2,01174)$ dan $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$)
4. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Perangkat Desa di Kecamatan Koto Baru ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,190 > 2,01174)$ dan $sig < \alpha$ ($0,003 < 0,05$)
5. OCB berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Koto Baru ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,614 > 2,01174)$ dan $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$)
6. Budaya Organisasi melalui OCB terhadap kinerja dengan membandingkan pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja secara langsung adalah 33,7% sedangkan pengaruh Budaya Organisasi melalui OCB terhadap kinerja secara tidak langsung adalah 24,4% sehingga OCB berperan sebagai variabel *intervening* terhadap kinerja dengan total pengaruh adalah 48,1%.
7. Komitmen Organisasi melalui OCB terhadap kinerja dengan membandingkan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja secara langsung adalah 0,5% sedangkan pengaruh Komitmen Organisasi melalui OCB terhadap kinerja secara tidak langsung adalah 1,1% sehingga OCB berperan sebagai variabel *intervening* terhadap kinerja dengan total pengaruh adalah 1,6%

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau:

Zanafa Publishing

- Baviga, Rio. Amriana, S. (2023). Analisis Activity Based Costing Dalam Penentuan Harga Pokok Produksi. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(10).
<http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/3153>
- Baviga, R. (2022). PENGARUH PERSEPSI PEMILIK DAN PENGETAHUAN AKUNTANSI PELAKU USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH TERHADAP PENGGUNAAN INFORMASI AKUNTANSI. *Yudishtira Journal : Indonesian Journal of Finance and Strategy Inside*, 2(2), 173–194. <https://doi.org/10.53363/yud.v2i2.35>
- Baviga, R. (2023). FACTORS THAT MAY AFFECT FINANCIAL MANAGEMENT IN THE VILLAGE OF SIULAK MUKAI DISTRICT, KERINCI REGENCY. *Cafetaria*, 4(1), 1–19.
<https://doi.org/https://doi.org/10.51742/akuntansi.v4i1.784>
- Baviga, R. (2024). PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PADA KARYAWAN PT. CASSIA COOP. *Jurnal Revenue: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(2), 788–803.
<https://www.revenue.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/361>
- Baviga, R., Desiyanti, R., Akuntansi, P. S., Bisnis, F., Universitas, E., & Hatta, B. (2024). Analisis Pajak , Tunneling Incentive , Dan Mekanisme Bonus Terhadap Transfer Pricing Pada Perusahaan Semen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Revenue - Jurnal Akuntansi*, 5(1), 93–108.
- Eva Setia Rini Damanik, Laura Prasasti, Ayu Feranika Eka Julianti Efris Saputri, Nyayu Fadilah Fabiany, R. B. (2023). *Akuntansi Biaya* (1st ed.). Kita Menulis.
<https://kitamenulis.id/?s=akuntansi+biaya>
- Rio Baviga, Afrizal, Wirmie Eka Putra, R. W. Z. (2024). Literature Review Tax Minization, Tunneling Incentive, Debt Covenant, Bonus Mechanisms and Good Corporate Governance on Transfer Pricing. *International Journal of Business and Quality Research*, 2(3), 1–13. <https://e-journal.citakonsultindo.or.id/index.php/IJBQR/article/view/961>
- Edy Sutrisno. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media
- Fred Luthans. 2011. *Perilaku Organisasi*.
Yogyakarta : Andi
- Imam Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:
Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Melayu Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Organ, D. W., Podsakof, P. M., and Mackenzie, S. B. 2006. *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage
Publication. (Terjemahan)
- Robbins & Coulter. 2017. *Manajemen Jilid 2 Edisi 13*. Jakarta : Erlangga.
- Robbins Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*.
Jakarta : Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet
- Vera Sylvia Saragi Sitio. 2021. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Emerio Indonesia*. *Jurnal Ilmiah M-Progress*. Vol. 11

No. 1

- Meilina. 2016. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citinzenship Behavior pada Karyawan BRI Kediri*. Eksis Vol. 11 No.1.
- Iswara. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citinzenship Behavior di PT. BPD Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 5 No.9
- Rini. 2014. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citinzenship Behavior (Studi Pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto)*. Jurnal of Management. Vol. 1 No. 1
- Musyafidah. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citinzenship Behavior (OCB) Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada BPRS PNM Binama Semarang)*. Skripsi. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. IAIN Salatiga.
- Pangendaheng. 2018. *Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mayapada Cabang Ruko Mapan Indah*. AGORA. Vol. 6. No. 1
- Pemayun. 2017. *Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citinzenship Behavior (OCB)*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 2. No. 9.
- Ramadhan. 2018. *Pengaruh Organizational Citinzenship Behavior (OCB) dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 55 No. 2
- Nurusyifa. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citinzenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. BPRS Harta Insan Karimah Surakarta)*. Skripsi. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. IAIN Salatiga.
- Sari. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citinzenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Manajemen. Vol. 4 No.3
- Zaman. 2017. *Pengaruh Modal Psikologi dan Organizational Citinzenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Vol. 2 No.1.
- Tahir. 2014. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Edisi 1 Cetakan 1. Yogyakarta: Deepublish.
- Djampagau. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Palu*. Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis. Vol. 1 No. 1
- Wahyuningsih. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar*. CESJ: Center of Economic Student Journal. Vol. 2 No.2
- Widianato. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ekonomi dan Perbankan. Vol. 3 No.2