

**PENGARUH *THE BIG FIVE PERSONALITY* DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI INTERVENING
(Studi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang)**

**Disusun Oleh:
Dwi Nurjanah
145501665**

Program Studi Manajemen (S-1) STIE Putra Bangsa Kebumen

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kepribadian dan lingkungan kerja non fisik Terhadap *organizational citizenship behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai intervening. Penelitian ini menggunakan metode sensus atau keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian dan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden yang seluruhnya merupakan karyawan Non PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen. Untuk menguji kelayakan instrument kuesioner diuji melalui tes valid dan reliabel sedangkan untuk analisis data menggunakan metode asumsi klasik, analisis jalur, dan uji korelasi antar variabel dengan menggunakan bantuan *IBM SPSS 22.0 for Windows*, Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini valid dan reliabel.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi dan tidak berpengaruh signifikan pada variabel *organizational citizenship behavior* . (2) lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi dan tidak Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* . (3) Komitmen Organisasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. (4) Nilai *Adjusted R²* persamaan struktural 1 sebesar 0,102 atau 10,2% yang berarti bahwa Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh kepribadian dan lingkungan kerja non fisik, selebihnya sebesar 89,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model ini. (5) Nilai *Adjusted R²* persamaan struktural 2 sebesar 0,025 atau 2,5 % yang berarti bahwa *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh kepribadian dan lingkungan kerja non fisik, selebihnya sebesar 97,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model ini.

Kata Kunci : kepribadian , lingkungan kerja non fisik , Komitmen Organisasi dan *organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia berupa karyawan dipandang sebagai sumber daya yang perlu mendapat perhatian khusus karena merupakan salah satu unsur utama yang menentukan tercapainya tujuan organisasi. Salah satu upaya meningkatkan produktifitas SDM adalah melalui penerapan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang karyawan untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab dan kewajiban demi kemajuan atau keuntungan perusahaan (Garay, 2006).

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku individu yang bersifat “discretionary” yang tidak secara langsung diakui oleh *reward* formal secara bersama-sama akan mendorong fungsi organisasi lebih efektif (Organ, 1990). Beberapa contoh OCB adalah perilaku membantu teman sekerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan, mencegah terjadinya ancaman bahan yang dapat merugikan perusahaan, perilaku menjaga kebersihan dan kenyamanan tempat kerja, patuh terhadap aturan dan prosedur-prosuder di tempat kerja, atau menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang dituntut, bahkan menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra. Dengan OCB, karyawan memberikan kontribusi yang mendalam melebihi tuntutan perannya di tempat kerja. Bagi perusahaan sangat penting untuk memiliki karyawan yang menunjukkan OCB karena dapat diharapkan untuk mempertahankan dan mempromosikan organisasi (Odoch and Nangoli 2013). Terdapat bukti bahwa individu yang menunjukkan OCB memiliki kinerja lebih baik (Podsakoff dan MacKenzie, 1997).

Salah satu faktor pembentuk OCB adalah kepribadian (*personality*), Organ (1990) berpendapat bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga

karyawan tersebut akan menunjukkan OCB mereka. Seperti yang diungkapkan oleh Quick dan Nelson (2009;83) bahwa kepribadian adalah seperangkat karakter yang relative stabil yang mempengaruhi perilaku individu. Robbin (2011;139) mendefinisikan kepribadian adalah keseluruhan dari cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Salah satu bentuk pengukuran kepribadian yang terpopuler yang digunakan diantaranya “*The Big Five Personality Factor, Myers Bright Type Indicator*”.

Selain disebabkan oleh faktor internal individu seperti kepribadian, perilaku OCB juga dapat ditumbuhkan dari faktor eksternal, seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya (Mega dalam Sojoko, 2015). Menurut Parlinda (dalam Wahyuningtyas, 2013) kondisi kerja adalah dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya.

Menurut Griffin (dalam Darmawati, 2013), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasi. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Luthan (2005) mengemukakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepribadian dengan model *The Big Five* terhadap

- komitmen organisasi pada karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi pada karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen?
 3. Bagaimana pengaruh kepribadian dengan model *The Big Five* terhadap OCB pada karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen?
 4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap OCB pada karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen?
 5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen?
 6. Apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh dari kepribadian dengan model *The Big Five* terhadap OCB?
 7. Apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh dari lingkungan kerja non fisik terhadap OCB?

KAJIAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku sukarela individu diluar diskripsi pekerjaan yang secara eksplisit atau tidak secara langsung diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat dapat meningkatkan fungsi efektifitas dalam sebuah organisasi (Organ, 1997).

Menurut Organ (1988), OCB terdiri dari 5 dimensi yaitu : *Altruisme, Courtesy, Sportsmanship, Civic virtue, Conscientiousness*

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional

mencerminkan kekuatan dari keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Seorang karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula (Sopiah, 2008: 166).

Komitmen organisasional dalam penelitian ini dibatasi pada komitmen afektive. Menurut Rhoades et.al. (dalam Tjun Han et.al. 2012) komitmen afektive merupakan bagian dari komitmen organisasi yang mengacu pada sisi emosional yang melekat pada diri seseorang karyawan terkait keterlibatan dalam sebuah organisasi. Indikator dari *affective commitment* menurut Rhoades (dalam Tjun Han et al, 2012) yaitu :

- a. Perasaan senang bekerja pada waktu yang lama.
- b. Bangga terhadap organisasi
- c. Terikat secara emosional terhadap organisasi
- d. Menganggap organisasi adalah tempat yang terbaik
- e. Loyal terhadap organisasi
- f. Memiliki perasaan saling memiliki dengan organisasi (melakukan pekerjaan bukan hanya sekedar rutinitas semata, karena merasa adanya ikatan emosional dengan organisasi)
- g. Memiliki hubungan saling ketergantungan
- h. Senang apabila dapat bekerja sampai pensiun.

The Big Five Personality

Kepribadian merupakan pola sifat yang relatif lebih permanen dan karakteristik unik yang konsisten dalam perilaku seseorang (Feist& Felst,2009) Menurut Griffin (dalam Saefullah,2006:219), model *big five personality* ini menjelaskan bahwa pada dasarnya kepribadian dapat didefinisikan dari lima jenis perilaku yang terdapat dalam setiap individu. Menurut Robbins (2008 : 132), *big five personality* (kepribadian) dibatasi pada:

Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Emotional stability, Openness to experience.

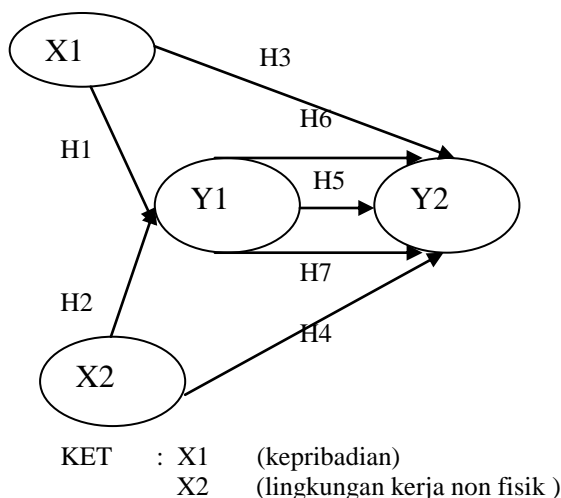
Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti dalam Sajoko, 2015). Variabel lingkungan kerja non fisik dalam penelitian dibatasi oleh (Wusanto 2009:270):

- a. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi
- b. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik
- c. Perlakuan yang baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
- d. Ada rasa aman dari para anggota baik didalam dinas maupun diluar dinas
- e. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal penuh dengan rasa kekeluargaan.
- f. Para anggota mendapat perlakuan adil dan objektif.

Kepercayaan adalah keyakinan pihak

Model Empiris



Y1 (komitmen organisasi)

Y2 (*organizational citizenship behavior*)

**Gambar I
Model Penelitian**

Hipotesis

H₁ : Terdapat pengaruh positif antara kepribadian dengan model *The Big Five* terhadap komitmen organisasi pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen

H₂ : Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen

H₃ : Terdapat pengaruh positif antara kepribadian dengan model *The Big Five* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen

H₄ : Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen

H₅ : Terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen

H₆ : komitmen organisasi memediasi pengaruh kepribadian terhadap OCB pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen

H₇ : komitmen organisasi memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap OCB

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten. Teknik analisis data menggunakan alat bantu *SPSS for windows 22*.

Hasil Analisis dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Penelitian menunjukkan keseluruhan responden berjumlah 45 orang. Mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Responden dalam penelitian ini didominasi pada usia 31-40 tahun (66,7%). Berdasarkan tingkat pendidikan responden adalah SMA sebanyak 42 orang (93,3%).

Analisis Statistik

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (t)

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi hasil uji. Jika signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima

Tabel 4

Uji t Persamaan I

Model	Standardi zed Coefficien ts	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		10,883	,000
Kepribadian	,222	2,102	,042
Lingkungan kerja non fisik	,441	2,573	,014
Komitmen organisasi	,445	5,583	,000

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa t hitung variabel kepribadian sebesar 2,102 dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 2,573. Nilai t hitung masing-masing variabel lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 2,018 ($\alpha=0,05$).

Selain itu jika dilihat dari nilai signifikansi, variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari α (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H1 dan H2 diterima dan dinyatakan bahwa kepribadian dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Tabel 4

Uji t Persamaan II

Model	Standardi zed Coefficien ts	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		4,518	,001
Kepribadian	-,163	-1,225	,227
Lingkungan kerja non fisik	,141	,633	,530
Komitmen organisasi	,161	,863	,391

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan diatas dapat dilihat bahwa t hitung variabel kepribadian sebesar -1,225, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar ,633 dan variabel Komitmen Organisasional sebesar ,863. Nilai t hitung masing-masing variabel lebih kecil daripada nilai t tabel yaitu 2,018 ($\alpha=0,05$). Selain itu jika dilihat dari nilai signifikansi, variabel kepribadian Stres Kerja memiliki signifikansi 0,227, Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki signifikansi sebesar 0,530 dan Komitmen Organisasional memiliki signifikansi 0,391. Dari ketiga variabel diatas, keseluruhan memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari α (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H3, H4 dan H5 ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa R^2 sebesar 0,045 atau 4,5% yang berarti bahwa variabel terikat OCB yang dimiliki pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kepribadian stres kerja, lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasional yang dimiliki pegawai.

Kesimpulan

1. Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika yang dilatar belakangi oleh kurang maksimalnya *Organizational Citizenship Behavior* di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen karena *The Big Five Personality* , Lingkungan Kerja non Fisik dan Komitmen Organisasi.
2. Hasil penelitian analisa deskriptif ini menunjukan bahwa variabel kepribadian dengan model *The Big Five* dan Lingkungan Kerja non Fisik memiliki capaian responden rata-rata yaitu dengan angka 2,82 dan 2,96 (tinggi). Hal ini berarti pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang memiliki tingkat kepribadian dengan model *The Big Five* dan Lingkungan Kerja non Fisik yang tinggi dan kepribadian dan Lingkungan Kerja non Fisik dapat mendorong komitmen organisasi mereka.
3. Hasil analisis jalur menunjukan bahwa Kepribadian dan Lingkungan Kerja non Fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sedangkan Kepribadian, Lingkungan Kerja non Fisik dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
4. Hasil Uji t persamaan substruktural 2 dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel

Kepribadian , Lingkungan Kerja non Fisik komitmen organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen.

5. Hasil Uji koefisien determinasi persamaan substruktural 2 nilai R Square nilai 0,045 artinya kontribusi variable Kepribadian, Lingkungan Kerja Non Fisik dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah 4,5% sedangkan sisanya 95,5% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.
6. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* . Hasil pengujian komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak terbukti berpengaruh secara signifikan. Dari hasil ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional belum mampu memediasi hubungan antara kepribadian pegawai terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
7. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil pengujian komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak terbukti berpengaruh secara signifikan. Dari hasil ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional belum mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja non fisik terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Saran

Bagi Organisasi

1. Peningkatan komunikasi karyawan untuk berinteraksi dengan rekan kerja yang lain, baik dalam departemen yang sama maupun antar departemen.
2. Peningkatan motivasi dan dukungan perusahaan terhadap program pengembangan karyawan, sehingga karyawan lebih dapat berkembang pengetahuan dan ketrampilannya serta kariernya secara profesional.
3. Memelihara atau meningkatkan harga diri. Artinya pimpinan harus pintar menjaga agar harga diri bawahan tidak rusak. Sehingga karyawan memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi dan karyawan memberikan kontribusi yang mendalam melebihi tuntutan perannya di tempat kerja.
4. Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan. Artinya bawahan selain butuh dihargai juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
5. Memberikan tanggapan dengan empati, karyawan akan menanggapi tentang kinerja diri mereka agar lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti lain yang berminat melakukan kajian empiris terhadap OCB, sebaiknya dapat menggunakan model penelitian ini dan mengembangkannya sehingga akan diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif. Pengembangan dapat dilakukan melalui penambahan variabel yang secara teoritis dapat mempengaruhi OCB

Daftar Pustaka

Aini Wika Nur. 2017. Pengaruh Affective Commitment, Iklim Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

dikantor PPK Sungai dan Pantai 1 Sempor. Sekripsi Sarjana (tidak dipublikasikan) Kebumen: STIE Putra Bangsa Kebumen

Amperawan Dody Leyno et.al. 2016. Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Dosen UIN Suska Riau. *Jurnal Psikologi, Volume 12 Nomor 2, Desember 2016*

Arikunto Suharsimin. 2014. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta. Rineka cipta

Davis, Keith & John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Organisasi* Jilid 1. Jakarta. Penerbit Erlangga.

Dessler, Gery. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT INDEKS.

Feist, J., & Feist, G.J. (2008). *Theories of Personality*. Alih Bahasa: Yudi Santoso. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Lima : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Handoko, Hani T. 1996. *Manajemen Personal & Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta. BPFE.

_____. 2002. *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.

Hasibuan, Malayu P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba empat.

_____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Jakarta. Bumi Aksara.

Imam Wahyono Sento. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.

Karomah Dewi. 2017. Pengaruh the big five personality, organizational culture, dan job involvement terhadap kinerja dengan organizational citizenship behavior

- sebagai variabel intervening (studi pada pegawai pt KAI (persero) DAP 5 puwokerto). Sekripsi Sarjana (tidak dipublikasikan) Kebumen: STIE Putra Bangsa Kebumen.
- Mangkunegara, Anawar Prabu. 2009. *Manajeme Sumbe Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- Meilina Restin. 2016. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan ,Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan BRI Kediri. Volume XI No 1, April 2016
- Prasasti Vivin Tri dan Ahyar Yuniawan. 2017. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management* Volume 6, Nomor 1, Tahun 2017, Halaman 1-14
- Purba Debora Eflina dan Ali Nina Liche Seniati. 2004. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 8, no. 3, Desember 2004: 105-111
- Robbin, S.P. (2006). *Perilak Organisasi Edisi Lengkap*. Jakarta. PT INDEKS Kelompok GAMEDIA
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Jakarta: PT Macnaan Jaya Cemerlang.
- _____. 2002. *Perilaku Organisasi. Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- _____. 2009. *Organizational Behavior*. 13th Edition. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- _____. 2004. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sambung Roby. 2014. Pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Volume 3, Nomor 1, April 2014
- Simamora, Hery. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : CV Andi Offset
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta .
- Sutrisno Edy. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- _____. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta. Kencana Pernada Media Group.
- Wahyudi Hendri et.al. 2017. Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada fakultas keguruan dal ilmu pendidikan universitas mulawarman. *Ejurnal admistrative revorm*, 2017,5(1): 69-82 ISSN 2338-7637, ar.mian.fisip-unmul.ac.id.
- Sumber : <http://dpupr.kebumenkab.go.id/web/post/visi-dan-misi>
- Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010