

Febrianto Pratama

Mahasiswa S1 Manajemen Universitas Putra Bangsa Kebumen

Email : pratama.febrianto12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari *budaya organisasi*, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap. Penelitian ini menggunakan 35 responden sebagai sampel penelitian yang ditarik berdasarkan *sampling jenuh*. Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS 26 for windows.

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa *budaya organisasi*, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap. Hasil penelitian secara simultan atau uji f menunjukkan bahwa *budaya organisasi*, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior.

Abstract

This research was conducted to determine the effect of organizational culture, transformational leadership and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) on Non ASN employees of the Civil Service Police Unit (Satpol PP) Cilacap Regency. This study used 35 respondents as a research sample drawn based on saturated sampling. The data analysis method uses multiple regression analysis with the help of the SPSS 26 for windows program.

Based on the t test that has been carried out, it shows that organizational culture, transformational leadership and organizational commitment partially have a significant effect on organizational citizenship behavior (OCB) in Non ASN employees of the Civil Service Police Unit (Satpol PP) Cilacap Regency. The results of the simultaneous study or f test show that organizational culture, transformational leadership and organizational commitment have a significant effect on organizational citizenship behavior (OCB) in Non ASN employees of the Civil Service Police Unit (Satpol PP) Cilacap Regency.

Keywords: Organizational Culture, Transformational Leadership, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB).

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi yang baik membutuhkan anggota yang mau melakukan pekerjaan yang lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Oleh karena itu organisasi memerlukan budaya organisasi yang baik serta memiliki perilaku ekstra sehingga menciptakan komitmen organisasi yang baik. Perilaku ekstra meliputi sikap sukarela dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya seperti terjadi pada salah satu instansi pemerintah yaitu organisasi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap.

Menurut Wirawan (2017) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku yang dilakukan oleh karyawan di tempat kerja secara sukarela di luar persyaratan kerja karyawan dan ketentuan perusahaan sehingga tidak termasuk dalam sistem imbalan kerja, perilaku tersebut dapat membantu meningkatkan efektivitas organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian kepegawaian dan dengan beberapa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap, anggota Satpol PP Kabupaten Cilacap memiliki pegawai yang tingkat kepedulian sesama pegawainya sangatlah tinggi, para pegawai non ASN lebih mengutamakan kepentingan organisasi seperti saat kegiatan di luar kantor saat agenda penertiban keamanan di masyarakat, para pegawai rela melakukan pekerjaan di luar jam kerja, memiliki sikap menghormati pegawai yang lebih senior dan memiliki rasa saling segan antar sesama pegawai.

Instansi pemerintahan terutama dalam lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja atau Satpol PP perlu memperhatikan budaya organisasi demi terbentuknya kinerja yang maksimal. Budaya organisasi sangatlah penting bagi para pegawai, karena budaya organisasi yang kuat mendorong terbentuknya *organizational citizenship behavior* yang baik. Menurut Wibowo (2010) budaya organisasi adalah filosofi dasar dalam sebuah organisasi yang memuat tentang keyakinan, norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi ciri khas organisasi tersebut.

Budaya organisasi yang tercipta di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap menurut pendapat para pegawai di instansi tersebut sudah baik. Mayoritas anggota Satpol PP Kabupaten Cilacap disiplin dan bertanggung jawab. Hal ini ditunjukkan dengan absensi para pegawai yang selalu tepat waktu saat berangkat kerja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan ditunjukkan dengan penyelesaian *deadline* pekerjaan yang tepat waktu meski kadang dilaksanakan sampai di luar jam kerja. Hal tersebut menunjukkan budaya organisasi yang ada di organisasi tersebut baik. Hal ini sesuai penelitian Natalia dan Reza (2022) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB yang artinya, semakin baik

budaya organisasi yang ada di dalam organisasi tersebut maka semakin baik pula OCB yang dimiliki dan begitu juga sebaliknya, apabila semakin buruk budaya organisasi yang ada di dalam organisasi maka semakin buruk pula OCB yang dimiliki.

Selain itu, kepemimpinan transformasional diduga menjadi faktor penting yang juga mempengaruhi OCB Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap. Menurut Koesmono (2013) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki kharisma.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan para pegawai Non ASN di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap, diketahui bahwa pimpinan selalu mengedepankan kepemimpinan yang humanis. Maksud dari humanis adalah pimpinan selalu ramah, tidak kaku dan selalu mengutamakan organisasi. Selain itu pimpinan menghimbau kepada seluruh anggota satpol PP di Kabupaten Cilacap untuk bersikap yang humanis kepada seluruh masyarakat. Rahmansyah (2022) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Rifqi (2021) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yakni semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi juga tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB), dan sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional akan semakin rendah tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB).

Selain kepemimpinan, peran komitmen organisasi juga sangat diperlukan untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Kumara (2014) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang berkaitan dengan hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Dalam Hal ini komitmen organisasi dalam lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten Cilacap pada pegawai Non ASN terlihat dari kebanggaannya sebagai anggota, kesetiaan terhadap organisasi, para pegawai rela bekerja lembur demi menyelesaikan tugas meski tidak ada aturan dalam perjanjian kontrak kerja selain itu anggota Satpol PP Kabupaten Cilacap menjamin kerahasiaan organisasinya seperti saat ada penertiban masyarakat yang selalu spontan. Hal ini sesuai dengan penelitian Mahardika dan Wibawa (2019) yang berhasil membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh pada *organizational citizenship behavior*. Hasil yang signifikan ini disebabkan oleh rasa bangga bekerja, menganggap bekerja merupakan suatu kebutuhan, merupakan kesempatan yang baik, bersedia dilibatkan dalam kegiatan kerja demi kepentingan dan tidak akan

meninggalkan organisasi karena masih memiliki tanggung jawab.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, diketahui bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* diduga dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, maka rumusan masalah yang akan di kaji pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap)?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Pada Pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap)?
3. Apakah Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Pada Pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap)?
4. Apakah Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Pada Pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap)?

Batasan Masalah

Agar penelitian tidak menyimpang dari tujuan penelitian maka penulis menetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Populasi pada penelitian adalah keseluruhan Pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap yang berjumlah 35 pegawai.
2. Membatasi masalah pada variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
3. Membatasi masalah pada variabel budaya organisasi.
4. Membatasi masalah pada variabel kepemimpinan transformasional.
5. Membatasi masalah pada variabel Komitmen Organisasi.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Pada Pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap).
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Pada Pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap).
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Pada Pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap).

4. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Pada Pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap).

Manfaat Penelitian

Secara Teoritis

1. Mengembangkan kemampuan dan penguasaan ilmu-ilmu yang pernah diperoleh peneliti selama mengikuti pendidikan dan pembelajaran di Program Studi Manajemen Universitas Putra Bangsa Kebumen.
2. Dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan referensi bagi pembaca dan bagi peneliti selanjutnya.

Secara Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran kepada Pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap agar lebih menyadari terhadap pentingnya budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap.
2. Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi Pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap dalam pelaksanaan kegiatan dan pelaksanaan pembangunan Manajemen SDM pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organ et al. (2006) dalam Maulana (2020) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas, yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (agregat) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi perusahaan. Menurut Waspo dan Minadianti (2012) *organizational citizenship behavior (OCB)* diartikan sebagai perilaku seorang karyawan yang menunjukkan peran tambahan dan sumbangnya kepada organisasi melebihi peran spesifikasi kerjanya, karyawan juga bersedia untuk ikut serta dalam melakukan usaha yang melebihi tanggung jawab formalnya dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan fungsi organisasi secara efektif. Menurut Wirawan (2017) *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah perilaku yang dilakukan oleh karyawan di tempat kerja secara sukarela di luar persyaratan kerja karyawan dan ketentuan perusahaan sehingga tidak termasuk dalam sistem imbalan kerja, perilaku tersebut dapat membantu meningkatkan efektivitas organisasi

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2006) budaya organisasi merupakan hal-hal yang mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang

membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Menurut Andrew Brown dalam Wirawan (2010) budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memanifestasi dalam pengaturan material dan perilaku anggota organisasi. Mangkunegara (2011) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Kepemimpinan Transformasional

Robbins & Judge (2007) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi pengikut untuk mengatasi kepentingan diri mereka sendiri, yang memiliki efek mendalam dan luar biasa terhadap pengikut. Menurut Koesmono (2013) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki kharisma. Menurut Northouse (2013) Kepemimpinan transformasional merupakan proses di mana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut.

Komitmen Organisasi

Menurut Moorhead dan Griffin (2013) komitmen organisasi adalah sikap yang menunjukkan seorang karyawan yang mengenali dan terikat dengan organisasinya. Kumara (2014) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang berkaitan dengan hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiha (2014) komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

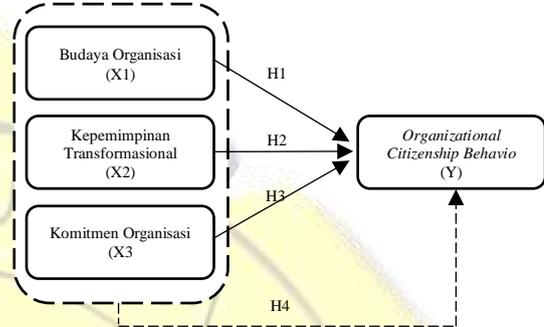
Penelitian Terdahulu

1. Mangidaan dkk (2020), tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Hotel Sutan Raja Amurang yang menyatakan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
2. Ningrum dkk (2022) tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul yang menyatakan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan

kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel OCB.

3. Maulana (2020), tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT. Sinergi yang mengatakan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap OCB pada PT. Sinergi

Kerangka Teoritis



Gambar II-1. Kerangka Teoritis

Hipotesis

- | | | |
|----|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| H1 | : | Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap. |
| H2 | : | Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap |
| H3 | : | Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap. |
| H4 | : | Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap. |

METODE

Objek dan Subjek Penelitian

Objek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah variabel budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas atau independen dan variabel dependennya yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap.

Subjek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap.

Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner. Teknik ini merupakan tehnik pengumpulan data melalui sejumlah pertanyaan yang disusun sedemikian rupa sehingga mudah dijawab. Skala yang digunakan adalah berdasarkan pada model skala Likert yang telah dimodifikasi dengan jawaban alternatif: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data

Data Primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Siagian dan Sugiarto, 2006).

Data sekunder merupakan data yang didapat dari sumber-sumber lain (Simamora, 2004). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal penelitian terdahulu dan publikasi internet untuk memperoleh dasar teori yang berhubungan dengan budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* dan data struktural yang berasal dari Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner

Menurut Arikunto (2010) Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadinya, atau hal yang diketahui oleh responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup.

Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku, jurnal dan internet yang berhubungan dengan penelitian.

Wawancara

Esterbeg dalam Sugiyono (2015) mengemukakan wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun ide dengan cara tanya, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu. Merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan menggunakan narasumber pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah *generalisasi* yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2005). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap yang berjumlah 35 pegawai secara keseluruhan.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat *generalisasi* dengan kesalahan yang sangat kecil Sugiono (2005). Sampel penelitian ini adalah pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap yang berjumlah 35 orang.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau *generalisasi* Sugiyono (2010). Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data profil responden dari hasil jawaban kuesioner, misalnya jumlah responden, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lain-lain untuk dicari relevansinya dengan teori.

Analisis Statistika

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu telah sesuai dengan kebenaran yang diharapkan. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan menangkap data dari variabel yang ingin diteliti secara tepat. Butir pertanyaan dalam instrumen dinyatakan valid apabila perolehan indeks korelasi skor butir dengan skor total (r Hitung) lebih besar atau sama dengan r tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018) reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel apabila jawaban dari seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu lembar *coding* dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 atau $> 60\%$, sedangkan dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih kecil dari 0,6 atau $< 60\%$.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent (Ghozali, 2016). Suatu regresi tidak mempunyai multikolinearitas apabila mempunyai nilai VIF di bawah 10 dan atau mempunyai angka *tolerance* di atas 0,1. Ghozali (2016).

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dalam residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

c. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Jika data menyebar di atas grafik diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2018) menyatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel bebas/ independen yaitu budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016). Uji F digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 dan X_3 (Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi) benar-benar

berpengaruh terhadap variabel Y (*organizational citizenship behavior (OCB)*) secara bersama-sama. Penelitian ini dilakukan dengan melihat pada *Anova* yang membandingkan *Mean Square* dari *regression* dan *Mean Square* dari residual sehingga didapat hasil yang dinamakan F hitung.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk memperhitungkan sejauh mana kontribusi variabel independen dalam memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Ghozali (2018:97) mengatakan bahwa nilai koefisien yang kecil menandakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen amat terbatas. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, akan dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	24	68,57%
2	Perempuan	11	31,43%
Jumlah		35	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20 - 30	31	88,57%
2	31 - 40	4	11,43%
Jumlah		35	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	SMA	23	65,71%
2	D3	3	8,58%
3	S1	9	25,71%
Jumlah		35	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	< 1 tahun	2	5,71%
2	1 – 2 tahun	10	28,57%
3	2 – 5 tahun	18	51,43%
4	> 5 tahun	5	14,29%
Jumlah		35	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Analisis Statistika

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Butir	r hitung	r tabel	Status
X1.1	0,438	0,3338	Valid
X1.2	0,713	0,3338	Valid
X1.3	0,774	0,3338	Valid
X1.4	0,843	0,3338	Valid
X1.5	0,697	0,3338	Valid
X1.6	0,795	0,3338	Valid
X1.7	0,632	0,3338	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

Butir	r hitung	r tabel	Status
X2.1	0,790	0,3338	Valid
X2.2	0,661	0,3338	Valid
X2.3	0,595	0,3338	Valid
X2.4	0,716	0,3338	Valid
X2.5	0,758	0,3338	Valid
X2.6	0,692	0,3338	Valid
X2.7	0,642	0,3338	Valid
X2.8	0,652	0,3338	Valid
X2.9	0,768	0,3338	Valid
X2.10	0,633	0,3338	Valid
X2.11	0,675	0,3338	Valid
X2.12	0,636	0,3338	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Butir	r hitung	r tabel	Status
X3.1	0,686	0,3338	Valid
X3.2	0,748	0,3338	Valid
X3.3	0,660	0,3338	Valid
X3.4	0,669	0,3338	Valid
X3.5	0,665	0,3338	Valid
X3.6	0,718	0,3338	Valid
X3.7	0,671	0,3338	Valid
X3.8	0,698	0,3338	Valid
X3.9	0,577	0,3338	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Butir	r hitung	r tabel	Status
Y1.1	0,551	0,3338	Valid
Y1.2	0,699	0,3338	Valid
Y1.3	0,741	0,3338	Valid
Y1.4	0,787	0,3338	Valid

Y1.5	0,809	0,3338	Valid
Y1.6	0,765	0,3338	Valid
Y1.7	0,393	0,3338	Valid
Y1.8	0,679	0,3338	Valid
Y1.9	0,740	0,3338	Valid
Y1.10	0,651	0,3338	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Budaya Organisasi	0,826	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional	0,892	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,847	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior	0,869	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

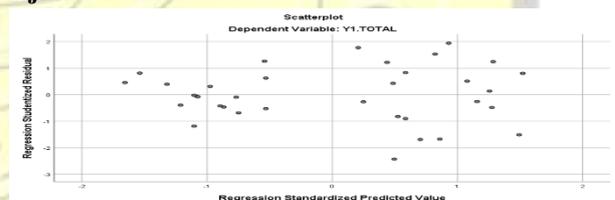
Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Person-Job Fit	0,735	1,361
Beban Kerja	0,473	2,114
Kompensasi	0,398	2,514

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai tolerance diatas 0,10 dan VIF dibawah angka 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

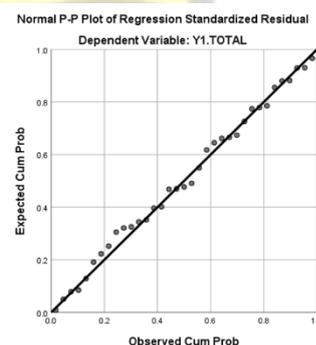


Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Gambar 4. 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas



Sumber : Data Primer Diolah 2023

Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas dengan Grafik P-P Plot

Berdasarkan gambar 4.2 diatas (*Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*) diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-245	3.345		-.073	.942
	Person-Job Fit	.357	.137	.254	2.607	.014
	Beban Kerja	.388	.101	.464	3.823	.001
	Kompensasi	.356	.142	.332	2.512	.017

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 11, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut ini:

$$Y = -0,245 + 0,357X_1 + 0,388X_2 + 0,356X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-245	3.345		-.073	.942
	Budaya Organisasi	.357	.137	.254	2.607	0.14
	Kepemimpinan Transformasional	.388	.101	.464	3.823	.001
	Komitmen Organisasi	.356	.142	.332	2.512	.017

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 12 variabel budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap. Hal ini dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dari budaya organisasi yaitu $2,607 > 2,03951$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap OCB. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dari kepemimpinan transformasional yaitu $t_{hitung} 3,823 > t_{tabel} 2,03951$ berpengaruh secara parsial terhadap OCB dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Kemudian untuk variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} 2,512 > t_{tabel} 2,03951$ dan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.784	.763	1.80124

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi,

Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi.

b. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 13. Uji Simultan (Uji F)

I) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365.308	3	121.769	37.532	.000 ^b
	Residual	100.578	31	3.244		
	Total	465.886	34			

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi.

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 13 nilai $F_{hitung} 37,532 > F_{tabel} 2,91$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.784	.763	1.80124

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi.

b. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*.

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 14 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R²) dengan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,763 yang berarti 76,3% variabel *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan oleh variabel *budaya organisasi*, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya 23,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

PENUTUP

Simpulan

1. Pengujian variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $2,607 > t_{tabel}$

tabel 2,03951 dengan tingkat signifikansi 0,014 < 0,05 yang berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap.

2. Pengujian variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa t hitung sebesar 3,823 > t tabel 2,03951 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05 yang berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap.
3. Pengujian variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,512 > t tabel 2,03951 dengan tingkat signifikansi 0,017 < 0,05 yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap.
4. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa F hitung sebesar 37,532 > F tabel sebesar 2,91 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap.

Saran

1. Pengaruh yang ditunjukkan adalah positif. Artinya semakin baik budaya organisasi yang diterapkan akan meningkatkan OCB, oleh karena itu pimpinan Satpol PP diharapkan untuk selalu mencontohkan budaya organisasi yang ada dengan cara memberikan memotivasi pegawai satpol PP untuk selalu melakukan kebiasaan-kebiasaan yang positif seperti berperilaku disiplin, bertanggung-jawab, selalu bersikap humanis maupun kebiasaan baik lain. Budaya organisasi yang terbangun pada pegawai Non ASN di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap, sudah cukup baik, dikarenakan budaya organisasi yang tercipta sudah baik.
2. Meskipun seluruh indikator berada pada kategori baik, bukan berarti organisasi tidak perlu memperhatikan unsur kepemimpinan transformasional ini. Agar kepemimpinan transformasional semakin tercipta dan terus berkembang ke arah yang lebih baik, maka organisasi perlu menciptakan dan menanamkan sikap kepemimpinan transformasional pada setiap kepala bidang, kepala seksi, dan kepala danru dan semua yang menjabat sebagai kepala baik kepala

yang masih baru ataupun kepala yang sudah sangat berpengalaman. Dengan terciptanya kepemimpinan transformasional di seluruh unit bagian di organisasi, maka akan menciptakan sikap menolong tanpa pamrih, selalu membantu rekan kerja, tidak ada rasa ingin mengharapkan imbalan lebih jika harus bekerja melebihi jam kerja.

3. Penerapan komitmen organisasi dalam lingkungan sudah baik, dimana komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Non ASN di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Cilacap. Dikarenakan tingkat keinginan untuk keluar itu rendah sehingga seluruh pegawai non ASN memiliki komitmen organisasi yang tinggi sehingga ada rasa saling memiliki dan memiliki keterikatan yang kompak semakin tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, G., Djalali, M. A., & Sofiah, D. (2012). Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi Volume 3, No.1*, 341-354.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu pendekatan praktek*. Edisi IV Jakarta: Rineka Cipta.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191-206
- Eva, T. S., & Ratnamiasih, I. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Karyawan Kantor Pusat Pt. Perkebunan Nusantara Viii Bandung* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas).
- Gunawan, R. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT Frist Marchinery Tredeco Cabang Surabaya*. Argora, (1), 60-66
- Husodo. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT JATIM INDO LESTARI. *Jurnal*.
<https://media.neliti.com/media/publications/287107-pengaruh-budaya-organisasi>
- Jaya, R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior

- (Ocb) Pegawai Pada Bptpm Kota Pekanbaru. *Jurnal El-Riyasah*, 8(1), 10-19.
- Koesmono, H. Teman. 2013. Pengaruh, Motivasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Guru SMA Swasta Kristen Petra (Studi pada Workshop Leadership & Motivation in Teaching and Transferring the Knowledge di Fakultas Bisnis Unika Widya Mandala Surabaya). *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 4, No. 1, April 2013, 56-68
- Kurniawan, A. (2015). *Pengaruh Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pt X Bandung*. Jurnal Manajemen Maranatha, 15(1).
- Kurniawan, K. A., Brahmasari, I. A., dan Ratih, I. B. 2016. *The Influence Organizational Culture, Task Complexity and, Competence On Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Nurse Performance Of Kodam VII/Wirabuana Sulawesi Indonesian National Army Hospital*.
- Mangindaan, B., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Hotel Sutan Raja Amurang. *Jurnal EMBA*, 85-96.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Maulana, R. I. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT. Sinergi. Jurnal Ecodemica*, 251-264.
- Moghimi dan Firozabad, 2013, The Mediating Effects of Psychological Empowerment and Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Basic and Applied*, Vol. 3, No. 5.
- Ningrum, N. R., & Mayalangi, R. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. *UPY Business And Management Journal*, 27- 34.
- Northouse, Peter G. (2013). *Kepemimpinan Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Indeks
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B.S. 2006. *Organizational Citizenship Behavior*. USA : Sage Publications, Inc
- Rahayu. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Medik Rumah Sakit Fathma Medika Gresik). *Jurnal*. <https://media.neliti.com/media/publications/202034-pengaruh-komitmen-organisasi-terhadap-or.pdf>
- Rahmansyah, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior di Sekolah. *Seminar Nasional Pendidikan*.
- Robbins, S dan Judge. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Robbins dan Judge. 2006. *Perilaku Organisasi*, Cet. 10. Indeks, Jakarta
- Robbins, & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi, Buku 1 Cet.12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen and Judge, Timothy (2008). *organization al behavior , 12th Edition (perilaku organisasi edii ke 12. Alih bahasa Diana Angelica*, Jakarta : Salemba empat.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, M. (2010). *Manajemen Edisi ke-10*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Robbins, S dan Judge, T.A. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Saraswati, K. D., & Hakim, G. R. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang*. *Jurnal Sains Psikologi*, 238-247.
- Satya Nugraha, I Putu, and I. G. A. D. Adnyani. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organaisasi, dan Kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Setda Kota Denpasar." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 7, no. 1, 2018, doi:[10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i01.p01](https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i01.p01)
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Sopiah, 2014, *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).

- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: R&D. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: R&D. CV. Alfabeta.
- Sutrisno, H. E. (2010). *Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV. Bintang karya putra di Surabaya*. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 14(4), 460-477.
- Suwatno, Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Wasposito, A. dan Midaniati, L. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya Depok". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* Vol.3, No.1
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, E. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behavior, dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 10 (1):66-73. <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/375>
- Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Wirawan. (2017). *Kepemimpinan: Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuf, R.M, & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.