

Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pada Pelatih Ahli Program Transformasi Perpustakaan Berbasis Inklusi Sosial (TPBIS)

Fara Ayu Ekasari Firdaus¹, Lilik Mulyono²

^{1,2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹ farayu.firdaus@gmail.com

* Corresponding Author

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history :

Received :

Revised :

Accepted :

Keywords :

Karakteristik Individu;

Komitmen Organisasi;

OCB;

Pelatih Ahli;

TPBIS.

Peningkatan kemampuan literasi dalam Program Transformasi Perpustakaan Berbasis Inklusi Sosial (TPBIS) tidak lepas dari peran Pelatih Ahli. Kinerja Pelatih ahli mempengaruhi kompetensi pengelola perpustakaan di daerah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa upaya yang dapat dilakukan guna meningkatkan kinerja dengan melihat karakteristik individu, komitmen organisasi dan sikap organizational citizenship behavior (OCB) yang dimiliki oleh Pelatih Ahli. Karakteristik individu, komitmen organisasi, dan OCB memerlukan perhatian khusus karena dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja pelatih ahli guna memaksimalkan keberhasilan program TPBIS. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif yang melibatkan seluruh Pelatih Ahli berjumlah 58 orang. Analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 26. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa karakteristik individu, komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB) baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pelatih Ahli. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-hitung dan F-hitung yang lebih besar dari nilai kritisnya. Kontribusi terhadap peningkatan kinerja Pelatih Ahli mencapai 63,8% untuk karakteristik individu, 77,6% untuk komitmen organisasi, 70,2% untuk organizational citizenship behavior (OCB) dan secara simultan ketiga faktor tersebut memberikan kontribusi 82,4%. Sehingga ketiga variabel dependen ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja Pelatih Ahli.

PENDAHULUAN

Dalam dunia organisasi, kinerja individu sangat dipengaruhi berbagai faktor, seperti karakteristik individu, komitmen organisasi, dan perilaku kewargaan atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini juga berlaku dalam konteks dunia pendidikan yang berfokus pada peningkatan literasi guna mencapai kesejahteraan masyarakat, seperti Program Transformasi Perpustakaan Berbasis Inklusi Sosial (TPBIS). Program ini bertujuan untuk mengoptimalkan peran perpustakaan dalam pemberdayaan masyarakat agar memiliki akses yang lebih luas terhadap literasi dan informasi sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan.

Kesejahteraan masyarakat tidak lepas dari kemampuan literasi yang dimiliki. Peningkatan kemampuan literasi dalam Program TPBIS tidak lepas dari peran Pelatih Ahli yang memberikan bimbingan kepada pengurus perpustakaan di daerah. Oleh karena itu, Program TPBIS perlu memilih Pelatih Ahli yang memiliki kinerja baik dan mumpuni agar dapat menjalankan tugas yang diembannya secara maksimal. Kinerja Pelatih ahli mempengaruhi kompetensi pengelola perpustakaan di daerah. Berdasarkan hasil dari Laporan Program TPBIS bulan Juni tahun 2024 menunjukkan bahwa Pelatih Ahli yang kurang cakap dan terampil dalam memberikan pendampingan terkait pendalaman program, materi dan memberikan solusi terkait permasalahan yang dihadapi oleh perpustakaan akan menghambat pengembangan kapasitas pengelola perpustakaan desa. Data evaluasi selama tahun 2024 ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa kali pergantian Pelatih Ahli, seperti Provinsi Bengkulu, Kalimantan Selatan, dan Jakarta, sedangkan Provinsi Sulawesi Selatan dan Provinsi Jambi dihapus dari SK Pelatih Ahli dikarenakan tidak lulus pelatihan *Training of Trainer* (ToT) dan tidak kooperatif dalam menjalankan program TPBIS.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pelatih ahli adalah dengan mengamati karakteristik individu yang dimiliki oleh masing-masing personal. Menurut Hanifah (2019) karakteristik individu meliputi kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Keempat faktor ini akan menjadi hal yang unik jika dilihat dari asal daerah pelatih ahli yang beraneka ragam. Data pelatih ahli pada tahun 2024 ini menunjukkan bahwa jumlah pelatih ahli yang berasal dari provinsi Jawa masih mendominasi. Pelatih ahli yang terpilih untuk menjadi perpanjangan tangan Program TPBIS kemudian diberikan pelatihan "Training of Trainer (ToT)". Hasil dari ToT didapatkan nilai rata-rata 84,4 dan 10 nilai terbawah dengan nilai dibawah rata-rata ditempati oleh Pelatih Ahli yang berasal dari luar kepulauan Jawa. Hal ini menjadi fakta yang menarik untuk melihat bagaimana karakteristik individu pelatih ahli yang tergabung dalam program TPBIS.

Karakteristik individu yang beragam membuat Perpustakaan Nasional RI perlu mengikat keseriusan pelatih ahli dalam menjalankan program TPBIS selama satu periode. Memastikan komitmen pelatih ahli perlu dilakukan guna memastikan program TPBIS dapat berjalan dengan baik. Menurut Kreitner dan Kinicki (2015) komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu baik untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Lebih jauh komitmen organisasi mencerminkan tingkat keadaan individu yang mampu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasional dan terikat pada tujuan yang ada.

Pelatih ahli diharapkan dapat membangun kemampuan berpikir analitik, berpikir imajinatif, dan mampu melakukan improvisasi sesuai dengan konteks dan kebutuhan peserta yang akan dibina nantinya. Selain karakteristik individu dan komitmen organisasi, seorang pelatih ahli perlu memiliki sikap organizational citizenship behavior (OCB) guna memaksimalkan keberhasilan program TPBIS.

Wibowo (2016) menambahkan bahwasannya OCB adalah perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan langsung dengan system reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif dari tujuan organisasi. Pelatih ahli yang memiliki sikap OCB akan sangat membantu terwujudnya program TPBIS dapat tercapai secara maksimal sebab kinerja yang dihasilkan dari Pelatih Ahli yang memiliki sikap OCB akan memiliki kinerja yang baik.

Keberhasilan dari kinerja Pelatih Ahli dapat dilihat dari Hasil Evaluasi Program di tahun 2022 bahwasannya program ini dinilai efektif dilihat dari beberapa hasil, seperti skor efektivitas program sebesar 4,09 (Skala 1-5) yang termasuk dalam kategori baik, dengan skor di masing-masing variabel efektivitas yaitu Ketepatan sasaran sebesar 3.98; Sosialisasi program sebesar 4.26, pemahaman terhadap Tujuan Program sebesar 4.05, dan Pemantauan program: 4.07 (MarkPlus, 2022). Hal ini menggambarkan bahwa OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja.

KAJIAN LITERATUR

A. Karakteristik Individu

Menurut Prasetyo (2008) karakteristik individu dinyatakan sebagai karakter yang mencerminkan sifat khas individu sesuai dengan perwatakannya. Hal ini mencerminkan bahwa setiap individu memiliki keunikan yang membedakannya dari yang lain. Rahman (2013) juga menambahkan bahwa karakteristik individu mencakup ciri khas yang membedakan seseorang dalam hal motivasi, inisiatif serta kemampuan guna menyelesaikan tugas sampai akhir. Disamping itu, adaptasi terhadap perubahan lingkungan juga merupakan aspek penting yang memiliki dampak pada kinerja individu. Terdapat empat indikator utama karakteristik individu yang disampaikan oleh Hanifah (2019) yaitu kemampuan, nilai, sikap dan minat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pemahaman mendalam terhadap aspek-aspek tersebut memungkinkan organisasi untuk merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

B. Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2011) komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai keadaan di mana seorang karyawan tidak hanya terikat pada suatu organisasi dengan tujuan-tujuannya, tetapi juga memiliki niat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Luthans (2009), juga menjelaskan tentang Indikator komitmen organisasional bahwasannya komitmen organisasional mencerminkan dimensi psikologis yang memberikan gambaran tentang

sejauh mana karyawan terikat dan terlibat dalam konteks organisasi tempat mereka bekerja, diantaranya (1) keinginan untuk tetap bekerja menjadi indikator yang mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaannya; (2) memiliki hubungan yang kuat dengan organisasi menyoroti pentingnya ikatan interpersonal dan identifikasi diri dengan nilai-nilai organisasi; (3) komitmen terhadap tujuan organisasi mencerminkan sejauh mana seorang karyawan melibatkan diri dalam pencapaian target dan misi organisasi; (4) loyalitas terhadap organisasi, yang menekankan pada kepercayaan dan dedikasi karyawan terhadap organisasi. (5) niat untuk mempertahankan keanggotaan menjadi indikator penting yang mencerminkan sejauh mana seorang karyawan bersedia dan berkomitmen untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

C. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Purnamie (2014) menyebutkan bahwa OCB akan lebih mudah ditampilkan oleh pekerja yang baik (good citizens). OCB melibatkan beberapa perilaku antara lain perilaku menolong orang lain, bekerja tanpa harus mengeluh dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. Menurut Diana (2012) dalam *Islamic Perspective*, OCB memiliki nilai-nilai seperti Ikhlas, taawun (tolong-menolong), ukhwa (persaudaraan), dan mujahadah (bersungguh-sungguh). Purnamie (2014) juga menambahkan bahwa OCB merupakan perilaku yang melebihi standar perusahaan dan memberikan dampak baik pada perusahaan. Terdapat beberapa indikator OCB menurut Purnamie (2014) diantaranya: (1) *Altruism*, Perilaku pekerja yang menolong rekan kerjanya baik terkait urusan pekerjaan dalam organisasi maupun urusan pribadi ketika sedang berada dalam situasi yang sulit; (2) *Conscientiousness*, menyelesaikan tugas serta tanggungjawab pekerjaannya melebihi dari ekspektasi organisasi; (3) *Sportmanship*, sikap toleransi yang tinggi saat terjadi situasi yang kurang ideal; (4) *Courtesy*, menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja; (5) Civic Virtue, sikap tanggungjawab pada kemajuan organisasi; (6) Peace Keeping, menjadi stabilisator di dalam organisasinya; (7) Cheerleading, menjadi pendukung untuk keberhasilan rekan kerjanya.

D. Kinerja

Anwar (2020) berpendapat bahwa kinerja merupakan serangkaian faktor kunci yang membentuk kerangka evaluasi terhadap pencapaian dan produktivitas suatu individu dalam konteks pekerjaan atau organisasi. Faktor-faktor ini memainkan peran krusial dalam mengukur dan meningkatkan kinerja individu dalam lingkungan kerja, diantaranya: (1) kemampuan dalam memberikan layanan yang berkualitas; (2) kemampuan dalam memberikan layanan yang inovatif; (3) kemampuan dalam memahami tugas dan tanggung jawab; (4) Kemampuan bekerja sama; (5) kemampuan dalam mengambil tindakan; (6) kemampuan dalam memenuhi kewajibannya.

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini mengusung pendekatan eksplanatori dengan tujuan menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel melalui uji hipotesis. Untuk mencapai tujuannya, penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif. Fokus utama penelitian ini adalah mengeksplorasi korelasi antara Karakteristik Individu, Komitmen Organisasional dan OCB terhadap Kinerja.

B. Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel dependen (X) dan 1 (satu) variabel independen (Y). Variabel dependen terdiri dari Karakteristik Individu (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X3). Sedangkan variabel independen pada penelitian ini adalah Kinerja Pelatih Ahli (Y). Variabel penelitian menggambarkan aspek-aspek yang akan dianalisis dalam sebuah penelitian mencakup faktor yang akan diukur atau dipengaruhi.

C. Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang mencakup pertanyaan tentang karakteristik individu, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior (OCB)* dan kinerja. Teknik

pengumpulan data utama menggunakan kuesioner berbasis skala likert untuk mengukur tingkat persetujuan responden, mulai dari sangat setuju (skor 5) hingga sangat tidak setuju (skor 1). Pendekatan ini mendukung validitas dan reliabilitas hasil penelitian, serta memastikan bahwa data yang terkumpul memiliki makna yang signifikan dalam memperdalam pemahaman tentang topik penelitian.

D. Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah Pelatih Ahli Program Transformasi Perpustakaan Berbasis Inklusi Sosial, Perpustakaan Nasional Republik Indonesia dengan jumlah 58 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh Pelatih Ahli Program Transformasi Perpustakaan Berbasis Inklusi Sosial, adalah sampel dari penelitian ini.

E. Teknik Analisa Data

Analisa data dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian dilakukan analisis statistik deskriptif, dan uji asumsi klasik. Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan dua variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui pengaruh secara sendiri-sendiri maupun secara simultan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan uji Hipotesis, uji F dan uji T serta uji Koefisien Determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pelatih Ahli

Hasil dari perhitungan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja menunjukkan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-table}$ ($2,084 > 2,0049$) dan nilai signifikansi sebesar ($0,042 < 0,05$) yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kinerja (Y), atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan Koefisien korelasi hubungan antara Karakteristik Individu (X_1) dengan Kinerja (Y) adalah positif 0,799. Korelasi positif mengindikasikan semakin tinggi Karakteristik Individu, semakin tinggi pula Kinerja Pelatih Ahli. Koefisien determinasi sebesar 0,638 atau 63,8%, menggambarkan bahwa 63,8% variasi perubahan Kinerja Pelatih Ahli dapat dijelaskan oleh variabel Karakteristik Individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya pada pelatih ahli Program Transformasi Perpustakaan Berbasis Inklusi Sosial (TPBIS). Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor internal (seperti kepribadian, motivasi, kompetensi, dan nilai-nilai kerja) yang melekat pada individu, secara langsung mempengaruhi kualitas dan efektivitas pelaksanaan tugas mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nirha & Chairiyaton, 2021) dan (Dewi et al., 2021) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pelatih Ahli

Hasil Perhitungan antara variabel Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja (Y), menunjukkan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-table}$ ($2,354 > 2,0049$) dan nilai signifikansi sebesar ($0,022 < 0,05$), yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pelatih Ahli atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Koefisien korelasi hubungan antara Komitmen Organisasi (X_2) dengan Kinerja (Y) adalah positif 0,881. Korelasi positif mengindikasikan semakin tinggi Komitmen Organisasi, semakin tinggi pula Kinerja Pelatih Ahli. Koefisien determinasi sebesar 0,776 atau 77,6%, menggambarkan bahwa 77,6% variasi perubahan Kinerja Pelatih Ahli dapat dijelaskan oleh variabel Komitmen Organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya pelatih ahli dalam Program Transformasi Perpustakaan Berbasis Inklusi Sosial (TPBIS). Temuan ini menegaskan bahwa tingkat keterikatan dan dedikasi pelatih ahli terhadap organisasi tempat mereka bekerja memiliki dampak langsung pada kemampuan mereka untuk memberikan kontribusi optimal dalam melaksanakan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Astuti, 2022), (Ekhsan et al., 2022) dan (Habib et al., 2022) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Kemudian

hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Hamsal, 2021) yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pelatih Ahli

Hasil perhitungan variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X3) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai t-hitung $>$ t-table ($3,559 > 2,0049$) dan nilai signifikansi sebesar ($0,001 < 0,05$) yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pelatih Ahli atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Koefisien korelasi hubungan antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X3) dengan Kinerja (Y) adalah positif 0,838. Korelasi positif mengindikasikan semakin tinggi Organizational Citizenship Behavior (OCB), semakin tinggi pula Kinerja Pelatih Ahli. Koefisien determinasi sebesar 0,702 atau 70,2%, menggambarkan bahwa 70,2% variasi perubahan Kinerja Pelatih Ahli dapat dijelaskan oleh variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pelatih ahli dalam Program Transformasi Perpustakaan Berbasis Inklusi Sosial (TPBIS). Temuan ini mengindikasikan bahwa perilaku ekstra yang dilakukan oleh pelatih ahli di luar tugas formal mereka berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja individu dan keberhasilan program secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Vridyaningtyas, 2022) dan (Pangkrego, 2023) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan OCB terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Agustin et al., 2023) yang menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai.

d. Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pelatih Ahli

Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikan pada 0,000 (sig 0,000 $<$ 0,05). Hal ini berarti menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dapat diandalkan atau model yang digunakan fit. Sehingga terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y. Hasil perhitungan dari koefisien determinasi atau R Square adalah 0,824. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel X1, X2 dan X3 kepada Y sebesar 82,4%, sedangkan sisanya sebesar 17,6% ($100-82,4\%$) ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pelatih ahli dalam Program Transformasi Perpustakaan Berbasis Inklusi Sosial (TPBIS). Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut berkontribusi secara sinergis dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas para pelatih ahli dalam program ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelatih ahli dalam Program Transformasi Perpustakaan Berbasis Inklusi Sosial (TPBIS).
2. Komitmen organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja Pelatih Ahli.
3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pelatih Ahli.
4. Karakteristik individu, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pelatih Ahli TPBIS.

b. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. disarankan Program TPBIS untuk terus mengadakan pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi Pelatih Ahli, terutama dalam aspek minat, kesadaran dan nilai-nilai interpersonal individu dalam kesadaran membangun literasi Masyarakat.
2. Diperlukan pendekatan yang sistematis untuk memperkuat rasa keterikatan dan loyalitas pelatih terhadap organisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui penyesuaian nilai-nilai pribadi pelatih dengan visi program, pemberian apresiasi terhadap kontribusi pelatih, dan peningkatan komunikasi dua arah antara manajemen program dan pelatih ahli.
3. Diperlukan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk berbagi ide, membantu rekan kerja, serta berkontribusi dalam pengembangan materi pelatihan sehingga dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap program.
4. Diperlukan upaya agar kinerja Pelatih Ahli optimal dengan cara mewujudkan melalui program manajemen kinerja berbasis kompetensi, pemberian penghargaan bagi Pelatih Ahli yang menunjukkan perilaku proaktif, serta memfasilitasi dialog dan evaluasi untuk mendukung keterlibatan aktif Pelatih Ahli dalam pencapaian tujuan program.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, T., Wardhani, R. K., & Kusumawardani, M. R. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 1(3), 1–13
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <http://journal.admi.or.id/index.php/JAMAN/article/view/181>
- Dewi, A. M. A. H. R., Suardhika, I. N., & Hendrawan, I. G. Y. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Paruh Waktu Pada CV. Karya Gemilang Nco Event Organizer. *Jurnal EMAS*, 2(1), 162–178
- Diana, I. N. (2012). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam. *Ilmu Ekonomi dan Sosial*, I(2), 141 -148
- Ekhsan, M., Aprian, A., & Parashakti, R. D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 2(2), 19–33. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v2i2.170>
- Hanifah, Fauziah. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi. *Jurnal Karya Ilmiah UNISBA*, 2(1)
- Habib, S., Jannang, A. R., & Soleman, M. M. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara Melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(12), 569– 585
- Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15–29. <https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.120>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2015). *Organizational behavior: Key concepts, skills & best practices* (11th ed.). McGraw-Hill Education
- Luthans, F. (2009). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Andi, Yogyakarta
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nirha, A. N., & Chairiyaton. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPN Aceh Barat. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi*

- (Jasmien), 1(03), 6–11. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v1i03.71>
- Pangkerego, J. M. A. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Integritas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 946–956. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50464>
- Prasetyo, D. (2008). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Polysindo Eka Perkasa Di Kaliwungu, Kendal.
- Rahman. (2013). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala: *Jurnal E-Jurnal Katalogis*, Volume I(2)
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2011). *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*. Salemba Empat
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jakarta: Mitra Wicana Media
- Vridyaningtyas, E. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Work Overload Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Nasmoco Bahtera Motor Di Yogyakarta. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 17(2), 19–26. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v17i2.37408>
- Wibowo, A. (2016). *Perilaku Kewargaan Organisasi: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Press.