

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U., & Isyanto. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Studi Pada PT . Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 106–114.
- Ahmad, A. F. N., Haerani, S., Hamid, N., & Reni, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Di Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(2), 89–99
- Akbar, A., Musadieg, M., & Mukzam, M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 47(2), 33–38.
- Astrining Sari, S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–9.
- Alma, B. (2007). *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis*.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>
- Ariyanto, Maatpono, & Munir, A. R. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi , Motivasi , dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan*. August, 79–87.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Bestyasamala, E. (2018). the Influence of Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior Towards Officer Performance With the Organization and Religiosity As a Moderating Variable (Study on the Employees of the Education and Culture Department in Demak). *International Journal of Islamic Business Ethics*, 3(1), 423. <https://doi.org/10.30659/ijibe.3.1.423-436>.
- Farzaneh, J., Farashah, A. D., & Kazemi, M. (2014). The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB: The mediating and moderating effects of organizational commitment and

psychological empowerment. *Personnel Review*, 43(5), 672–691. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2013-0118>.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Multivariate Dengan Program IMB SPSS 23*.
- Jaya, R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada BPTPM Kota Pekanbaru. *Jurnal EL-RIYASAH*, 8(1), 10. <https://doi.org/10.24014/jel.v8i1.4404>
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>.
- Huda, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening (Pada Karyawan tetap Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia)*. 93.
- Husodo, Y. R. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Jatim Indo Lestari. *Agora*, 6(1), 287107.
- Imelda, F. (2014). Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Perawat Rumah Sakit Lancang Kuning Pekan baru. *Jom Fisip*, 1(2), 1–14.
- Indarti, S., Solimun, Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2017). The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction to performance. *Journal of Management Development*, 36(10), 1283–1293. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2016-0250>.
- Karyoto. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen-Teori,Definisi dan Konsep*.
- Kuncoro, R. dan. (2008). *Cara Menggunakan Dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1), 95–118.
- Mandri, A., Komara, A. H., & David. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan

Umum Dan Penataan Ruang (Putr) Kabupaten Rokan Hilir. *Procuratio*, 6(4), 421–441.

- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 197023.
- Nadeak, B. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dosen Di Universitas Kristen Indonesia (UKI). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 1–10.
- Nel Arianty. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 1–15. <https://doi.org/10.4324/9781315853178>
- Novelia, M., Swasto, B., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Komitmen Dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soegiri Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(2), 71–78.
- Nurhayati, R. F., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Surakarta, U. M. (2019). *Organisasi Terhadap Organizational Citizenship*. May.
- Nursyamsi, I. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, PEMBERDAYAAN, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. *CBAM-FE UNISSULA*, 1(1).
- Pane, S. G., & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 2(3), 67–79.
- Paula, L., Rosa, D., Florindo, B., Desak Ketut Sintaasih, & Riana, I. G. (2017). Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Ministério Da Solidariedade Social). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6, 2319–2360.
- Rahayu, E. S. (2017). Pengaruh Komitme Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan

(Studi pada Karyawan Medik Rumah Sakit Fathma Medika Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 52(1), 138–145.

- Ritonga, E. (2018). Peran Organizational Citizenship Behavior Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Iqtishoduna*, 14(1), 71–86. <https://doi.org/10.18860/iq.v0i0.4830>
- Putri, Y., & Utami, H. (2017). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 46(1), 27–34.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT . Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1–14.
- Pratama, I. M., Mochammad Al Musadieg, & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT . Sejahtera Buana Trada Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27(2).
- Satya Nugraha, I. P., & Ayu Dewi Adnyani, I. G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organaisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Setda Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p01>
- Shibani belwalkar, Vohra, V., & ashish pandey. (2018). *The Relationship between Workplace Spirituality, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors – An Empirical Study* (Vol. 1, Issue 1).
- Sintya Rani, N. M., Dharmayanti, G. C., & Adnyana, I. B. R. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Konstruksi PT. Jaya Kusuma Sarana Bali Melalui Pendekatan Budaya Organisasi. *Jurnal Spektran*, 4(2), 46–54. <https://doi.org/10.24843/spektran.2016.v04.i02.p06>.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Setyosari, P. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*.
- Sugiyono. (2017). *Statistik Untuk Penelitian*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.

- Sutanto, E. M., & Ratna, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 56–70. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sumiati, Ardiana, I. D. ketut R., & Pratiwi, A. I. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Quality of Work Life (Qwl) Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan Madura Jawa Timur. *Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 05(01), 24–36.
- Tamunomiebi, M. D., & Onah, G. O. (2019). Organizational citizenship behaviour: a critical review of its development in a diversity driven workplace. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 6(1), 41–60.
- Trigunajasa, S., Sularso, R. A., & Titisari, P. (2018). Pengaruh Tipe Kepribadian Komitmen Organisasi Motivasi Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Petugas Di Taman Wisata Alam Kawah Ijen. *Bisma*, 11(3), 297–310. <https://doi.org/10.19184/bisma.v11i3.6472>.
- Watimena, Dolly (2019). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Karantina Pertanian Makassar), Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin-Makassar.

LAMPIRAN 1



KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DAN
KINERJA KARYAWAN PADA TENAGA PENDIDIK (TENDIK)
UNIVERSITAS MUSAMUS MERAUKE

Kepada bapak/ibu/saudara/saudari (i) yang terhormat

Saya mahasiswa program Magister Pascasarjana Manajemen, universitas Hasanuddin Makassar, program studi Program Studi Magister Sains Manajemen (MSM) angkatan tahun 20181, dengan :

Nama : Irene Ipijei

NIM : A022181007

Memberikan kuesioner ini dalam rangka penyusunan tugas akhir dengan judul **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KINERJA KARYAWAN PADA TENAGA PENDIDIK (TENDIK) UNIVERSITAS MUSAMUS MERAUKE**. Dalam pengisian kuesioner ini, bapak/ibu/saudara/saudari (i) mohon menjawab semua pertanyaan/ Pernyataan dengan cermat, jujur dan benar, sehingga dapat memberikan manfaat bagi universitas musamus Merauke serta dapat dipertanggungjawabkan oleh peneliti. Jawaban yang bapak/ibu/saudara/saudari (i) berikan tidak akan mempengaruhi penilaian universitas musamus Merauke terhadap bapak/ibu/saudara/saudari (i), karena kusioner ini ditujukan hanya untuk keperluan ilmiah dan penyelesaian tugas akhir studi. Atas kerjasama bapak/ibu/saudara/saudari (i), kami ucapkan terimakasih.

A. PETUNJUK PENGISIAN

Pengisian kuesioner dengan memberikan tanda (X) pada kolom jawaban yang sudah tersedia sesuai dengan kenyataan yang telah bapak/ibu/saudara/saudari (i) rasakan, dengan skala pengukuran sebaai berikut :

- Sangat setuju/sesuai (SS) = 1
- Setuju/sesuai (S) = 2
- Antara setuju/sesuai dan tidak sesuai (AS/TS) = 3
- Tidak setuju/sesuai (TS) =4
- Sangat tidak setuju/Sesuai (STS) =5

B. IDENTITAS RESPONDEN

IDENTITAS RESPONDEN		
Hari/Tanggal		
Jenis kelamin	1 Pria	2 Wanita
umurTahun	
Unite Kerja		
Jenis Pegawai	1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)
	2	Pagawai Tetap
	3	Kontrak
Masa kerjatahunbulan
Pendidikan terakhir		
SD	DI	S1
SMP	DII	S2
SMA	DII	LAINNYA

C. PERNYATAAN/PERTANYAAN

1. Budaya Organisasi

NO	PERNYATAAN	NILAI				
		SS	S	AS/TS	TS	STS
Inisiatif Individu						
1	Saya diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat dalam setiap pekerjaan	1	2	3	4	5
2	Atasan memberikan pendapat kepada pegawai untuk berinisiatif menyelesaikan masalah yang ada dalam pekerjaan tanpa menunggu lagi perintah dari atasan	1	2	3	4	5
Toleransi Terhadap Tindakan Yang Beresiko						
1	saya diberikan kebebasan untuk dapat bertindak aktif dalam melaksanakan pekerjaan	1	2	3	4	5
2	saya diberikan kebebasan untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4	5
Pengarahan						
1	Standar Kerja Di organisasi Sudah Dirumuskan Dengan Jelas	1	2	3	4	5
2	Saya Memahami Taret/prestasi yang diharapkan organisasi dari pegawai	1	2	3	4	5
Integrasi						
1	koordinasi antar unit didalam organisasi sudah berjalan dengan baik	1	2	3	4	5
2	Tingkat kerja sama antar bagian dalam unit sudah berjalan dengan baik	1	2	3	4	5
Dukungan Manajemen						
1	Atasan memberikan kemudahan berkomunikasi kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan	1	2	3	4	5
2	atasan mmberikan dukungan yang positif terhadap pekerjaan yang anda lakukan	1	2	3	4	5
Kontrol						
1	Atasan anda selalu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang anda lakukan	1	2	3	4	5
2	atasan memberikan sangsi terhadap pegawai yang melanggar hukum	1	2	3	4	5
Identitas						
1	Saya memahami nilai-nilai yang menjadi pdoman perilaku pegawai yang ada dalam organisasi	1	2	3	4	5
2	Saya bangga menjadi bagian dari organisasi saya	1	2	3	4	5
Sitem Imbalan						
1	Sistem imbalan memotivasi pegawai untuk meningkatkan Prestasi Dalam Bekerja	1	2	3	4	5
2	Imbalan yang diterima sesuai dengan prestasi pegawai	1	2	3	4	5
Toleransi Terhadap Konflik						
1	Jika terjadi konflik,atasan anda menyelesaikan konflik sampai tuntas	1	2	3	4	5
2	Atasan memberikan kebebasan kepada anda untuk menyampaikan kritik	1	2	3	4	5
Pola Komunikasi						
1	Komunikasi antar unit yang ada dikator sudah kondusif	1	2	3	4	5

2	Kebijakan yang diambil atasan selalu disosialisasikan kepada pegawai	1	2	3	4	5
---	--	---	---	---	---	---

Sumber : Arifhan 2018

2. Komitmen Organisasi

NO	PERNYATAAN	NILAI				
		SS	S	AS/TS	TS	STS
Affective commitment						
1	Saya bahagia mengembangkan karir saya di organisasi ini	1	2	3	4	5
2	saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini	1	2	3	4	5
3	saya merasa terikat secara emosional pada organisasi ini	1	2	3	4	5
4	Saya memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini	1	2	3	4	5
5	Organisasi ini berarti sangat besar bagi saya	1	2	3	4	5
Commitment berkesinambungan						
1	Banyak hal yang akan bertanggung dalam kehidupan saya jika meninggalkan organisasi tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
2	Saat ini saya tetap bekerja karena merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya	1	2	3	4	5
3	Akan sangat merugikan bagi saya jika meninggalkan organisasi tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
4	Salah satu akibat serius meninggalkan organisasi adalah langkahnya peluang kerja di organisasi	1	2	3	4	5
komitmen normative						
1	Saya merasa tetap bekerja di organisasi ini karena merupakan kewajiban moral	1	2	3	4	5
2	Tidak etis bagi saya untuk berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain	1	2	3	4	5
3	Saya dididik untuk setia pada satu organisasi dimana saya bekerja	1	2	3	4	5
4	apabila saya mendapat tawaran bekerja di tempat lain, tidak baik bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini	1	2	3	4	5

Sumber : Arifhan 2018

3. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

NO	PERNYATAAN	NILAI				
		SS	S	AS/TS	TS	STS
Altruism						
1	saya bersedia meluangkan waktu untuk membantu orang lain	1	2	3	4	5
2	saya bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak hadir secara sukarela	1	2	3	4	5
Civic Vertue						
1	saya bersedia melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain demi kemajuan organisasi	1	2	3	4	5
2	saya selalu menghadiri rapat atau pertemuan yang diadakan organisasi	1	2	3	4	5

Conscientiousness						
1	saya melaksanakan tugas pokok saya dengan sungguh-sungguh	1	2	3	4	5
2	saya menyerahkan laporan, nilai mahasiswa dan rencana kerja lebih awal dari pada yang seharusnya	1	2	3	4	5
Courtesy						
1	saya membantu dosen maupun rekan kerja saya yang memerlukan bantuan	1	2	3	4	5
2	saya bersedia membantu dosen atau rekan kerja dan dari program studi lain jika menghadapi masalah pekerjaan	1	2	3	4	5
Sportsmanship						
1	Saya selalu membicarakan kepada pihak lain hal-hal positif tentang organisasi	1	2	3	4	5
2	saya membela organisasi ketika dikritik oleh rekan pegawai maupun orang diluar organisasi	1	2	3	4	5
3	saya berani berkata tidak untuk menyatakan keyakinan saya tentang apa yang paling baik untuk organisasi	1	2	3	4	5

Sumber : Arifhan 2018

4. Kinerja

NO	PERNYATAAN	NILAI				
		SS	S	AS/TS	TS	STS
Hasil kerja						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang diberikan	1	2	3	4	5
2	Apabila pekerjaan sedang banyak, saya tetap dapat menyelesaikan dengan cepat	1	2	3	4	5
3	saya memahami standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi	1	2	3	4	5
4	dalam melakukan pekerjaan saya mengikuti standar kerja yang sudah ditetapkan oleh organisasi	1	2	3	4	5
5	hasil pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan	1	2	3	4	5
6	saya dapat melakukan pekerjaan melebihi target harian yang ditentukan oleh organisasi	1	2	3	4	5
Perilaku kerja						
1	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menemukan solusi apabila terdapat masalah dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari	1	2	3	4	5
2	Saya pernah bekerja dibidang ini sebelumnya, sehingga saya memiliki keterampilan dalam melakukan pekerjaan ini	1	2	3	4	5
3	saya mampu menyelesaikan masalah yang timbul dalam pekerjaan saya	1	2	3	4	5
4	saya melakukan inovasi dalam pekerjaan saya	1	2	3	4	5
5	Saya mengerti benar tugas yang harus saya lakukan dalam pekerjaan ini	1	2	3	4	5
Sifat pribadi						
1	Saya selalu ramah dalam melayani mahasiswa karena pelayanan yang baik merupakan tanggung jawab saya	1	2	3	4	5
2	saya menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja	1	2	3	4	5
3	saya tidak pernah meninggalkan kewajiban saya dalam bekerja	1	2	3	4	5

Sumber: Arifhan 2018

Lampiran 2: Peta Teori

PETA TEORI

No.	Penulis/Topik/ Judul Buku/Artikel	Tujuan Penelitian/Pen ulisan Buku/Artikel	Konsep/Teori/ Hipotesis	Variabel Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian/Isi Buku
1	Sri Indarti,dkk (2017) The Effect of OCB In Relationship Between Personality, Organizational Commitment and Job Satisfaction To Performance	Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh perilaku warga organisasi memediasi pengaruh kepribadian, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.	Konsep dalam penelitian ini adalah tinjauan kritis terhadap literatur teoritis dan empiris. Hipotesis dalam penelitian ini adalah : 1. Pengaruh kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y1) 2. Pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y1) 3. Pengaruh kinerja kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y1) 4. Pengaruh kepribadian (X1) terhadap kepuasan kerja (Y2) 5. Pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y2) 6. Pengaruh kinerja kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y2) 7. Pengaruh kepuasan kerja (Y2) yang dimediasi oleh Organizational Citizenship Behavior (Y1)	Variabel dalam penelitian ini adalah : 1. Kepribadian (X1) 2. komitmen organisasi (X2) 3. kepuasan kerja (Y2) 4. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y) 5. Kinerja kerja (X3) Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah pemodelan persamaan struktural (SEM).	Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh langsung yang signifikan antara variabel kepribadian, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Perilaku organisasi kewarganegaraan. Di tandai dengan koefisien positif menunjukkan semakin baik Kepribadian, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja akan mengarah pada semakin baik Perilaku organisasi kewarganegaraan. Demikian pula untuk pengaruh antara. Kepuasan Kerja dan Organisasi Kewarganegaraan Perilaku kinerja juga signifikan dan positif menunjukkan Kepuasan Kerja yang lebih baik dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, itu akan menyebabkan semakin baik kinerjanya. Berbeda dengan efek kepribadian dan Komitmen Organisasi yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Jadi, itu kepribadian tinggi dan rendah dan Komitmen Organisasi tidak mempengaruhi kinerja. Namun,

					ditemukan variabel mediasi efek (efek tidak langsung)Kewarganegaraan Organisasi Perilaku berlaku antara Kepribadian, Organisasi Komitmen dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Dengan demikian, menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepribadian, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi,jika dimediasi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi juga lebih tinggi.
2	Bernadetha Nadeak (2016) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dosen Di Universitas Kristen Indonesia (Uki)	Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap organizationl citizenship behaviour dosen	Konsep dari penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Hipotesis dalam penelitian ini adalah : 1. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap OCB 2. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap OCB.	Variabel dalam penelitian adalah : 1. Endogennya adalah organizational citizenship behavior (Y). 2. variabel eksogen yaitu variabel budaya organisasi (X1) Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah 1. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey melalui hubungan kausal	Setelah data dianalisis maka ditemukanlah kesimpulan dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap organizationl citizenship behaviour dosen di Universitas Kristen Indonesia. Dengan demikian, dalam rangka perbaikan organizationl citizenship behaviour dosen maka budaya organisasi menjadi elemen yang penting diperhatikan oleh lembaga-lembaga perguruan tinggi baik negeri maupun swasta.

3	Ni Made dkk, (2016) Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Konstruksi PT. Jaya Kusuma Sarana Bali Melalui Pendekatan Budaya Organisasi	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui profil budaya saat ini dan yang diinginkan berdasarkan persepsi dari karyawan PT. JKS Bali dan strategi apa yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas SDM PT. JKS Bali.	Rancangan Kegiatan penelitian yang dilakukan adalah studi pendahuluan yaitu pengamatan mengenai kinerja SDM pada perusahaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah : 1. Bagaimana profil Budaya Organisasi saat ini (<i>current</i>) danyang diharapkan (<i>preferred</i>) berdasarkan persepsi dari karyawan PT. Jaya Kusuma Sarana Bali ? 2. Strategi apa yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia pada PT. Jaya Kusuma Sarana Bali ?	Variabel dalam peneltian ini adalah : 1. Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia (X) 2. Kinerja (Y) Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah digunakan analisi OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) dan survai menggunakan kuesioner OCAI.	Hasil analisis menunjukan Profil Budaya Organisasi pada PT. JKS Bali saat ini (<i>current</i>) dan Budaya Organisasi yang diharapkan (<i>preferred</i>) tidak membutuhkan perubahan yang signifikan. Strategi yang ditempuh untuk menunjang peningkatan kualitas SDM berdasarkan keenam dimensinya adalah dengan menerapkan kepemimpinan organisasi yang lebih fleksible namun tidak juga melanggar aturan, Melakukan pengelolaan karyawan yang mengutamakan kerja sama tim, Mengurangi formalitas prosedur kerja, fokus pada internal perusahaan, menekankan pengembangan SDM dan komitmen kerja.
4	Kardinah dan cahyadi (2019) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog	Konsep dalam penelitian ini adalah penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif melalui survey Hipotesis dalam penelitian ini adalah : 1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3.	Variabel dalam penelitian ini adalah 1. Budaya Organisasi (X1) 2. Komitmen Organisasi (X2) 3. Kinerja (Y) Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis membuktikan budaya dan komitmen merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan. Nilai-nilai budaya yang diyakini bersama dapat menjadi pengikat organisasi dengan karyawan. Dengan demikian, ikatan kuat tersebut dapat menimbulkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Komitmen merupakan integrasi

					dari perasaan kecintaan dan loyalitas yg tinggi dari karyawan kepada pekerjaannya atau perusahaannya. Komitmen tinggi yang dimiliki karyawan akan terikat secara emosional (afektif), rasional (normatif), dan memiliki keinginan karir jangka panjang (kontinuan), sehingga faktor-faktor tersebut yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.
5	Aryanto,dkk (2019) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	Konsep pada Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Hipotesis dalam penelitian ini adalah : 1. Semakin mendukung budaya organisasi semakin baik kinerja pegawai 2. Semakin tinggi motivasi karyawan semakin tinggi kinerja pegawai 3. Semakin berkomitmen karyawan semakin baik kinerja pegawai	Variabel dalam penelitian ini adalah 1. Budaya Organisasi, 2. Motivasi, 3. Komitmen Organisasi 4. Kinerja. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur yang dijalankan dengan program SPSS 25 for Windows.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
6	Nel Arianty (2014) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja	Konsep dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif 1. Hipotesis penelitian adalah: Ada pengaruh budaya organisasi	Variabel dalam penelitian ini adalah 1. Budaya organisasi (X) 2. Kinerja (Y) Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis jalur yang	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa ada terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

			terhadap kinerja karyawan	dijalankan dengan program SPSS 25 for Windows.	
7	Arifhan (2018) Pengaruh Komitmen Organisasional,Ke puasan Kerja Terhadap <i>organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) Dan Dampaknya Pada Kinerja Dosen Tetap Universitas Sulawesi Selatan	Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui adanya hubungan antara komitmen organisasi , kepuasan kerja terhadap sikap karyawan yang memberikan dampak pada kinerja dosen.	Konsep pada Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Teory yang digunakan adalah teori kepuasan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah : 1.	Variabel dalam peneltian ini adalah : 1. Komitmen Organisasio nal (X1) 2. Kepuasan Kerja (X2) 3. <i>organization al Citizenship Behaviour</i> (OCB) (Z) 4. Kinerja (Y)	
8	Yumna (2017) Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara Variabel OCB yaitu <i>Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue</i> terhadap Kinerja Karyawan	Konsep dalam penelitian ini adalah Jenis penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif yang menguji keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen Hipotesis dalam penelitian ini adalah : 1. Pengaruh Perilaku Altruism secara Parsial Terhadap Kinerja 2. Pengaruh Perilaku Conscientious ness secara Parsial Terhadap Kinerja. 3. Pengaruh Perilaku Sportsmanshi p secara Parsial Terhadap Kinerja 4. Pengaruh Perilaku Courtesy secara Parsial Terhadap Kinerja 5. Pengaruh	Variabel dalam penelitian ini adalah 1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) 2. Kinerja Teknik analisis data yang digunakan adalah linear berganda.	Hasil penelitian dan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada Uji F, yaitu antara variable-variabel OCB yakni Altruism (X1), Conscientiousness (X2), Sportsmanship (X3), Courtesy (X4), Civic Virtue (X5) sebagai variable independen secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada Uji t salah satu variabel bebas yaitu Courtesy (X4) secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

			Perilaku Civic Virtue secara Parsial Terhadap Kinerja Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Behavior		
9	Yohanes (2018) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada PT Jatim Indo Lestari	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i>	Konsep dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang bersifat kausal. Hipotesis dalam penelitian ini adalah 1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) 2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) 3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Variabel dalam penelitian ini adalah 1. Budaya organisasi (X1) 2. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y) 3. Kepuasan Kerja (Z) 1. Teknik analisis data dianalisis secara kuantitatif dengan teknik analisa adalah <i>Generalized Structured Component Analysis</i> (GSCA). GSCA dirancang dengan tujuan untuk menggantikan faktor dengan kombinasi linier dari indikator (variable manifest) di dalam analisis SEM	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB), budaya organisasi berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB), dan budaya organisasi berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> .
10	I Putu Satya (2018) Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap <i>organizational Citizenship Behaviour</i> Pada Setda Kota Denpasar	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan budaya, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap OCB pada pegawai honorer Sekretariat Daerah Kota Denpasar	Konsep penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif, dimana penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Hipotesis dalam penelitian ini adalah	Variabel dalam penelitian ini adalah 1. Budaya Organisasi (X1) 2. Komitmen Organisasi (X2) 3. Kompetensi (X3) 4. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) Teknik analisis	Hasil analisis menunjukkan secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap OCB pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar adalah positif dan signifikan. Pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap OCB pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar adalah positif dan signifikan.

			<p>1. Ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i></p> <p>2. Ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>.</p> <p>3. Ada pengaruh yang signifikan kompetensi secara parsial terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>.</p> <p>4. Ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi secara simultan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i></p>	<p>data yang digunakan adalah pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu metode pengambilan sampel yang digunakan adalah proporsional stratified random sampling, data dianalisis menggunakan Metode Slovin dengan alat analisis program SPSS.</p>	
--	--	--	---	---	--

LAMPIRAN 3

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
X1.1	115	3	5	4,27	,054	,582
X1.2	115	4	5	4,37	,045	,484
X1.3	115	1	5	4,22	,060	,646
X1.4	115	2	5	4,21	,064	,682
X1.5	115	2	5	4,27	,061	,653
X1.6	115	2	5	4,10	,063	,680
X1.7	115	2	5	4,15	,060	,639
X1.8	115	2	5	4,50	,056	,598
X1.9	115	2	5	4,33	,051	,542
X1.10	115	3	5	4,25	,055	,590
X1.11	115	2	5	4,20	,058	,624
X1.12	115	2	5	4,12	,062	,664
X1.13	115	2	5	4,11	,059	,632
X1.14	115	2	5	4,26	,064	,689
X1.15	115	2	5	4,23	,065	,692
X1TOTAL	115	48	75	63,59	,537	5,763
X2.1	115	2	5	4,48	,051	,552
X2.2	115	2	5	4,37	,053	,569
X2.3	115	2	5	4,32	,065	,695
X2.4	115	2	5	4,47	,054	,582
X2.5	115	2	5	4,51	,054	,583
X2.6	115	2	5	4,19	,058	,620
X2.7	115	2	5	4,46	,053	,566
X2.8	115	1	5	4,31	,067	,718
X2.9	115	3	5	4,18	,057	,615
X2.10	115	3	5	4,33	,064	,685
X2.11	115	2	5	4,42	,062	,662
X2.12	115	2	5	4,30	,061	,651
X2.13	115	2	5	4,40	,063	,673
X2TOTAL	115	32	65	56,76	,538	5,768
Y1.1	115	1	5	4,46	,056	,597
Y1.2	115	3	5	4,35	,054	,578
Y1.3	115	3	5	4,36	,058	,624
Y1.4	115	1	5	4,40	,064	,686
Y1.5	115	2	5	4,46	,057	,611
Y1.6	115	1	5	4,12	,067	,715
Y1.7	115	3	5	4,43	,051	,548
Y1.8	115	3	5	4,33	,063	,672
Y1.9	115	2	5	4,12	,063	,677
Y1.10	115	3	5	4,35	,059	,636
Y1.11	115	3	5	4,43	,052	,563
Y1TOTAL	115	31	55	47,81	,470	5,040
Y2.1	115	3	5	4,45	,053	,566
Y2.2	115	1	5	4,32	,061	,656
Y2.3	115	1	5	4,30	,070	,751
Y2.4	115	3	5	4,41	,059	,634
Y2.5	115	3	5	4,50	,054	,583
Y2.6	115	2	5	4,20	,061	,652
Y2.7	115	2	5	4,41	,062	,661
Y2.8	115	2	5	4,35	,065	,701
Y2.9	115	2	5	4,22	,058	,618
Y2.10	115	3	5	4,36	,061	,651
Y2.11	115	1	5	4,39	,065	,697
Y2.12	115	1	5	4,29	,075	,803
Y2.13	115	1	5	4,32	,079	,843
Y2.14	115	2	5	4,38	,066	,708
Y2TOTAL	115	34	70	60,90	,648	6,945

LAMPIRAN 4 RELIABILITY**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,880	,882	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,915	,918	13

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,911	,915	11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,930	,932	14

LAMPIRAN 5 UJI REGRESI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1942,305	2	971,153	114,075	,000 ^b
	Residual	953,486	112	8,513		
	Total	2895,791	114			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), KO, BU

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,819 ^a	,671	,665	2,918	,671	114,075	2	112	,000	1,363

a. Predictors: (Constant), KO, BU

b. Dependent Variable: OCB

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,535 ^a	,286	,267	5,94780	,286	14,812	3	111	,000	2,473

a. Predictors: (Constant), OCB, BU, KO

b. Dependent Variable: KK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1571,969	3	523,990	14,812	,000 ^b
	Residual	3926,779	111	35,376		
	Total	5498,748	114			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), OCB, BU, KO

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	1,461	3,147		,464	,643	-4,774	7,696					
BU	,322	,065	,368	4,946	,000	,193	,451	,725	,423	,268	,532	1,881
KO	,456	,065	,522	7,020	,000	,327	,585	,774	,553	,381	,532	1,881

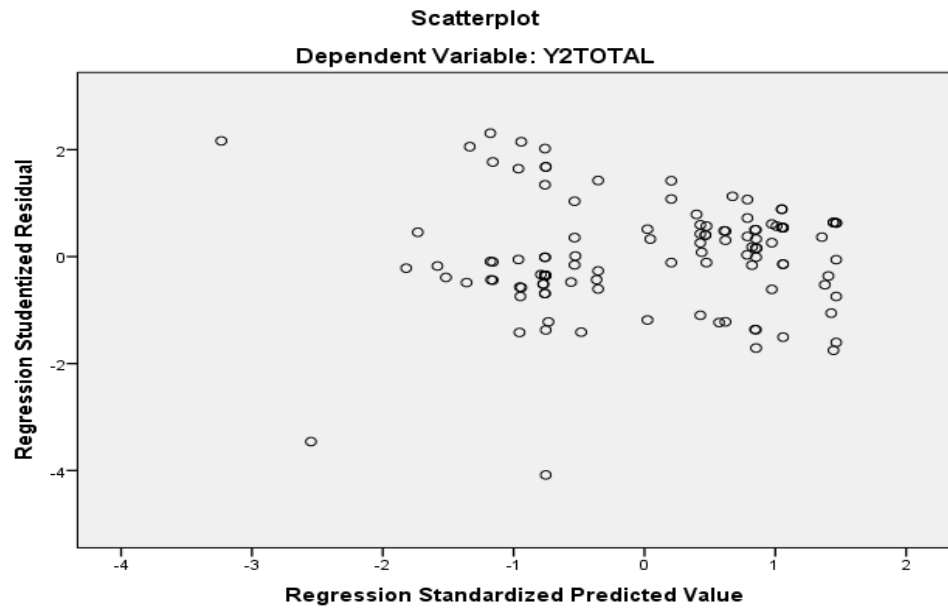
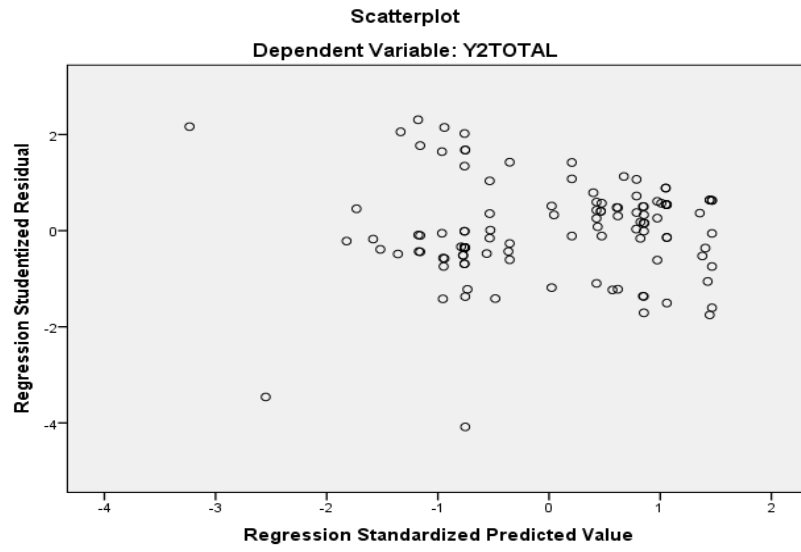
a. Dependent Variable: OCB

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	25,014	6,421		3,896	,000	12,290	37,737					
BU	,025	,146	,020	,168	,867	-,265	,315	,398	,016	,013	,436	2,292
KO	,006	,159	,005	,036	,971	-,309	,321	,418	,003	,003	,369	2,709
OCB	,711	,193	,516	3,691	,000	,329	1,093	,534	,331	,296	,329	3,037

a. Dependent Variable: KK

LAMPIRAN 6 UJI ASUMSI KLASIK (Uji Normalitas dan heterokedastisitas)



LAMPIRAN 7 Uji sobel

Pengaruh tidak langsung Budaya organisasi- *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*-kinerja

	Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.322	Sobel test:	2.95613318	0.07744644	0.00311523
b	0.711	Aroian test:	2.91809786	0.0784559	0.00352174
s _a	0.065	Goodman test:	2.99569564	0.07642365	0.0027382
s _b	0.193	Reset all	Calculate		

Pengaruh tidak langsung komitmen organisasi- *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*-kinerja

	Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.456	Sobel test:	0.68915392	0.47045513	0.49072641
b	0.711	Aroian test:	0.66588626	0.48689396	0.5054838
s _a	0.65	Goodman test:	0.71504455	0.4534207	0.47458152
s _b	0.193	Reset all	Calculate		

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1TOTAL
X Pearson 1 Correlation Sig. (2-tailed) 1	1	,333**	,193	,498**	,522**	,238	,411**	,218	,244**	,337**	,454**	,345**	,346**	,501**	,494**	,668**
Sum of Squares and Cross- products	38,643	10,678	8,261	22,530	22,643	10,765	17,417	8,635	8,757	13,183	18,800	15,226	14,496	22,913	22,722	255,670
Covariance	,339	,094	,072	,198	,199	,094	,153	,076	,077	,116	,165	,134	,127	,201	,199	2,243
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X Pearson 1 Correlation Sig. (2-tailed) 2	,333**	1	,446**	,459**	,297**	-,064	,221	,400**	,908**	,443**	,337**	,161	,151	,212	,266**	,573**
Sum of Squares and Cross- products	10,678	26,661	15,870	17,235	10,678	-2,383	7,791	13,183	27,122	14,409	11,600	5,887	5,252	8,043	10,139	182,165
Covariance	,094	,234	,139	,151	,094	-,021	,068	,116	,238	,126	,102	,052	,046	,071	,089	1,598
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X Pearson 1 Correlation Sig. (2-tailed) 3	,193	,446**	1	,095	,338**	,008	,134	,196	,470**	,730**	,022	,040	,133	,206	,297**	,455**
Sum of Squares and Cross- products	8,261	15,870	47,565	4,783	16,261	,391	6,304	8,609	18,739	31,696	1,000	1,957	6,174	10,478	15,130	193,217
Covariance	,072	,139	,417	,042	,143	,003	,055	,076	,164	,278	,009	,017	,054	,092	,133	1,695
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X Pearson 1 Correlation Sig. (2-tailed) 4	,498**	,459**	,095	1	,562**	,085	,271**	,304**	,500**	,173	,684**	,176	,148	,480**	,416**	,636**
Sum of Squares and Cross- products	22,530	17,235	4,783	52,991	28,530	4,496	13,452	14,104	21,070	7,948	33,200	9,078	7,287	25,739	22,365	284,809
Covariance	,198	,151	,042	,465	,250	,039	,118	,124	,185	,070	,291	,080	,064	,226	,196	2,498
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X Pearson 1 Correlation Sig. (2-tailed) 5	,522**	,297**	,338**	,562**	1	,232	,429**	,374**	,415**	,459**	,491**	,288**	,266**	,700**	,654**	,773**
Sum of Squares and Cross- products	22,643	10,678	16,261	28,530	48,643	11,765	20,417	16,635	16,757	20,183	22,800	14,226	12,496	35,913	33,722	331,670
Covariance	,199	,094	,143	,250	,427	,103	,179	,146	,147	,177	,200	,125	,110	,315	,296	2,909
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X Pearson 1 Correlation Sig. (2-tailed) 6	,238	-,064	,008	,085	,232	1	,247**	,195	,072	,021	-,029	,108	,095	-,002	,115	,264**
Sum of Squares and Cross- products	10,765	-2,383	,391	4,496	11,765	52,748	12,226	9,052	3,035	,974	-1,400	5,539	4,643	-,130	6,183	117,904

Covariance	,094	-,021	,003	,039	,103	,463	,107	,079	,027	,009	-,012	,049	,041	-,001	,054	1,034
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X Pearson 1 Correlation	,411**	,221*	,134	,271**	,429**	,247**	1	,542**	,339**	,226*	,189*	,826**	,806**	,310**	,298**	,684**
. Sig. (2-tailed)	,000	,017	,153	,003	,000	,008		,000	,000	,015	,043	,000	,000	,001	,001	,000
7 Sum of Squares and Cross- products	17,417	7,791	6,304	13,452	20,417	12,226	46,487	23,574	13,383	9,713	8,600	39,930	37,078	15,565	15,009	286,948
Covariance	,153	,068	,055	,118	,179	,107	,408	,207	,117	,085	,075	,350	,325	,137	,132	2,517
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X Pearson 1 Correlation	,218*	,400**	,196*	,304**	,374**	,195*	,542**	1	,546**	,239**	,202*	,355**	,384**	,322**	,331**	,602**
. Sig. (2-tailed)	,019	,000	,036	,001	,000	,037	,000		,000	,010	,030	,000	,000	,000	,000	,000
8 Sum of Squares and Cross- products	8,635	13,183	8,609	14,104	16,635	9,052	23,574	40,748	20,165	9,626	8,600	16,061	16,557	15,130	15,617	236,296
Covariance	,076	,116	,076	,124	,146	,079	,207	,357	,177	,084	,075	,141	,145	,133	,137	2,073
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X Pearson 1 Correlation	,244**	,908**	,470**	,500**	,415**	,072	,339**	,546**	1	,451**	,348**	,180	,172	,237*	,282**	,642**
. Sig. (2-tailed)	,009	,000	,000	,000	,000	,443	,000	,000		,000	,000	,055	,066	,011	,002	,000
9 Sum of Squares and Cross- products	8,757	27,122	18,739	21,070	16,757	3,035	13,383	20,165	33,443	16,417	13,400	7,374	6,704	10,087	12,078	228,530
Covariance	,077	,238	,164	,185	,147	,027	,117	,177	,293	,144	,118	,065	,059	,088	,106	2,005
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X Pearson 1 Correlation	,337**	,443**	,730**	,173	,459**	,021	,226*	,239**	,451**	1	,076	,167	,135	,333**	,348**	,547**
. Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,064	,000	,821	,015	,010	,000		,418	,074	,152	,000	,000	,000
10 Sum of Squares and Cross- products	13,183	14,409	31,696	7,948	20,183	,974	9,713	9,626	16,417	39,687	3,200	7,470	5,722	15,435	16,191	211,852
Covariance	,116	,126	,278	,070	,177	,009	,085	,084	,144	,348	,028	,066	,050	,135	,142	1,858
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X Pearson 1 Correlation	,454**	,337**	,022	,684**	,491**	-,029	,189*	,202*	,348**	,076	1	,322**	,320**	,551**	,479**	,596**
. Sig. (2-tailed)	,000	,000	,817	,000	,000	,759	,043	,030	,000	,418		,000	,000	,000	,000	,000
11 Sum of Squares and Cross- products	18,800	11,600	1,000	33,200	22,800	-1,400	8,600	8,600	13,400	3,200	44,400	15,200	14,400	27,000	23,600	244,400
Covariance	,165	,102	,009	,291	,200	-,012	,075	,075	,118	,028	,389	,133	,126	,237	,207	2,144
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X Pearson 1 Correlation	,345**	,161	,040	,176	,288**	,108	,826**	,355**	,180	,167	,322**	1	,949**	,428**	,414**	,636**
. Sig. (2-tailed)	,000	,086	,671	,060	,002	,253	,000	,000	,055	,074	,000		,000	,000	,000	,000
12 Sum of Squares and Cross- products	15,226	5,887	1,957	9,078	14,226	5,539	39,930	16,061	7,374	7,470	15,200	50,296	45,417	22,348	21,713	277,722

Covariance	,134	,052	,017	,080	,125	,049	,350	,141	,065	,066	,133	,441	,398	,196	,190	2,436
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X Pearson	,346**	,151	,133	,148	,266**	,095	,806**	,384**	,172	,135	,320**	,949**	1	,435**	,440**	,639**
1 Correlation																
. Sig. (2-tailed)	,000	,108	,158	,114	,004	,314	,000	,000	,066	,152	,000	,000		,000	,000	,000
1 Sum of Squares	14,496	5,252	6,174	7,287	12,496	4,643	37,078	16,557	6,704	5,722	14,400	45,417	45,530	21,609	21,948	265,313
3 and Cross-products																
Covariance	,127	,046	,054	,064	,110	,041	,325	,145	,059	,050	,126	,398	,399	,190	,193	2,327
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X Pearson	,501**	,212*	,206*	,480**	,700**	-,002	,310**	,322**	,237*	,333**	,551**	,428**	,435**	1	,863**	,731**
1 Correlation																
. Sig. (2-tailed)	,000	,023	,027	,000	,000	,979	,001	,000	,011	,000	,000	,000	,000		,000	,000
1 Sum of Squares	22,913	8,043	10,478	25,739	35,913	-,130	15,565	15,130	10,087	15,435	27,000	22,348	21,609	54,174	46,957	331,261
4 and Cross-products																
Covariance	,201	,071	,092	,226	,315	-,001	,137	,133	,088	,135	,237	,196	,190	,475	,412	2,906
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X Pearson	,494**	,266**	,297**	,416**	,654**	,115	,298**	,331**	,282**	,348**	,479**	,414**	,440**	,863**	1	,743**
1 Correlation																
. Sig. (2-tailed)	,000	,004	,001	,000	,000	,220	,001	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
1 Sum of Squares	22,722	10,139	15,130	22,365	33,722	6,183	15,009	15,617	12,078	16,191	23,600	21,713	21,948	46,957	54,661	338,035
5 and Cross-products																
Covariance	,199	,089	,133	,196	,296	,054	,132	,137	,106	,142	,207	,190	,193	,412	,479	2,965
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
X Pearson	,668**	,573**	,455**	,636**	,773**	,264**	,684**	,602**	,642**	,547**	,596**	,636**	,639**	,731**	,743**	1
1 Correlation																
T Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
T Sum of Squares	255,670	182,165	193,217	284,809	331,670	117,904	286,948	236,296	228,530	211,852	244,400	277,722	265,313	331,261	338,035	3785,791
L and Cross-products																
Covariance	2,243	1,598	1,695	2,498	2,909	1,034	2,517	2,073	2,005	1,858	2,144	2,436	2,327	2,906	2,965	33,209
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI Descriptives variabel komitmen organisasi

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2TOTAL
> Pearson														
2 Correlation	1	,571**	,487**	,742**	,621**	,500**	,945**	,394**	,542**	,460**	,770**	,519**	,591**	,872**
. Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
1 Sum of Squares and Cross-products	34,696	20,435	21,304	27,174	22,783	19,478	33,652	17,783	20,957	19,826	32,043	21,261	25,000	316,391
Covariance	,304	,179	,187	,238	,200	,171	,295	,156	,184	,174	,281	,186	,219	2,775
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
> Pearson														
2 Correlation	,571**	1	,491**	,736**	,554**	,392**	,522**	,398**	,304**	,423**	,397**	,826**	,545**	,771**
. Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000
2 Sum of Squares and Cross-products	20,435	36,922	22,165	27,809	20,939	15,774	19,183	18,539	12,148	18,791	17,052	34,913	23,800	288,470
Covariance	,179	,324	,194	,244	,184	,138	,168	,163	,107	,165	,150	,306	,209	2,530
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
> Pearson														
2 Correlation	,487**	,491**	1	,447**	,303**	,059	,444**	,763**	,046	,917**	,335**	,421**	,398**	,683**
. Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,001	,528	,000	,000	,625	,000	,000	,000	,000	,000
3 Sum of Squares and Cross-products	21,304	22,165	55,096	20,626	14,017	2,922	19,948	43,417	2,243	49,774	17,557	21,739	21,200	312,009
Covariance	,187	,194	,483	,181	,123	,026	,175	,381	,020	,437	,154	,191	,186	2,737
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
> Pearson														
2 Correlation	,742**	,736**	,447**	1	,680**	,381**	,695**	,359**	,371**	,422**	,557**	,661**	,636**	,823**
. Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
4 Sum of Squares and Cross-products	27,174	27,809	20,626	38,643	26,296	15,670	26,113	17,096	15,139	19,157	24,461	28,565	28,400	315,148
Covariance	,238	,244	,181	,339	,231	,137	,229	,150	,133	,168	,215	,251	,249	2,764
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
> Pearson														
2 Correlation	,621**	,554**	,303**	,680**	1	,406**	,579**	,200*	,421**	,253**	,463**	,533**	,523**	,695**
. Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000		,000	,000	,032	,000	,006	,000	,000	,000	,000
5 Sum of Squares and Cross-products	22,783	20,939	14,017	26,296	38,730	16,713	21,809	9,530	17,226	11,504	20,374	23,043	23,400	266,365

Covariance	,200	,184	,123	,231	,340	,147	,191	,084	,151	,101	,179	,202	,205	2,337
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
> Pearson														
2 Correlation	,500**	,392**	,059	,381**	,406**	1	,496**	,061	,805**	-,006	,466**	,289**	,257**	,538**
. Sig. (2-tailed)	,000	,000	,528	,000	,000		,000	,515	,000	,953	,000	,002	,006	,000
ε Sum of Squares	19,478	15,774	2,922	15,670	16,713	43,791	19,861	3,113	34,983	-,270	21,817	13,304	12,200	219,357
and Cross-products														
Covariance	,171	,138	,026	,137	,147	,384	,174	,027	,307	-,002	,191	,117	,107	1,924
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
> Pearson														
2 Correlation	,945**	,522**	,444**	,695**	,579**	,496**	1	,354**	,537**	,418**	,722**	,473**	,548**	,827**
. Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
7 Sum of Squares	33,652	19,183	19,948	26,113	21,809	19,861	36,574	16,409	21,322	18,487	30,878	19,870	23,800	307,904
and Cross-products														
Covariance	,295	,168	,175	,229	,191	,174	,321	,144	,187	,162	,271	,174	,209	2,701
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
> Pearson														
2 Correlation	,394**	,398**	,763**	,359**	,200*	,061	,354**	1	,008	,734**	,295**	,395**	,374**	,601**
. Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,032	,515	,000		,928	,000	,001	,000	,000	,000
ε Sum of Squares	17,783	18,539	43,417	17,096	9,530	3,113	16,409	58,730	,426	41,104	15,974	21,043	20,600	283,765
and Cross-products														
Covariance	,156	,163	,381	,150	,084	,027	,144	,515	,004	,361	,140	,185	,181	2,489
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
> Pearson														
2 Correlation	,542**	,304**	,046	,371**	,421**	,805**	,537**	,008	1	,043	,436**	,342**	,331**	,546**
. Sig. (2-tailed)	,000	,001	,625	,000	,000	,000	,000	,928		,649	,000	,000	,000	,000
ε Sum of Squares	20,957	12,148	2,243	15,139	17,226	34,983	21,322	,426	43,165	2,061	20,235	15,609	15,600	221,113
and Cross-products														
Covariance	,184	,107	,020	,133	,151	,307	,187	,004	,379	,018	,177	,137	,137	1,940
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
> Pearson														
2 Correlation	,460**	,423**	,917**	,422**	,253**	-,006	,418**	,734**	,043	1	,370**	,441**	,377**	,656**
. Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,006	,953	,000	,000	,649		,000	,000	,000	,000
1 Sum of Squares	19,826	18,791	49,774	19,157	11,504	-,270	18,487	41,104	2,061	53,443	19,139	22,435	19,800	295,252
and Cross-products														
Covariance	,174	,165	,437	,168	,101	-,002	,162	,361	,018	,469	,168	,197	,174	2,590
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
> Pearson														
2 Correlation	,770**	,397**	,335**	,557**	,463**	,466**	,722**	,295**	,436**	,370**	1	,476**	,508**	,732**

. Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,000
1 Sum of Squares	32,043	17,052	17,557	24,461	20,374	21,817	30,878	15,974	20,235	19,139	49,965	23,391	25,800	318,687
1 and Cross-products														
Covariance	,281	,150	,154	,215	,179	,191	,271	,140	,177	,168	,438	,205	,226	2,795
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
> Pearson														
2 Correlation	,519**	,826**	,421**	,661**	,533**	,289**	,473**	,395**	,342**	,441**	,476**	1	,641**	,760**
. Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
1 Sum of Squares	21,261	34,913	21,739	28,565	23,043	13,304	19,870	21,043	15,609	22,435	23,391	48,348	32,000	325,522
2 and Cross-products														
Covariance	,186	,306	,191	,251	,202	,117	,174	,185	,137	,197	,205	,424	,281	2,855
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
> Pearson														
2 Correlation	,591**	,545**	,398**	,636**	,523**	,257**	,548**	,374**	,331**	,377**	,508**	,641**	1	,731**
. Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
1 Sum of Squares	25,000	23,800	21,200	28,400	23,400	12,200	23,800	20,600	15,600	19,800	25,800	32,000	51,600	323,200
3 and Cross-products														
Covariance	,219	,209	,186	,249	,205	,107	,209	,181	,137	,174	,226	,281	,453	2,835
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
> Pearson														
2 Correlation	,872**	,771**	,683**	,823**	,695**	,538**	,827**	,601**	,546**	,656**	,732**	,760**	,731**	1
1 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
1 Sum of Squares	316,39	288,470	312,009	315,148	266,365	219,35	307,904	283,765	221,11	295,252	318,68	325,522	323,200	3793,183
1 and Cross-products	1					7			3		7			
1 Covariance	2,775	2,530	2,737	2,764	2,337	1,924	2,701	2,489	1,940	2,590	2,795	2,855	2,835	33,274
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI Descriptives variabel organizational Citizenship behavior (OCB)

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1TOTAL
Y Pearson												
1 Correlation	1	,498**	,521**	,618**	,519**	,505**	,803**	,427**	,381**	,499**	,795**	,806**
. Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
1 N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Y Pearson												
1 Correlation	,498**	1	,577**	,620**	,536**	,364**	,487**	,447**	,182	,432**	,457**	,688**
. Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,051	,000	,000	,000
2 N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Y Pearson												
1 Correlation	,521**	,577**	1	,627**	,532**	,216*	,543**	,868**	,042	,812**	,538**	,775**
. Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,020	,000	,000	,658	,000	,000	,000
3 N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Y Pearson												
1 Correlation	,618**	,620**	,627**	1	,603**	,383**	,630**	,491**	,310**	,604**	,645**	,809**
. Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000
4 N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Y Pearson												
1 Correlation	,519**	,536**	,532**	,603**	1	,433**	,601**	,331**	,308**	,397**	,546**	,715**
. Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000
5 N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Y Pearson												
1 Correlation	,505**	,364**	,216*	,383**	,433**	1	,513**	,171	,657**	,234*	,480**	,625**
. Sig. (2-tailed)	,000	,000	,020	,000	,000		,000	,067	,000	,012	,000	,000
6 N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Y Pearson												
1 Correlation	,803**	,487**	,543**	,630**	,601**	,513**	1	,488**	,376**	,544**	,901**	,843**
. Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
7 N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115

Y	Pearson												
1	Correlation	,427**	,447**	,868**	,491**	,331**	,171	,488**	1	,046	,940**	,529**	,711**
.	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,067	,000		,627	,000	,000	,000
8	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Y	Pearson												
1	Correlation	,381**	,182	,042	,310**	,308**	,657**	,376**	,046	1	,105	,461**	,490**
.	Sig. (2-tailed)	,000	,051	,658	,001	,001	,000	,000	,627		,266	,000	,000
9	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Y	Pearson												
1	Correlation	,499**	,432**	,812**	,604**	,397**	,234*	,544**	,940**	,105	1	,612**	,766**
.	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,012	,000	,000	,266		,000	,000
1	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
0													
Y	Pearson												
1	Correlation	,795**	,457**	,538**	,645**	,546**	,480**	,901**	,529**	,461**	,612**	1	,855**
.	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
1	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
Y	Pearson												
1	Correlation	,806**	,688**	,775**	,809**	,715**	,625**	,843**	,711**	,490**	,766**	,855**	1
.	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
T	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
O													
T													
A													
L													

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).