



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA

Ridha Ramadhany¹, Sulaiman Asang², Hasniati³

Public Administration, Faculty of Social and Political Sciences, Hasanuddin University ^{1,2,3}
ridharamadhany30@gmail.com¹, Sulaimanasang@gmail.com², hasniatihamzah9@gmail.com³

Info Artikel :

Diterima : 13 Januari 2022

Disetujui : 20 Januari 2022

Dipublikasikan : 28 Januari 2022

ABSTRAK

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dibangun dari perilaku yang dapat mempengaruhi sesama karyawan atau disebut Organizational Citizenship Behavior (OCB). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh budaya organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian deskriptif menggunakan metode kuantitatif dengan sampel pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan yang diambil sebanyak 73 responden dengan Teknik Purposive Sampling dan Accidental Sampling. Instrumen penelitian menggunakan uji reliabilitas dan validitas kemudian analisis univariat untuk menggambarkan pengaruh masing-masing variabel dan analisis bivariat menggunakan Uji Chi Squared dan Coefficient Contingency. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang sangat kuat antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan (P value = 0,99), terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan (P value = 0,47), dan terdapat pengaruh signifikan yang sangat kuat antara Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai Provinsi Sulawesi Selatan (P Value = 0,94).

Kata Kunci:

Budaya organisasi, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) Pertunjukan

ABSTRACT

Employee performance is strongly influenced by several factors, one of which is organizational culture. Organizational culture is built from behavior that can affect fellow employees or is called Organizational Citizenship Behavior (OCB). This study aims to describe the influence of organizational culture and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee performance at the South Sulawesi Provincial Health Office. Descriptive research using quantitative methods with a sample of South Sulawesi Provincial Health Office employees taken about 73 respondents with Purposive Sampling and Accidental Sampling Techniques. The research instrument used reliability and validity tests and then univariate analysis to describe the effect of each variable and bivariate analysis was generated using Chi Squared Test and Coefficient Contingency. The study revealed that there was a very strong significant influence between organizational culture on employee performance at the South Sulawesi

Keywords:

Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior (OCB) Performance

Provincial Health Office (P value = 0.99), there was a moderate significant effect between Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee performance at the Sulawesi Provincial Health Office of South Sulawesi (P value = 0.47), and there is a very strong significant effect between Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on the performance of employees of South Sulawesi Province (P Value = 0.94).

PENDAHULUAN

Awal tahun 2020, Indonesia mulai berbenah dengan perubahan revolusi industri 4.0. Faktor ini mempengaruhi perubahan organisasi khususnya sumber daya manusia di bidang pemerintahan. Salah satu perubahan terbesar ialah pelayanan publik diadaptasikan ke teknologi yang menjadi hambatan seorang pelayan masyarakat untuk *up to date* dalam memberikan pelayanan. Tidak hanya itu, kompetensi dan pengetahuan pegawai harus berkembang di era ini.

Perubahan ini, mempengaruhi lingkungan organisasi dimana keberhasilan organisasi hanya dapat dilihat dari kinerja pegawai. Keberhasilan organisasi berasal dari masukan, ide, inovasi dan kreativitas pegawai. (Fauth, Bevan dan Milss, 2009). Sehingga pegawai yang berkontribusi berpengaruh terhadap organisasi yang mana kinerja telah tergambarkan dan berlaku pada organisasi. Perilaku tambahan diluar dekripsi pekerjaan dalam organisasi disebut *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. (Hendrawan, Indiryani, Suchahyowati dan Cahyandi, 2018)

Hal ini dikarenakan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki efek penting pada organisasi, produktivitas, kompetensi organisasi dan efektivitas organisasi dalam memenuhi tujuan dan meningkatkan moral karyawan (Demirel et al., 2018). Sehingga karyawan bersikap baik akan mendukung organisasi. Kemunculan perilaku OCB pada individu dilatarbelakangi salah satu faktor yaitu budaya organisasi. Jika sikap pegawai mendukung budaya organisasi berlaku, maka akan terbentuk OCB pada pegawai tersebut. (Hardaningtyas, 2004). Selain itu, pengaruh OCB terhadap kinerja dinyatakan bahwa organisasi yang menginginkan karyawan untuk melakukan melebihi *job description*, terbukti memiliki keunggulan dibandingkan organisasi lainnya.

Salah satu pelayanan publik pada bidang kesehatan ialah Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Jika dideskripsikan sumber daya manusia kesehatan provinsi Sulawesi Selatan mencapai 70% dengan 18 dokter melayani 100.000 pasien. Akan tetapi, berdasarkan Laporan Akuntabilitas Perangkat Daerah Tahun 2020 bahwa Capaian Kinerja terealisasi sekitar 103,22% dengan kategori sangat baik. (LAKIP Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan, 2020). Hal ini sejalan dengan fokus utama ialah pembanngan kualitas sumber daya manusia dengan visi dan misi "Sulawesi Selatan yang Inovatif. Produktif. Kompetitif, Inklusif dan Berkarakter". Adanya inkonsisten dari fenomena ini, bahwa jumlah sumber daya manusia tidak mempengaruhi kinerja pegawai apakah berpengaruh karena budaya organisasi ataukah *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan penelitian sebelumnya telah dilakukan akan tetapi belum ada yang menggunakan uji chi kuadrat pada hubungan variabel-variabel ini. Sehingga penting untuk dianalisis pengaruhnya sebagai gambaran penelitian selanjutnya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan sampel penelitian pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 73 responden. Pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling* dan *accidental sampling*. Penelitian ini menggunakan instrumen variabel budaya organisasi Model Dennison (Musyafidah, 2018), variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari Colcuitt dan Wesson (2013) dan variabel kinerja dari Robert dan Jackson (2006). Instrumen dilakukan uji realibilitas dengan hasil *cronbach alpha* 0,60. Uji statistik yang digundakan adalah uji analisis univariat, uji bivariat dan kontigensi koefisien.

HASIL DAN ANALISA

Analisis Univariat

Budaya Organisasi

Budaya organisasi diukur dengan menggunakan 4 indikator terdiri dari keterlibatan, konsisten, adaptasi dan misi. Adapun 19 pertanyaan yang dengan lima pilihan jawaban. Untuk mengetahui budaya organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi selatan dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi

Interval	Frekuensi	Presentase	Kategori
$X < 64$	16	21,9%	Rendah
$64 < X < 77$	47	64,3%	Sedang
$X \geq 77$	10	13,8%	Tinggi
Jumlah	73	100%	

Sumber : Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel.1 dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada interval $64 \leq X < 77$ sebanyak 47(64,3%) responden dan frekuensi terendah berada pada interval $X \geq 77$ sebanyak 10 (13,8%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa frekuensi tertinggi budaya organisasi berada kategori sedang. Sedangkan frekuensi terendah budaya organisasi berada kategori tinggi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) diukur dengan menggunakan 5 indikator terdiri dari *Altruism*, *Conscientiousness*, *Civic Virtue*, *Courtesy*, dan *Sportmanship*. Adapun 11 pertanyaan yang dengan lima pilihan jawaban. Untuk mengetahui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi selatan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Interval	Frekuensi	Presentase	Kategori
$X < 36$	16	21,9%	Rendah
$37 < X < 43$	47	64,3%	Sedang
$X \geq 43$	10	13,8%	Tinggi
Jumlah	73	100%	

Sumber : Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel.2 dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada interval $37 \leq X < 43$ sebanyak 37 (50,7%) pegawai dan frekuensi terendah berada pada interval $X < 36$ sebanyak 15 (20,6%) pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa frekuensi tertinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berada kategori sedang, sedangkan frekuensi terendah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berada pada kategori tinggi.

Kinerja

Kinerja dapat diukur dengan 5 indikator yaitu kuantitas,kualitas,ketepatan waktu,kehadiran dan kemampuan bekerjasama. Untuk mengetahui gambaran kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Interval	Frekuensi	Presentase	Kategori
$X < 36$	14	21,9%	Kurang Baik
$37 < X < 43$	48	64,3%	Cukup baik
$X \geq 43$	11	13,8%	Baik
Jumlah	73	100%	

Sumber : Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada interval $37 \leq X < 43$ sebanyak 48 (65,7%) pegawai dan frekuensi terendah berada pada interval $X \geq 43$ sebanyak 11 (15,1%) pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa frekuensi tertinggi kinerja berada kategori cukup baik sedangkan frekuensi terendah kinerja berada kategori baik.

Analisis Bivariat

Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan

Tabel 4. Tabel Silang Budaya Organisasi (X₁) dan Kinerja (Y)

X \ Y		Budaya organisasi						Jumlah	
		Rendah		Sedang		Tinggi		f	%
		f	%	f	%	f	%		
Kinerja	Kurang Baik	2	18,2%	2	4,3%	2	13,5%	6	8%
	Cukup Baik	9	81,8%	41	89,1%	8	50%	58	79%
	Baik	0	0%	3	6,5%	6	37,5%	9	12%
Jumlah		11	100%	46	100%	16	100%	73	100%

Sumber: Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4. menunjukkan responden terbanyak dengan budaya organisasi tingkat sedang dan kinerja cukup baik berjumlah 41 orang (89,1%). Walaupun seperti itu, masih ada pegawai budaya organisasi rendah dan kinerja kurang baik berjumlah 2 orang (18,2%). Jika dideksripsikan pada hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,000$ (p

value <0,05) maka dapat disimpulkan terhadap hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja, dan adanya keeratan hubungan sangat kuat (p value 0,99). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana keterlibatan dalam pegawai dalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan organisasi dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan organisasi seperti masa pandemi ini. Sehingga menjadi karakteristik pegawai dibangun dari pola pikir, perilaku yang sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Secara teoritis, Robbins dan Judge (2008) yang mengkaitkan bahwa didalam budaya kerja yang kuat terkandung karakteristik bahwa budaya organisasi tersebut berorientasi pada hasil kerja (kinerja) karyawannya. Jika dideskripsikan dari 4 indikator dinyatakan pada model Deninson indikator tertinggi *adaptability + Involment = Flexibility* yang diartikan sebagai organisasi yang fleksibelitas yang memiliki kapabilitas untuk berubah sebagai respon serta focus terhadap pegawai. (Sukoco dan Rosana, 2018).

Secara empiris, penelitian ini relevan dengan penelitian Khairun, Santoso dan Naely (2018) yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan pernyataan ini sesuai dengan penelitian Mulyadi dan Wicaksono (2019), Dahlan dan Madjojo (2020) dan Sukoco dan Rosana (2018). Berbeda dengan Junaidi dan Susanti (2018) dalam penelitiannya tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai hitung > t table (0,069 < 1,668) pernyataan ini didukung penelitian dari Ferdian dan Rismi (2020).

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 5. Tabel Silang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X₂) dan Kinerja (Y)

X Y		<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>						Jumlah	
		Rendah		Sedang		Tinggi			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Kinerja	Kurang Baik	4	44,4%	2	3,6%	0	0%	6	8%
	Cukup Baik	5	55,6%	51	91,1%	0	0%	56	77%
	Baik	0	0%	3	5,4%	8	100%	11	15%
Jumlah		9	100%	56	100%	8	100%	73	100%

Sumber : Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 5. menunjukkan responden terbanyak dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tingkat sedang dan kinerja cukup baik berjumlah 51 orang (91,1%). Walaupun seperti itu, masih ada pegawai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) rendah dan kinerja kurang baik berjumlah 4 orang (44,4%). Jika dideksripsikan pada hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,000$ (p value <0,05) maka dapat disimpulkan adanya hubungan yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja, dan adanya keeratan hubungan sedang (p value 0,47). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa penelitian ini dengan indikator *Conscientuousness* memiliki skor dominan dari variabel OCB pada pegawai menunjukkan sikap bekerja melebihi syarat yang ditentukan organisasi sehingga sikap totalitas dan kompetitif dalam bekerja dan memberikan pengaruh besar kepada pegawai untuk selalu produktif.

Secara teoritis, Robbins dan Judge (2018) mengatakan bahwa pegawai yang memiliki sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tinggi akan memiliki kinerja yang baik daripada organisasi lain. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari tugas pekerjaan normal mereka atau karyawan akan memberikan kinerja melebihi harapan organisasi. (Hendrawan,2018)

Secara empiris, penelitian ini relevan hasil penelitian dari Abrar dan Isyanto (2019) menyatakan bahwa variable *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja pada PT.Urcshindize Indonesia Madura akan tetapi dampaknya cukup kecil dan pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian Suzana (2017) dan Putri dan Utami (2017). Berbeda dengan Dwi,Nugroho dan Sumiati (2020) dalam penelitiannya adanya pengaruh signifikan yang positif (CR value 4.249) dampaknya besar daripada variable lain.

Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X₂) dan Kinerja (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan

Tabel 6. Tabel Silang Budaya Organisasi (X₁) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X₂) dan Kinerja (Y)

X \ Y		Budaya organisasi x OCB						Jumlah	
		Rendah		Sedang		Tinggi			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Kinerja	Kurang Baik	2	44%	2	4%	0	0%	6	8%
	Cukup Baik	5	56%	51	91,1%	0	0%	56	77%
	Baik	0	0%	3	5,4%	8	100%	11	15%
Jumlah		9	100%	56	100%	16	100%	73	100%

Sumber: Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 6. menunjukkan responden terbanyak dengan budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tingkat sedang terhadap kinerja cukup baik berjumlah 51 orang (91,1%). Walaupun seperti itu, masih ada pegawai budaya organisasi rendah dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja kurang baik berjumlah 2 orang (44,4%). Jika dideksripsikan pada hasil uji statistik diperoleh nilai p=0,000 (p value <0,05) maka dapat disimpulkan terhadap hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja, dan adanya keeratan hubungan sangat kuat (p value 0,97). Hal ini diinterpretasikan bahwa pegawai mampu beradaptasi dengan perubahan organisasi yang terjadi seperti halnya masa *new normal* dan pimpinan kepala dinas baru,tidak mempengaruhi kualitas kerja pegawai. Adapun sikap pegawai yang kompetitif dan totalitas dalam bekerja menjadikan organisasi tetap berjalan.

Secara teoritis pernyataan budaya organisasi memberikan pengaruh tinggi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sesuai dengan pernyataan Trisia (2014) yang mengatakan bahwa “Budaya Organisasi awal terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada setiap individu”. Adapun pernyataan Rastgar et al (2012), menjelaskan bahwa “ketika pegawai terlibat melebihi dari tugas dan tanggung jawabnya, maka kinerja akan meningkat dan prestasi kerja akan meningkat pula”.

Secara Empiris, Penelitian ini relevan hasil penelitian dari Rafida dan Radiansyah (2017) dan Pratiwi dan Nawangsari (2021) bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Hasil penelitian dari Lawu, Rahmi dan Frimayasa (2019) dan Erwatiningsih (2019) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Adapun penelitian Permana dan Mujanah (2019) menemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi OCB akan meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda hasil penelitian dari Pratiwi dan Nawangsari (2021) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh negatif atau tidak signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya pengaruh signifikan sangat kuat antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan ($p \text{ value} = 0,99$), ada pengaruh yang signifikan sedang antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan ($p \text{ value} = 0,47$), dan ada pengaruh yang signifikan sangat kuat antara Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai Provinsi Sulawesi Selatan. ($p \text{ value} = 0,94$).

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, Unsul dan Isyanto. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*. Vol.7 No.2 Hal.116-114
- Dahlan, Fadli dan Madjojo, Farid. (2020). Pengaruh Komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Tidore Kepulauan. *Indonesia Accounting Journal*. Vol.2 No.2 Hal 196-203 (2020)
- Demirel, Y., I. Elhusadi, dan A. Alhasadi (2018). The Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Organizational Factors. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)* 7(3): 27–39.
- Dwi, Panji Herdian, Nugroho Riyadi dan Sumiati (2020). The Effect of Work Motivation and Spiritual Intelligent on Employee Performance with Organizational Citizenship Behaviour (OCB) as Intervening Variabel. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Vol.07 No.12 Hal.1-12 <https://doi.org/10.30996/jmm17.v7i01.3541>
- Erwatiningsih, Eni (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *JMDK : Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.7 No.2 (2019) Hal 132-138 <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i2.3247>
- Fauth, R., Bevan, S., & Mills, P. (2009). Employee performance in the knowledge economy: Capturing the keys to success. *Psychology Research and Behaviour Management*, (2), 1–12.
- Ferdian, Ary dan Rismi A Devita (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol.5 No.2 Hal.187-193 (2020)
- Hardaningtyas, D. (2004). *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap Pada Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavioral (OCB)*. Thesis, Universitas Airlangga, Surabaya.

- Hendrawan, A., Yulianeu, A., & Cahyandi, K. (2018). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA TIM. *Journal of management Review*, 2(1), 143–150. <http://dx.doi.org/10.25157/jmr.v2i1.1116>
- Lawu,H Suparman, Rahmi MS dan Frimayasa, Agtovia (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Aktiva- Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 3 No.2 (2019)
- LAKIP Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. (2020).
- Khairun, DN., Santoso, B., & Naely, MA. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Baladhika Husada Jember. *International Journal of Social Science and Bussiness*. Vol 2,No.3. 2018.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019, February 3). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD BALTEKKOMDIK DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA BARAT. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75>
- Mulyadi dan Wicaksono,Prayogo.(2019). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada PT. Fenixindo Global Mandiri(Veneta System). *Jenius : Jurnal Ilmiah,Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 3,No.1 (2019)
- Mathis, R., & Jackson, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Musyafidah, N. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BPRS PNM Binama Semarang)*. Skripsi.
- Pratiwi, L. A., & Nawangsari, L. C. (2021). Organizational Citizenship Behavior while mediating Self-Efficacy, Servant Leadership and Organization Culture on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 6(1), 225-231. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.1.713>
- Permana,Yohanes S W dan Mujanah, (2019).Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasional dan Sistem Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior, *Jurnal Global*, Vol. 04, No. 01. Page 1-14
- Putri, Yumna D dan Utami,Hamidah N (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja (Studi pada Tenaga Perawat Ruang Inap Rumah Sakit Baptis Batu). *JAB : Jurnal Administrasi Bisnis* Vol.46 No.1 (2017)
- Rafida, E., & Radiansyah, A. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) YANG BERDAMPAK TERHADAP KINERJA PELAYANAN PUBLIK DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 106-128. Retrieved from <http://journal.stiepertiba.ac.id/index.php/jem/article/view/30>
- Rastgar, Ali, Abbas; Zarei,Azim; Davoudi, Mousavi, Mehdi, Sayed; and Fartash, Kiaras (2012) The link between workplace spirituality, Organizational citizenship behavior and job Performance in iran. *A Journal of Economics and Management*. Vol.1 Issue 6, September. pp. 51-67.
- Robbins, SP., & Judge, TA. (2008) .*Organizational behavior* (12th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

- Sukoco,Iwan dan Rosana Dewi(2018) .Analysis Of Organizational Culture at The Peak Management Level in PT X Medan North Sumatera.Medan : FISIP Unpad. Departemen Administrasi Bisnis.Vol 3,No.2 (2018)
<https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v3i2.18733>
- Suzana, Anna. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT Taspen) Kantor Cabang Cirebon. Jurnal Logika, Vol XIX No 1.
- Trisia, A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Tetap di Kantor Pusat PT. Garuda Indonesia (PERSERO) Tbk. *Jurnal Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.*