

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) DI BIRO ADMINISTRASI PEMBANGUNAN
SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Menempuh
Derajat Sarjana S-1 Ilmu
Administrasi Publik**



Oleh:

Vera Anggi Yulianti Parapat

NIM. 07011182025007

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

Tahun 2024

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**“PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DI BIRO
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN SEKRETARIAT DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN”**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Menempuh
Derajat Sarjana S-1 Administrasi Publik**

Oleh :

VERA ANGGI YULIANTI PARAPAT

NIM. 07011182025007

Pembimbing

Tanda Tangan

Tanggal

**Dr.Dra. Nengyanti, M.Hum
NIP. 196704121992032002**



09 Maret 2024



HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

“PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DI BIRO ADMINISTRASI PEMBANGUNAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN”

SKRIPSI

Oleh:

VERA ANGGI YULIANTI PARAPAT
NIM. 07011182025007

Telah dipertahankan di depan penguji
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Pada tanggal 25 Maret 2024

Pembimbing :

Dr.Dra. Nengyanti, M.Hum
NIP. 196704121992032002

Tanda Tangan



Penguji :

1. **Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**
NIP. 196911101994011001


2. **Annada Nasyaya, S.IP., M.Si**
NIP. 198809062019032016

Tanda Tangan



Mengetahui,


Dekan FISIP UNSRI,
Prof. Dr. Alfatri, M.Si
NIP. 196601221990031004

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Publik,

Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vera Anggi Yulianti Parapat
NIM : 07011182025007
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “ Pengaruh Kepribadian dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan” ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila dikemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa paksaan dari pihak manapun.



Yang membuat pernyataan
Indralaya, 13 Maret 2024

Vera Anggi Yulianti Parapat
NIM. 07011182025007

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Dan apa saja yang kamu minta dalam doa dengan penuh kepercayaan, kamu akan menerimanya.”

-Matius 21:22-

Atas Rahmat Tuhan Yang Maha Esa,

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- 1. Kedua orang tua saya, Bapak Robby Parapat dan Ibu Risma Sinambela**
- 2. Keluarga Besar Parapat dan Sinambela**
- 3. Almamater Saya, Universitas Sriwijaya**
- 4. Dosen dan Pegawai FISIP UNSRI**
- 5. Teman-Teman Seperjuangan**

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepribadian dan Keterlibatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan”. Berdasarkan penelitian terdahulu OCB dipengaruhi oleh kepribadian dan keterlibatan kerja. Fenomena yang serupa terjadi di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kepribadian dan keterlibatan kerja terhadap OCB secara parsial dan simultan. Teori yang digunakan adalah teori Organ, McRae dan Costa, serta Lodahl dan Kejner. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif eksplanatif dengan teknik pengumpulan data angket yang disebar ke seluruh pegawai (31 orang) dan observasi. Untuk menjawab permasalahan penelitian ini digunakan uji hipotesis *spearman rank*, uji *t*, dan *kendall tau*. Uji *spearman rank* untuk mengukur pengaruh variabel secara parsial yaitu kepribadian dengan OCB dan keterlibatan kerja dengan OCB. Uji *T* untuk menguji kebenaran hipotesis H1 dan H2 yaitu kepribadian dengan OCB dan keterlibatan kerja dengan OCB. Sedangkan H3 diukur dengan uji *kendall tau* untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kepribadian dan keterlibatan kerja terhadap OCB. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepribadian terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB), pengaruh keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) sebesar, serta pengaruh kepribadian dan keterlibatan kerja secara simultan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada pegawai di Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Sumatera Selatan. Namun, pada uji korelasi kepribadian, keterlibatan kerja serta *organizational citizenship* (OCB) secara simultan mengalami penurunan nilai korelasi pada variabel kepribadian dari 0,788 menjadi 0,628 dan keterlibatan kerja dari 0,536 menjadi 0,431 akan tetapi masih bernilai positif. Hal ini menurut (Hair *et al.* 2014) dikarenakan kemungkinan penurunan korelasi dapat terjadi karena data yang diamati tidak sesuai dengan dimensi atau indikator secara teoritis dengan empiris. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya harus menyocokkan indikator teoritis dengan kondisi empiris.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), 5 Besar Kepribadian, Keterlibatan Kerja, Pegawai

Pembimbing

Dr. Dra. Nengyanti, M.Hum
NIP. 196704121992032002

Indralaya, 13 Maret 2024

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya


Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

ABSTRACT


This research is entitled "The Effect of Personality and Work Involvement on Organizational Citizenship Behaviour (OCB) at the Bureau of Development Administration of the Regional Secretariat of South Sumatra Province". Based on previous research OCB is influenced by personality and work involvement. A similar phenomenon occurred at the Bureau of Development Administration of the Regional Secretariat of South Sumatra Province. Therefore, this study aims to measure the effect of personality and work involvement on OCB partially and simultaneously. The theory used is the theory of Organ, McRae and Costa, and Lodahl and Kejner. The method used is explanatory quantitative with questionnaire data collection techniques distributed to all employees (31 people) and observation. To answer this research problem, the spearman rank hypothesis test, t test, and kendall tau were used. Spearman rank test to measure the influence of variables partially, namely personality with OCB and work involvement with OCB. T test to test the truth of H1 and H2 hypotheses, namely personality with OCB and work involvement with OCB. While H3 is measured by Kendall tau test to determine the simultaneous influence between personality and work involvement on OCB. The results of this study indicate that there is an influence between personality on organizational citizenship behavior (OCB), the influence of work involvement on organizational citizenship behavior (OCB) by, and the influence of personality and work involvement simultaneously on organizational citizenship behavior (OCB) in employees at the Bureau of Development Administration of the Regional Secretariat of South Sumatra Province. However, the correlation test of personality, work involvement and organizational citizenship (OCB) simultaneously decreased the correlation value on the personality variable from 0.788 to 0.628 and work involvement from 0.536 to 0.431 but still has a positive value. This is according to (Hair et al. 2014) because the possibility of a decrease in correlation can occur because the observed data does not match the dimensions or indicators theoretically with empirically. Therefore, for further research, it must match the theoretical indicators with empirical conditions.

Keywords: *Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Big Five Personality, Job Involvement, Employees*

Pembimbing


Dr. Dra. Nengyanti, M.Hum
NIP. 196704121992032002

Indralaya, 13 Maret 2024
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya


Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

KATA PENGANTAR

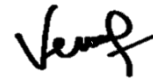
Puji syukur penulis haturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepribadian dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*”**. Skripsi bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat kurikulum di Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya. Penulis berterimakasih kepada yang terkasih yakni kedua orang tua penulis Bapak Robby Parapat dan Ibu Rismauli Sinambela yang selalu mendukung, memberikan doa dan semangat yang tak henti-hentinya serta selalu mengapresiasi segala pencapaian penulis.

Penelitian ini tidak terlepas dari bantuan, dorongan dan arahan dari berbagai pihak yang telah membimbing, mendukung, dan memberikan inspirasi. Dengan rasa hormat dan ketulusan penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE. M.Si selaku rektor Universitas Sriwijaya
2. Prof. Dr. Alfitri, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
3. Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos., MPA., dan Bapak Januar Eko Aryansah, S.IP., SH., M. Si selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Drs. Mardianto, M.Si selaku pembimbing akademik yang telah membantu penulis dalam menempuh pendidikan di masa perkuliahan.
5. Ibu Dr. Dra. Nengyanti, M.Hum selaku dosen pembimbing magang dan skripsi yang telah memberikan bimbingan, wawasan dan pengetahuan serta saran dan kritik selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan serta pengalaman.
7. Staf dan Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang turut membantu dalam proses menjalani pendidikan dibangku perkuliahan.
8. Admin jurusan Ilmu Administrasi Publik yaitu Ibu Ita Permata Sari, S.I.Kom dan Ibu Rafflesia Adesty, S.Kom yang telah membantu dalam proses administrasi perkuliahan dari semester satu sampai dengan akhir semester.
9. Bapak Ir. Iskandar Zulkarnain, S.H., M.Si selaku Kepala Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Sumatera Selatan beserta Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan seluruh Staf Bagian Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Sumatera Selatan.
10. Adik saya Edo Parapat serta keluarga besar Parapat dan Sinambela yang selalu memberi dukungan dan mendoakan penulis.
11. Terima kasih untuk sahabat terkasih penulis yaitu Yasmin, Ulan dan Fitri yang telah menemani penulis dalam proses penyelesaian skripsi
12. Sahabat karib saya semasa perkuliahan Safa, Chika, Suci, dan Rizka yang selalu menemani saya
13. Teman-teman seperjuangan satu bimbingan yakni Ummu Azizah, Indah Ayu, Anjani Paraswari dan Arif Prayoga yang senantiasa memberikan saran selama proses penulisan skripsi

14. Terimakasih kepada Kak Putri Charisma yang selalu membantu dan mengarahkan penulis dalam hal apapun.
15. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik atas dukungan dan kerjasamanya selama menempuh Pendidikan serta penyelesaian penyusunan skripsi.
16. Serta seluruh pihak yang tidak dapat disebut satu persatu yang senantiasa membantu serta memberikan pemikiran demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini.

Palembang, 13 Maret 2024
Penulis,



Vera Anggi Yulianti Parapat
NIM. 07011182025007

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR SINGKATAN & AKRONIM	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	10
1.4.2 Manfaat Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.2 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	12
2.2.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	12
2.2.2 Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	14
2.2.3 Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	16
2.2.4 Faktor-Faktor <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	18
2.2.5 Motif-Motif <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	19
2.2.6 Manfaat <i>Organizational Citizenhsip Behavior (OCB)</i>	20

2.3	Kepribadian.....	21
2.3.1	Pengertian Kepribadian	21
2.3.2	Dimensi Kepribadian	23
2.3.3	Indikator Kepribadian	26
2.4	Keterlibatan Kerja.....	28
2.4.1	Pengertian Keterlibatan Kerja.....	28
2.4.2	Dimensi Keterlibatan Kerja	30
2.4.3	Indikator Keterlibatan Kerja	31
2.5	Pengaruh Kepribadian Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	33
2.6	Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	33
2.7	Pengaruh Kepribadian dan Keterlibatan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	35
2.8	Kerangka Pemikiran	36
2.9	Hipotesis Penelitian	36
2.10	Penelitian Terdahulu	37
	BAB III METODE PENELITIAN.....	45
3.1	Jenis Penelitian	45
3.2	Definisi Konsep	45
3.3	Definisi Operasional	46
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	49
3.4.1	Jenis Data.....	49
3.4.2	Sumber Data	49
3.5	Populasi dan Sampel.....	50
3.5.1	Populasi	50
3.5.2	Sampel	50
3.6.1	Data Primer	51
3.6.2	Teknik Pengembangan Alat Ukur Skala.....	52
3.6.3	Data Sekunder.....	54
3.7	Teknik Analisis Data	54
3.7.1	Uji Instrumen	55

3.7.2 Uji Hipotesis	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	64
4.1 Gambaran Umum Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan	64
4.1.1 Jumlah Penambahan dan Pengurangan Pegawai di Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Sumatera Selatan	67
4.1.2 Visi Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan	71
4.1.3 Misi Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan	71
4.1.4 Struktur Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.....	72
4.1.5 Tugas dan Fungsi Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan	73
4.2 Deskripsi Responden Penelitian	73
4.3 Hasil Penelitian.....	77
4.3.1 Hasil Observasi	77
4.3.2 Deskripsi Jawaban Responden	80
4.3.3 Hubungan Karakteristik Responden Dengan Variabel.....	87
4.3.4 Hasil Uji Instrumen.....	92
4.3.5 Uji Hipotesis	94
4.4 Pembahasan	108
4.4.1 Pengaruh Kepribadian Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	109
4.4.2 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	110
4.4.3 Pengaruh Kepribadian dan Keterlibatan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	111
BAB V PENUTUP.....	117
5.1 Kesimpulan	117
5.2 Saran	119
DAFTAR PUSTAKA	121

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Pegawai Biro Administrasi Pembangunan	3
Tabel 2. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai ASN.....	5
Tabel 3. Hasil Kuesioner Pra Survey Pernyataan OCB di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.	6
Tabel 4. Penelitian Terdahulu	38
Tabel 5. Definisi Operasional	46
Tabel 6. Penilaian Dalam Skala <i>Rating Scale</i>	53
Tabel 7. Interpretasi Koefisien Korelasi	58
Tabel 8. Struktur Jabatan Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.....	72
Tabel 9. Deskripsi Responden Penelitian.....	74
Tabel 10. Hasil Observasi Aktivitas Pegawai	77
Tabel 11. Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	80
Tabel 12. Hasil Uji Tabulasi Karakteristik Responden Dengan Variabel	88
Tabel 13. Hasil Uji Validitas.....	93
Tabel 14. Hasil Uji Reliabilitas.....	93
Tabel 15. Interpretasi Koefisien Korelasi	94
Tabel 16. Perhitungan Skor X_1 dan Y	95
Tabel 17. Hasil Uji Korelasi Kepribadian dan OCB.....	97
Tabel 18. Perhitungan Skor X_2 dan Y	99
Tabel 19. Hasil Uji Korelasi Keterlibatan Kerja dan OCB.....	101
Tabel 20. Hasil Uji T Menggunakan SPSS.....	102
Tabel 21. Perhitungan Skor X_1 , X_2 , dan Y	103
Tabel 22. Uji Korelasi <i>Konkordansi Kendall Tau</i> X_1 dan X_2 Terhadap Y.....	107

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Rekapitulasi Jumlah Keterlambatan Pegawai	4
Gambar 2. Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 3. Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Sumatera Selatan	64
Gambar 4. Penambahan dan Pengurangan Jumlah Pegawai Di Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Sumatera Selatan.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Kuesioner	128
Lampiran 2. Lembar Observasi.....	136
Lampiran 3. Hasil Validitas Variabel Kepribadian, Keterlibatan Kerja dan OCB	137
Lampiran 4. Hasil Presentase Jawaban Sesuai Responden	141
Lampiran 5. SK Pembimbing Skripsi	146
Lampiran 6. Surat Izin Penelitian.....	148
Lampiran 7. Kartu Bimbingan Seminar Proposal	149
Lampiran 8. Matriks Seminar Proposal	151
Lampiran 9 Matriks Ujian Komprehensif	152
Lampiran 10. Turnitin Perpustakaan UNSRI.....	153
Lampiran 11 Dokumentasi Kegiatan	154

DAFTAR SINGKATAN & AKRONIM

SINGKATAN:

1. ASN : Aparatur Sipil Negara
2. BKBK : Bantuan Keuangan Bersifat Khusus
3. NPM : *New Public Management*
4. OCB : *Organizational Citizenship Behavior*
5. OPD : Organisasi Perangkat Daerah
6. SKP : Sasaran Kinerja Pegawai
7. UNDP : (*United Nations Development Programs*)

AKRONIM

1. Setda : Sekretariat Daerah
2. SumSel: Sumatera Selatan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan menuju pemerintahan yang lebih demokratis, terbuka, fleksibel, efisien, dan akuntabel merupakan fokus dari reformasi sektor publik yang bergulir saat ini. Sesuai dengan model pengembangan pemerintahan (*governance*), yang sering digambarkan sebagai minimal *state*, artinya pekerjaan yang harus dilakukan oleh organisasi yang dipimpin pemerintah yang sangat besar dan kompleks (akibat kesalahannya sendiri yang terlalu sering memperluas dan mengintervensi permasalahan masyarakat) (Titisari, 2014:2).

Konsep "*good governance*" adalah salah satu ide yang dapat digunakan dalam mengelola organisasi pemerintah agar dapat melayani masyarakat dengan baik. Konsep ini mengarah pada upaya inovasi dan perbaikan proses pengelolaan pemerintahan untuk kinerja yang lebih baik, dengan tujuan memperkuat sumber daya manusia yang lebih profesional untuk melayani masyarakat dengan baik. Upaya tersebut dilakukan karena sumber daya manusia adalah salah satu instrumen dalam mencapai tujuannya sebagai organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang fleksibel dan responsif adalah kebutuhan bagi organisasi (Sutrisno dalam Oktaviani & Fauziah, 2017). Sumber daya manusia yang fleksibel dan responsif merupakan bagian dari karakteristik pegawai yang memiliki *organizational citizenship behavior* (ocb).

Organ *et al.* (1988) (dalam Titisari (2014:7) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (ocb) sebagai perilaku individu bebas yang secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan dapat meningkatkan kinerja organisasi yang efektif. Sedangkan Dyne, dkk (1995) mengemukakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku yang menguntungkan organisasi, secara sukarela dan melampaui apa yang dibutuhkan oleh peran tersebut. Bersamaan dengan hal tersebut, perilaku bebas oleh pegawai sejalan dengan paradigma *New Public Management* (NPM) yang pada dasarnya ingin “membebaskan” para manajer publik dari batasan aturan birokrasi dan kontrol administratif sehingga dapat dengan bebas menjalankan fungsinya atau juga dipandang sebagai sebuah pembebasan, khususnya upaya dalam membebaskan manajemen publik dari batasan konservatisme administratif klasik dengan mengintegrasikan sektor swasta ke dalam manajemen publik. (Golembiewski, 2003).

Organisasi publik yang dikelola oleh pemerintah sering dikritik karena tidak produktif, tidak efisien, selalu rugi, rendah kualitas, kurang memiliki inovasi dan kreativitas dan sebagainya (Titisari, 2014). Untuk mencapai visi dan misi organisasi, organisasi pemerintahan memiliki standar operasional pekerjaan dan uraian jabatan bagi pegawainya. Menurut Peraturan Gubernur Nomor 1 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 55 Tahun 2016 tentang susunan organisasi, Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan administratif dalam penyelenggaraan tugas-tugas Pemerintah Provinsi serta menyiapkan bahan

pengkoordinasian, perumusan kebijakan, penyelenggaraan tugas, dan fungsi perangkat daerah di bidang administrasi pembangunan. Jumlah pegawai di Biro Administrasi Pembangunan terdiri dari dua bagian yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Non ASN sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Pegawai Biro Administrasi Pembangunan

No	Jumlah Pegawai ASN	Jumlah Pegawai Non ASN	Jumlah Keseluruhan
1.	32	11	43

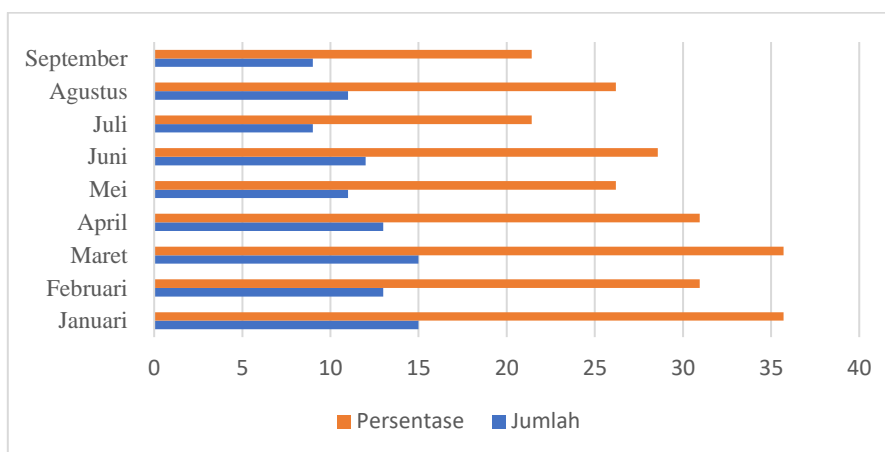
Sumber: Data Kepegawaian Biro Administrasi Pembangunan Bagian Evaluasi dan Pelaporan

Berdasarkan fungsi tersebut Biro Administrasi Pembangunan memiliki urgensi untuk pembangunan yang ada di Provinsi Sumatera Selatan salah satunya yakni menerima laporan realisasi keuangan dan fisik dari masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Sumatera Selatan serta monitoring dan evaluasi Belanja Bantuan Keuangan Bersifat Khusus (BKBK). Peningkatan kinerja diperlukan untuk memaksimalkan fungsi dan tanggung jawab Biro Administrasi Pembangunan. Pegawai diharapkan memiliki kemampuan untuk berempati saat bekerja agar dapat meningkatkan kinerja tersebut. Empati membantu orang, memahami orang lain dan lingkungannya yang mengarah pada perilaku sukarela menolong dan proporsional. (Howe, 2015 dalam Pujjimo *et al*, 2019).

Hingga saat ini kasus OCB masih menjadi masalah dalam organisasi pada umumnya. Seperti halnya tugas Biro Administrasi Pembangunan yakni monitoring perencanaan, pelaksanaan serta pelaporan realisasi keuangan dari masing-masing OPD baik kedinasan atau kementerian lainnya. Hal ini berarti, Biro Administrasi

Pembangunan harus efisien dalam menyampaikan laporannya. Permasalahan internal seperti minimnya kerjasama untuk membantu Kepala Subbagian evaluasi pelaporan untuk merekap laporan-laporan OPD tersebut. Padahal kenyataannya, kepala subbagian tersebut memiliki staf untuk dapat membantunya. Namun, hal tersebut tidak terjadi karena kurangnya inisiatif serta kehadiran yang tak menentu dari staf tersebut. Hal ini, tentu mencederai dimensi *altruism* (kesukarelaan untuk membantu) dan *conscientiousness* (kepatuhan) pada *organizational citizenship behavior* (ocb). Salah satunya permasalahan OCB yaitu kehadiran. Berikut daftar kehadiran atau absensi kepegawaian biro Administrasi Pembangunan:

Gambar 1. Rekapitulasi Jumlah Keterlambatan Pegawai



Sumber: Daftar Kehadiran Tahun 2023 E-Sumsel Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan Diperoleh Saat Magang Oleh Penulis.

Daftar kehadiran dalam 9 bulan terakhir memiliki jumlah keterlambatan yang cukup banyak setiap bulannya pada Biro Administrasi Pembangunan tentunya menunjukkan rendahnya salah satu dimensi kepribadian dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yakni *conscientiousness* yang berkaitan dengan

mematuhi aturan pada organisasi serta disiplin diri. Bahkan tidak hanya keterlambatan, selain itu peneliti menemukan adanya beberapa pegawai yang pada absensinya tanpa keterangan. Sehingga, dengan jumlah keterlambatan yang cukup tinggi setiap bulannya serta absensi tanpa keterangan pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan seperti ini tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Penilaian kinerja pegawai dapat dilihat dari penilaian prestasi pegawai (khusus Aparatur Sipil Negara). Melalui tabel 3 tersebut dapat diketahui penilaian prestasi pegawai yang terdiri dari penilaian SKP dan perilaku pegawai. Dapat dilihat bahwa kebanyakan pegawai memiliki nilai paling rendah dibandingkan segala aspek penilaian yakni pada aspek komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Hal ini menunjukkan perilaku pegawai yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* (ocb) yang dicerminkan melalui dimensi *altruism*, *courtesy*, *conscientiousness*, *sportsmanship* dan *civic virtue* masih tergolong rendah. Tentunya hal ini menjadi perhatian peneliti karena perilaku pegawai yang kurang patuh terhadap ketentuan yang berlaku yang kemudian akan mengurangi produktivitas kinerja pegawai tersebut. Berikut tabel penilaian prestasi kerja pegawai ASN:

Tabel 2. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai ASN

No	Aspek Penilaian	Range Nilai	Jumlah
1.	Nilai SKP	>85,00	13
		80-85	9
		70-80	10
2.	Orientasi Pelayanan	>85,00	9
		80-85	12
		70-80	11
3.	Integritas		

		>85,00	12
		80-85	10
		70-80	12
4.	Komitmen		
		>85,00	9
		80-85	10
		70-80	13
5.	Disiplin		
		>85,00	7
		80-85	10
		70-80	15
6.	Kerjasama		
		>85,00	9
		80-85	11
		70-80	12
7.	Kepemimpinan		
		>85,00	5
		80-85	12
		70-80/tidak ada nilai	15

Sumber: Data Arsip SKP ASN Biro Administrasi Pembangunan Periode 2021

Selain itu, peneliti juga menyebarkan kuesioner awal untuk mengetahui sejauh mana para pegawai memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Adapun tabelnya yakni sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Kuesioner Pra Survey Pernyataan OCB di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

No	Pertanyaan	TP (1)	KK (2)	SR (3)	S (4)	Total Skor	Skor Ideal
1.	Membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja berat secara sukarela	-	5	4	1	26	40
2.	Secara sukarela bekerja di luar tupoksi tanpa honorarium	3	4	2	1	21	40
3.	Mengerjakan tugas melebihi panggilan tugas	4	4	2	-	18	40
4.	Secara sukarela mengambil tanggung jawab ekstra	4	6	-	-	18	40
5.	Berpartisipasi dalam kegiatan organisasi	1	4	2	3	27	40

No	Pertanyaan	TP (1)	KK (2)	SR (3)	S (4)	Total Skor	Skor Ideal
6.	Mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki	2	5	3	-	21	40
7.	Kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh	-	1	5	4	33	40
8.	Tidak membesarkan permasalahan di luar proporsinya	-	1	6	3	32	40
9.	Saling menghormati antar rekan kerja	-	-	3	7	37	40
10.	Selalu membangun suasana positif dan produktif	-	1	4	5	34	40
Jumlah		267				400	

Skor Ideal : Skor Tertinggi x Jumlah Pertanyaan x Jumlah Responden

Jumlah Responden : 10 Orang

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (25 Oktober 2023)

Dari data hasil kuesioner ke 10 pegawai secara acak menunjukkan karakteristik OCB pegawai masih tergolong rendah yakni 66,7% dengan skor yang diperoleh 267 poin dari total 400 skor. Dapat dilihat bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* (ocb) secara keseluruhan masih belum sesuai dengan yang diharapkan karena cenderung jawaban yang diberikan pada pertanyaan di tabel tersebut dominan kadang-kadang untuk beberapa indikator.

Permasalahan OCB dalam sebuah organisasi sebelumnya sudah banyak dibahas oleh para peneliti. Dari semua jurnal atau artikel serta penelitian terdahulu yang menjadi acuan penulis masalah paling banyak ditemukan mengenai OCB yakni terkait pegawai yang tidak mencerminkan dimensi perilaku OCB seperti *altruism* dan *conscientiousness* yakni membantu rekan kerja lain dan kedisiplinan waktu oleh pegawai seperti absensi dan sebagainya serta permasalahan pada lingkungan

organisasi seperti suasana yang cenderung tertutup, kurang berbagi informasi, kurangnya diskusi sehingga menyebabkan hubungan pegawai menjadi buruk yang kemudian mencederai dimensi *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* (Pudjimo *et al.* 2019; Riantisari *et al.* 2021; Yapentra *et al.* 2020). Sehingga dapat diketahui permasalahan yang sering ditemui mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah kedisiplinan pegawai baik itu absensi atau ketepatannya dalam mengerjakan tugas, kerjasama pegawai seperti inisiatif pegawai dapat membantu satu sama lain, keharmonisan antar pegawai serta suasana atau lingkungan pekerjaan yang cenderung tertutup yang mengakibatkan pegawai sukar berbagi informasi terkait pekerjaan.

Seperti yang sudah diuraikan peneliti sebelumnya permasalahan mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB) di Biro Administrasi Pembangunan juga hampir serupa dengan permasalahan pada penelitian terdahulu seperti kurangnya kedisiplinan pegawai seperti datang dan pulang tidak sesuai dengan aturan, kurangnya kerjasama antar pegawai serta kerelaan untuk mendahulukan kepentingan orang lain diatas kepentingan pribadi. Jika perilaku-perilaku tersebut diabaikan begitu saja terkhusus pada kedisiplinan tentunya akan berpengaruh dengan produktivitas pegawai serta dampaknya pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Untuk memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* (ocb) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti kepribadian dan keterlibatan kerja yang ditemukan bahwa kepribadian dan keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb) (Haryati, 2019; Rashidi *et al.* 2014; Pudjimo & Sahrah; 2019).

Maka dari itu, berdasarkan uraian penelitian tersebut ini akan menitikberatkan pengaruh kepribadian atau keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb) di biro administrasi pembangunan setda provinsi Sumatera Selatan. Peneliti tertarik untuk menggabungkan kepribadian dan keterlibatan kerja juga dikarenakan hal ini merupakan kebaruan, pada penelitian sebelumnya belum ada yang menggabungkan variabel tersebut secara bersamaan. Selain itu, dari beberapa penelitian yang ditemukan oleh peneliti topik mengenai *organizational citizenship behavior* (ocb) banyak ditemukan di instansi swasta dibandingkan instansi pemerintahan terkhusus pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan topik mengenai OCB ini belum pernah diteliti.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah:

1. Apakah Terdapat Pengaruh Antara Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan?"
2. Apakah Terdapat Pengaruh Antara Keterlibatan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan?"
3. Apakah Terdapat Pengaruh Antara Kepribadian dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan Serta Seberapa Besar Pengaruhnya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh Antara Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan
2. Pengaruh Antara Keterlibatan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan
3. Pengaruh Kepribadian dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara bersama-sama (simultan) di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai teori dan sebagai sumber informasi ataupun referensi bagi yang ingin mengetahui pengaruh kepribadian dan keterlibatan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (ocb) di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara Praktis penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan terhadap permasalahan yang menghambat terjadinya perilaku sukarela pada pegawai. Penelitian ini

menguraikan secara rinci mengenai Pengaruh Kepribadian dan Keterlibatan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., ... Istiqomah, R. R. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Surakarta. Diambil dari <https://www.researchgate.net/publication/340021548>
- Anwar, A. (2009). Statistika untuk Penelitian Pendidikan. IAIT Press (Vol. 53). Bandung: Alfabeta.
- Aryaningtyas, A. T., & Suharti, L. (2013). Keterlibatan Kerja Sebagai Pemeditasi Pengaruh Kepribadian Proaktif Dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 15(1), 23–32. <https://doi.org/10.9744/jmk.15.1.23-32>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. doi:10.1037/ocp0000056
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26. doi:10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x
- Batilmurik Jurusan Administrasi Bisnis, R. W., Negeri Kupang Jl Adi Sucipto, P., & Tenggara Timur, N. (2021). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Dimediasi Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Dosen Politeknik Negeri Kupang). *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 6(2), 186–197. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/552>
- Bisnis, J. (2010). *Pengaruh kepribadian*,. 17(2), 144–161.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of Management Review*, 27(4), 505–522. <https://doi.org/10.5465/AMR.2002.7566023>
- Cohen, A. & E. Vigoda. (2003). *Do Good Citizen Make Good Organizaional Citizens Administration and Society*. Vol 32, 596-624.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: Happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social*

- Psychology*, 38(4), 668–678. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.38.4.668>
- Dugguh, S. (2020). The Relationship Between Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior: A Review of Literature. *Journal of Management and Strategy*, 11(3), 68-76.
- Eagly, A.H dan Carli L.L. (2003). Gender Differences in Leadership Styles and Management Skills: *Psychological Bulletin*, Vol. 129, No. 4, 2003, hal. 569-591
- Eflina, Debora Purba dan Seniati, Ali Nina Liche. 2007. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. *Makara, Sosial Humaniora*, Vo.8, No.3, Desember 2004:105-111
- Elanain, H. A. (2007). Relationship between Personality and Organizational Citizenship Behavior: Does Personality Influence Employee Citizenship? *International Review of Business Research Papers*, 3(4), 31–43. <https://www.researchgate.net/publication/265106363>
- Faslah, R. (2010). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Garda Trimitra Utama, Jakarta. *Econosains Jurnal Online Ekonomi Dan Pendidikan*, 8(2), 146–151. <https://doi.org/10.21009/econosains.0082.06>
- Feist, J., & Feist, G.J. (1998). *Theories of Personality*. Fourth Edition, New York: McGraw Hill Company.
- Feist, Jess dan Feist, J. Gregory (2008). *Theories of Personality Alih Bahasa* (2006). Santoso. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Feist dan Feist, G.J. 2006. *Thepries of Personality*. Mc. Graw Hill
- Galdana, F. R., & Parahyanti, E. (2023). Sudah Bermaknakah Pekerjaan Anda? Peran Kepemimpinan Melayani, Machiavellianisme dan Perilaku Kewargaan-Organisasi. *Psyche 165 Journal*, 16(2), 52–60. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i2.232>
- Gheisari, F., Sheikhy, A., & Derakhshan, R. (2014). Explaining the relationship between organizational climate, Organizational commitment, Job involvement and organizational citizenship behavior among employees of Khuzestan gas company. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(20), 2986–2996. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n20p2986>
- Grasiaswaty, N. (2021). Reviu Sistematis Penelitian Organizational Citizenship Behavior

- (OCB) di Indonesia. *Buletin Psikologi*, 29(1), 28.
<https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.48004>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Education Limited. - Halaman 160-161.
- Haryati, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 9(1), 28.
<https://doi.org/10.30588/jmp.v9i1.433>
- Hartshorne, J.K, Germine,L & Angiola, J.D. (2013). The Influence of Birth Order and Birth Location on Personality: A Within- Family Comparison. *European Journal of Personality*, 27(4). 411-419.
- Hasanah, D. I. (2020). Membangun Jiwa Entrepreneur Birokrasi Pemerintah dalam Era Otonomi Daerah. *Jisipol*, 4(1), 1–14.
- Ilhamiyah, L., & Harsono, Y. T. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Rokok Di Malang. *Flourishing Journal*, 2(3), 152–160. <https://doi.org/10.17977/um070v2i32022p152-160>
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka umum
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Konsep Uji Validitas dan Realibilitas menggunakan SPSS. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, (18210047), 1–12.
- Jaya, I.(2019). *Penerapan Statistik Untuk Penelitian Pendidikan*. Prenadamedia Group. Jakarta
- Kakinsale, A., Tumbel, A., & Sendow, G. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 900–911.
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29(3), 440-458.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341–349. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>
- Kerja, B., Behavior, O. C., Keterlibatan, D. A. N., Pengaruhnya, K., Kinerja, T., Pt, K., &

- Persero, P. L. N. (2015). *Beban Kerja, Organizational Citizenship* «. 3(2), 1061–1072.1
- Lidia Natalia Sitompul, Watu Yohanes Vianey, Kletus Erom³ Ruminah, & Anggraeny S. Paridy. (2023). Hubungan Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pendidik PUAD di Kota Kupang. *Jurnal Kumara Cendekia*, 11(1). <https://jurnal.uns.ac.id/kumara>
- Lubakaya, 2014, *Factor Affecting Job Involment in an Organization: A Case of Nzoia Sugar Cmpany Limited*, ISSN 2778-0211
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. V. (2010). *Organizational behavior: Emerging knowledge and practice for the real world*. McGraw-Hill.
- Mohsan, F., Nawaz, M. M., Khan, M. S., Shaukat, Z., & Aslam, N. (2011). Impact of customer satisfaction on customer loyalty and intentions to switch : evidence from banking sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(16), 263–270.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). Finding workable levers over work motivation: Comparing job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Administration and Society*, 39(7), 803–832. <https://doi.org/10.1177/0095399707305546>
- Naimah, muflikhatun, tentama tentama, F., & Yuliasesti Diah Sari, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Mediator Kepuasan Kerja. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 27(2), 197–222. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss2.art2>
- Nashar, A. (2019). Birokrasi Pemerintah Daerah Dalam Perspektif Reinventing Government “How The Entrepreneurial Spirit Is Transforming The Public Sector”. *Journal of Political Science*, 1(April), 1–12. <http://jurnal-unsultra.ac.id/index.php/sjps/article/view/40/12>
- Oktaviani, A., & Fauziah, N. (2017). Hubungan Antarakontrak Psikologis Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Kantor Pos Besar Semarang. *Jurnal EMPATI*, 6(1), 21–26. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15101>

- O’Leary, R., & Bingham, L. B. (2013). *The Collaborative Public Manager: New Ideas for the Twenty-First Century*. Georgetown University Press.
- Pervin, L. A. (2001). A dynamic systems approach to personality. *European Psychologist*, 6(3), 172–176. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.6.3.172>
- Pudjiomo, W. S., & Sahrah, A. (2019). *KERJA TERHADAP OCB PEGAWAI THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORK INVOLVEMENT ON OCB OF BPKAD EMPLOYEES organisasi sehingga dapat mencapai kinerja yang efektif dan efisien . Sejalan dengan kinerja organisasi , Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset*. 21(2), 78–88.
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2004). Makara Human Behavior Studies in Asia Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara, Sosial Humaniora*, 8(3), 105–111. <https://scholarhub.ui.ac.id/hubsasia/vol8/iss3/9/>
- Purnamie Titisari. (2014). *Peranan organizational citizenship behavior (OCB) : dalam meningkatkan kinerja karyawan/ Purnamie Titisari*. Yogyakarta:: Mitra Wacana Media,.
- Rainey, H. G. (2014). *Understanding and Managing Public Organizations* (5th ed.). Jossey-Bass.
- Rentfrow, P.J., Jokela, M., & Lamb, M.E. (2014). The Regional Distribution of Personality: The German Case. *Journal Of Personality and Psychologi*, 107(6), 1074-1086
- Robbins, M., Judge, A., Ambegia, E., Choi, C., Yaworski, E., Palmer, L., McClintock, K., & MacLachlan, I. (2008). Misinterpreting the Therapeutic Effects of Small Interfering RNA Caused by Immune Stimulation. *Human Gene Therapy*, 19(10), 991–999. <https://doi.org/10.1089/hum.2008.131>
- Rohendi, E. (2009). Ajaran Agama dan Pembentukan Kepribadian. *EduHumaniora / Jurnal Pendidikan Dasar Kampus Cibiru*, 1(1). <https://doi.org/10.17509/eh.v1i1.2713>
- Rose, K., Herd, A., & Palacio, S. (2017). Organizational Citizenship Behavior. *Advances in Developing Human Resources*, 19(1), 14–24.

<https://doi.org/10.1177/1523422316682734>

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2021). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung: Alfabeta

Suyono. (2006). *Analisis Regresi untuk Penelitian*. (Vol. 1999). Yogyakarta: Deepublish.

Tutugo, A. H., & Solichin, M. R. (2020). Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 392–410. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.483>

Widana, W., & Muliani, P. L. (2020). Uji Persyaratan Analisis. (T. Fiktorius, Ed.), Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan di RSUD Kota Semarang. Lumajang: Klik Media.