

Peran Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen dan Budaya Organisasi Sebagai Intervening

(Studi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Siak)

Junaidi^{1*}

¹*Program Studi Magister Manajemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru*

** Penulis Korespondensi, email: junaidi@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Siak, dengan tujuan mengkaji peran kepribadian terhadap OCB dengan komitmen dan budaya organisasi sebagai variabel intervening. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 65 pegawai negeri sipil, kecuali peneliti menjadi 64 pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Siak. Teknik analisa data penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan analisis verifikatif, sebagai alat analisis digunakan Sctruktural Equational Model yang diproses dengan Software SmartPLS2. Hasil analisis membuktikan bahwa pada Dinas Perhubungan Kabupaten Siak, kepribadian berpengaruh terhadap OCB; kepribadian baik para pegawai berpengaruh terhadap meningkatnya komitmen organisasi; kepribadian baik para pegawai akan memberikan kontribusi tinggi terhadap budaya organisasi; komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan perilaku tulus, tanpa paksaan yang ditunjukkan para pegawainya, sehingga komitmen organisasi mempengaruhi OCB; kebiasaan-kebiasaan baik yang menjadi budaya organisasi mempengaruhi perilaku tulus para pegawai, dengan kata lain berpengaruh terhadap OCB; kepribadian baik yang dimiliki para pegawai akan mendorong meningkatnya komitmen organisasi sehingga juga memperbaiki OCB; dan kepribadian baik dimiliki para pegawai yang menjadi perilaku sehari-hari mereka akan meningkatkan perilaku tulus dalam melakukan pekerjaan, sehingga kepribadian berpengaruh terhadap OCB melalui budaya organisasi.

Kata kunci: *Kepribadian, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Komitmen, Budaya Organisasi*

PENDAHULUAN

Mathieu dan Zajac (1990) dalam Marefaat & Farzad (2015) menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen lebih cenderung menunjukkan perilaku OCB. OCB adalah perilaku yang sering melampaui deskripsi pekerjaan karyawan dan melibatkan serangkaian tindakan seperti membantu orang lain, melanjutkan tanggung jawab tambahan, meluangkan waktu ekstra, membela organisasi, dan berbicara tentang masalah organisasi yang penting (Organ, Padsakoff, & MacKenzie, 2006 dalam Marefaat & Farzad, 2015).

Perilaku OCB dalam organisasi sangat penting dengan altruisme (perhatian terhadap kesejahteraan orang lain tanpa memperhatikan diri sendiri), kesopanan, kesadaran, sportivitas dan kebajikan karyawan yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi (Chien, 2004). Topik tentang perilaku sukarela mendapat perhatian oleh para sarjana

perilaku organisasi terutama dalam administrasi publik (Cohen & Vigoda, 2000). Di zaman modern kontribusi karyawan secara sukarela berdampak pada organisasi administrasi publik karena potensi manfaat seperti meningkatnya produktivitas dalam organisasi (Podsakoff, Whiting, Podsakoff, & Blume, 2009). Dari perspektif sosial perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) berarti kepatuhan atau rasa hormat, kesetiaan dan partisipasi. Karena sifat perilaku peran ekstra dalam organisasi, perilaku warga organisasi dalam pegawai negeri lebih banyak kemungkinan untuk mengembangkan aspek moral komitmen untuk organisasi mereka (Payne & Webber, 2006).

Banyak para ahli mencari sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam organisasi publik seperti iklim organisasi dan nilai-nilai budaya (Christensen, Lægred, Roness, & Røvik, 2008; Harter, Sharma, Pant, Singhal, & Sharma, 2007), identifikasi dan pertukaran (Balfour & Wechsler, 1996; Meyer & Allen, 1991), kinerja organisasi (Maertz, Griffeth, Campbell, & Allen, 2007; Pickett, 2002; Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002), kepuasan kerja (Coomber & Barriball, 2007) dalam Jagannath & Bhabani (2012) dan perilaku kewarganegaraan organisasi (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000).

Namun tak banyak perhatian diberikan kepada komitmen organisasi dari perspektif pendekatan sosial, meskipun perspektif ini menyampaikan pesan yang kuat tentang pentingnya pertimbangan manusia secara intrinsik dalam organisasi (Weir, 2004 dalam BeBe & Bing, 2016). Administrasi publik telah berkembang dari waktu ke waktu untuk memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat dan sangat mendesak perlunya seorang karyawan yang berkomitmen di sektor publik. Bertindak untuk kepentingan masyarakat adalah hal yang wajib dalam suatu organisasi yang dapat dikaitkan dengan tanggung jawab sosial (Joyner & Payne, 2004; Jenkins, 2005). Berjuang dan bertanggung jawab secara sosial akan membantu seorang individu dan organisasi pemerintah memberikan dampak positif pada masyarakat. Tanggung jawab secara sosial tersebut dalam arti etis (Nicholas, 2007 dalam Chandler & Werther, 2013).

Nugraha dan Adyani (2018) dalam penelitiannya terhadap Sekretariat Kota Denpasar menemukan bahwa budaya dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB pegawainya. Begitu pula dengan Amperawan dkk (2018) mengatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi OCB pada para dosen di Universitas Islam Negeri Riau. Begitu pula dengan Oemar (2013) menemukan kalau budaya dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Pekanbaru.

Perilaku individu umumnya dipengaruhi oleh kepribadian seseorang (D. Wahy, 2010). Karena itu, meneliti hubungan antara kepribadian dan OCB telah dilakukan banyak peneliti (Organ, 1994; Bettencourt et al. 2001; Organ dan Lingl, 1995; William dan Shiaw, 1999; Konovsky dan Organ, 1996; Van Dyne et al. 2000; Organ dan Konovsky, 1989; Moorman dan Blakely, 1995; Motowidlo et al., 1997; Love et al. 2002; Tang dan Ibrahim, 1998; Beaty et al., 2001; Organ dan Ryan, 1995 dalam D. Wahyu, 2010). Kepribadian adalah inti evaluasi diri yang mencakup empat karakteristik, yaitu, neuroticism, self-esteem, locus of control, dan digeneralisasi self-efficacy (Erez dan Hakim, 2001) dalam D. Wahyu

(2010). Inti teori evaluasi diri menyatakan kepribadian itu mempengaruhi motivasi dan kinerja dan itu juga berfungsi sebagai prediktor yang signifikan untuk kepuasan kerja dan kinerja (Hakim dan Bono , 2001 dalam D. Wahyu, 2010).

Studi empiris menunjukkan keberadaan hubungan antara penilaian diri dengan variabel motivasi, termasuk penentuan diri sendiri, tugas motivasi, dan penetapan tujuan perilaku. Menurut Korman (1970) dalam D. Wahyu (2010) dengan teori konsistensi diri, individu dengan peringkat diri positif adalah termotivasi untuk memperbaiki kesenjangan negatif yang ada (Bono dan Colbert, 2005). Sesuai dengan dengan teori konsistensi diri, individu termotivasi untuk melakukan perilaku, yang konsisten dengan citra diri. Kemudian, dengan teori kontrol, seorang individu akan sesuai dengan kinerja aktualnya dengan standar kinerja dengan menempatkan lebih banyak upaya.

Amperawan dkk (2018) menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap OCB pada para dosen UIN Susqa Riau. Begitu pula dengan Wahyudi dkk (2017) juga menemukan kaau kepribadian berpengaruh terhadap OCB pada pegawai Fakultas Ilmu Keguruan & Pendidikan Universitas Mulawarman. Begitu pula dengan Sambung & Iring (2014) serta Rahayu & Rozak (2015) juga berpendapat bahwa kepribadian mempengaruhi OCB pada pegawai di pemerintahan daerah. Sambung dan Iring (2014) juga menemukan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB di pegawai di Universitas Palangkaraya. Sambung & Iring (2014) membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak mempengaruhi OCB sekaligus tidak mampu menjadi mediator hubungan antara kepribadian terhadap OCB pada pegawai di Universitas Palangkaraya. Begitu pula dengan Ratna & Komang (2019) yang menemukan bahwa kepribadian tidak mempengaruhi OCB pada PNS di Pemerintah Kota Bali.

Penelitian ini akan mengambil lokus pada Dinas Perhubungan (Dishub) Kabupaten Siak dengan mengambil variabel kepribadian yang mempengaruhi OCB dengan komitmen dan budaya organisasi sebagai variabel intervening. Dalam pengamatan yang peneliti lakukan Di Dishub Kabupaten Siak, OCB yang dimiliki pegawainya tidaklah terlalu baik. Jarang sekali ada perilaku sukarela yang dilakukan para pegawai dalam menolong pegawai lainnya. Hampir semua kegiatan biasanya dilakukan karena akan ada honor-honor yang menyertainya. Jika ada kegiatan yang tidak dibarengi honor maka jarang sekali kegiatan tersebut akan bisa terlaksana dengan baik.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepribadian

Kepribadian merupakan pemikiran, perasaan, dan perilaku yang diekspresikan para pegawai dalam pembuatan keputusan. Seiler dan Bartllet (1982) mendeskripsikan tiga variabel kepribadian yang dihubungkan dengan sistem anggaran, yaitu sifat otoriter, independen, dan fleksibel. Otoriter dikarakteristikan sebagai orang yang memiliki otoritas, memiliki keinginan kuat sebagai pemimpin, dan memiliki hubungan antara personal dalam koridor kekuasaan dan otoritas. Individu yang memiliki sifat otoriter level tinggi selalu memanipulasi dan merendahkan nilai prestasi untuk kepentingannya sendiri.

Mereka selalu mengambil posisi ekstrim dan umumnya tidak bisa bekerjasama dengan efektif dalam keterbukaan, sistem partisipasi. Sifat independen memiliki karakteristik sebagai individu yang tidak membutuhkan hubungan dengan individu lain dan memiliki keinginan rendah untuk bekerja dalam kelompok. Individu dengan tingkat independen tinggi memiliki tanggung jawab besar namun bekerja atas kemauan dan apa yang difikirkannya sendiri. Mereka selalu dominan baik saat sebagai pimpinan maupun karyawan. Kepribadian seperti ini tidak cocok dalam sistem partisipasi. Fleksibilitas memiliki karakteristik sebagai individu yang berorientasi pada tim. Di lain pihak, orang yang memiliki fleksibilitas rendah memahami status dan otoritasnya sangat penting dalam mengontrol dan menolak pengaruh dari teman sebaya.

2. Komitmen Organisasi

Banyak para peneliti berpendapat bahwa komitmen organisasional mencerminkan suatu “multidimensional psychological attachment” dari individu kepada organisasi. Komitmen organisasional mempunyai dua dimensi dasar: a) it characterizes the employee's relationship in the organization; b) it has implication for the decision to continue or stop membership in the organizational (Ugboro dan Obeng, dalam Dordevic, 2004). Komitmen organisasi adalah konstruk psikologis yg merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dgn organisasinya yg berdampak terhadap keputusan individu utk tetap melanjutkan keanggotaannya dlm organisasi atau derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan organisasi serta akan tetap tinggal atau tidak meninggalkan organisasi (Mowday, 2000; Matis & Jacson, 2000; Meyer & Allen, 2007).

Meyer & Allen dalam Herscovitch & Meyer (2002) mengungkapkan tiga indikator dari komitmen organisasi, berikut uraiannya: (a). Afektif, memperlihatkan adanya keterikatan baik secara fisik maupun psikologis untuk mengenalkan diri dengan organisasi. Seorang individu menggambarkan komitmen afektif bila ia berpendapat bahwa organisasinya adalah yang paling baik dan ia menjadikannya sebagai bagian dari konsep diri pribadi. Munculnya komitmen afektif ini didasarkan pada sifat diri pribadi karyawan, lingkungan kerja, dan masa lalu karyawan selama bekerja. Komitmen afektif merupakan suatu kondisi afektif atau emosional pada suatu organisasi yang diidentifikasi dari kekuatan individu melibatkan dirinya dalam organisasi dan merasa nyaman di dalamnya; (b). Kontinuitas, dimana seorang karyawan merasa bahwa akan sulit untuk mendapatkan situasi seimbang jika berada di luar organisasi, sehingga untuk tetap di dalam organisasi menjadi keputusan yang paling sempurna. Umur dan lamanya bekerja menjadi faktor utama yang mempengaruhi komitmen kontinuitas tersebut. Sehingga komitmen kontinuitas didefinisikan sebagai keterlibatan yang konstan dalam melakukan suatu kegiatan berpedoman terhadap pengakuan sebuah organisasi pada dirinya; (c). Normative. Komitmen normatif ini muncul akibat pengalaman masa lalu yang menumbuhkan suatu keharusan untuk memberikan loyalitas penuh terhadap pemberi kerja. Hal itu dimungkinkan karena adanya kompensasi yang diberikan organisasi sehingga seseorang menjadi wajib untuk memberi balasan.

3. Budaya Organisasi

Robbins (2006) mendeskripsikan organizational culture is a common perception held by the organization's members; a system of shared meaning. Seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Robbins (2006) mendeskripsikan beberapa bentuk dari budaya organisasi, yakni:

- Inovasi dan keberanian mengambil risiko (Inovation and risk taking), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan;
- Perhatian terhadap detil (Attention to detail), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian. Penerapan dalam organisasi terminal penumpang umum antara lain : dilakukan pencatatan jumlah arus kendaraan dan penumpang yang keluar masuk terminal, memeriksa kelengkapan administrasi persyaratan teknis dan laik jalan kendaraan;
- Berorientasi kepada hasil (Outcome orientation), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut. Penerapan dalam organisasi terminal penumpang umum antara lain: melaksanakan penjualan TPR pangkalan, pemungutan retribusi, menganalisa dan mengevaluasi pelaksanaan tugas;
- Berorientasi kepada manusia (People orientation), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi. Penerapan dalam organisasi terminal penumpang umum antara lain: mendorong karyawan yang menjalankan ide-ide mereka, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil menjalankan ide-ide;
- Berorientasi tim (Team orientation), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama. Penerapan dalam organisasi terminal penumpang umum antara lain: dukungan manajemen pada karyawan untuk bekerja sama dalam satu tim, dukungan manajemen untuk menjaga hubungan dengan rekan kerja di anggota tim lain;
- Agresifitas (Aggressiveness), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya. Penerapan dalam organisasi terminal penumpang umum antara lain: persaingan yang sehat antar karyawan dalam bekerja, karyawan didorong untuk mencapai produktivitas optimal;
- Stabilitas (Stability), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan. Penerapan dalam organisasi terminal penumpang umum antara lain: manajemen mempertahankan karyawan yang berpotensi, evaluasi penghargaan dan kinerja oleh manajemen ditekankan kepada upaya-upaya individual,

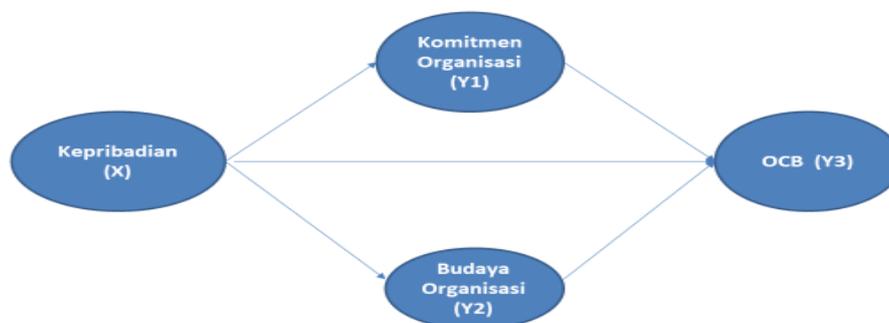
walaupun senioritas cenderung menjadi factor utama dalam menentukan gaji atau promosi.

4. Organizational Citizenship Behavior

Merupakan perilaku warga negara (anggota organisasi) seperti altruisme, kesopanan, kesadaran, sportivitas dan kebajikan sipil karyawan yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi (Chien, 2004). Atau perilaku sukarela dari anggota organisasi terutama dalam administrasi publik (Cohen & Vigoda, 2000). Atau kontribusi sukarela masyarakat yang berdampak pada meningkatkan produktivitas terutama pada administrasi publik (Podsakoff, Whiting, Podsakoff, & Blume, 2009). OCB diukur menggunakan beberapa indikator, diantaranya:

- Membantu rekan kerja dalam tugas-tugas sulit.
- Mempromosikan kejujuran dan responsif dalam organisasi.
- Menunjukkan integritas dalam pekerjaan.
- Berkomunikasi dengan baik dan bekerja sama dengan kolega.
- Mematuhi senior dan menjaga hubungan baik dengan mereka.
- Bertanggung jawab dan memanfaatkan
- Sumber daya.

Kerangka Penelitian



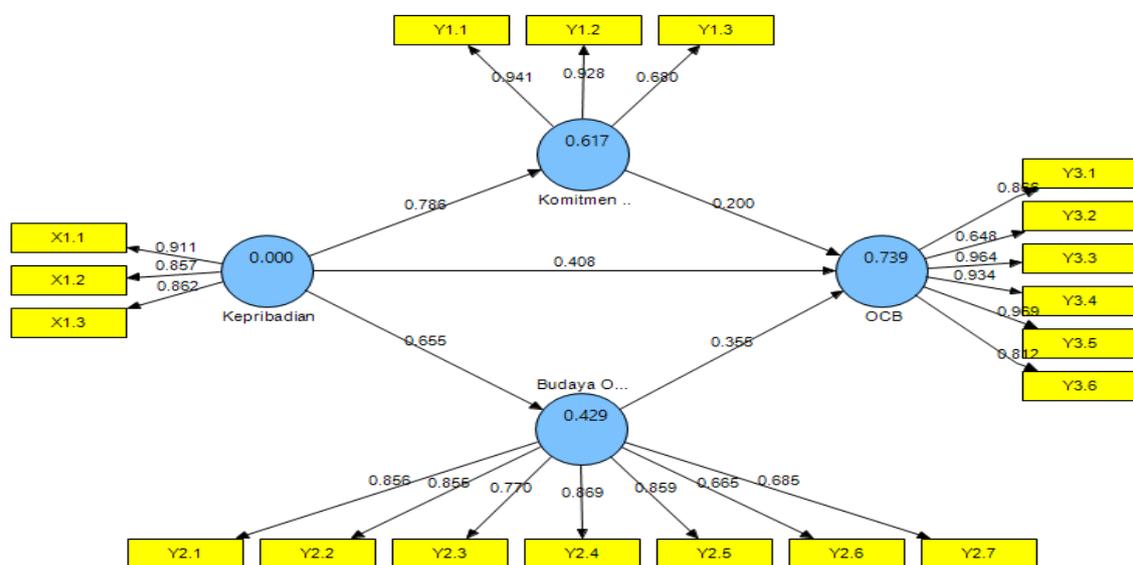
Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode descriptive and explanatory survey, karena akan mendeskripsikan setiap variabel dan menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti. Sedangkan tipe hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian adalah kausalitas yaitu variabel independen/variabel bebas mempengaruhi variabel dependen/terikat.

Tujuan penelitian yang akan dilakukan yaitu mengkaji peran kepribadian terhadap OCB dengan komitmen dan budaya organisasi sebagai variabel intervening (studi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Siak). Sebagai unit analisis penelitian ini adalah Dinas Perhubungan Kabupaten Siak Provinsi Riau. Waktu yang akan digunakan dalam penelitian

ini adalah 2 (dua) bulan yaitu dari April – Mei 2020. Populasi penelitian mencakup semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Siak. Jumlah populasi dalam penelitian ini sekaligus dijadikan sampel yaitu 65 orang. Namun dikurangi dengan peneliti sehingga total sampel adalah 64 orang. Rancangan analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, dengan Struktural Equational Model (SEM) dan software SmartPLS 2.

Analisis PLS



Hasil pengujian hipotesis

Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Kepribadian	Komitmen Organisasi	0.786	0.057	13.880
Kepribadian	Budaya Organisasi	0.655	0.056	11.663
Kepribadian	OCB	0.408	0.071	5.725
Komitmen Organisasi	OCB	0.200	0.094	2.133
Budaya Organisasi	OCB	0.355	0.065	5.480

Nilai T statistics hubungan antara kepribadian terhadap komitmen organisasi adalah sebesar $13.880 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepribadian terhadap komitmen organisasi. Nilai T statistics hubungan antara kepribadian terhadap budaya organisasi adalah sebesar $11.663 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepribadian terhadap budaya organisasi. Nilai T statistics hubungan antara kepribadian terhadap OCB adalah sebesar $5.725 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepribadian terhadap OCB. Nilai T statistics hubungan antara komitmen organisasi terhadap OCB adalah sebesar $2.133 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap OCB. Nilai T statistics hubungan antara budaya organisasi terhadap OCB adalah sebesar $5.480 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap OCB.

Pengujian indirect effect

Hasil Pengujian *Indirect Effect*

Eksogen	Mediasi	Endogen	Indirect	Standard Error	T Statistics
Kepribadian	Komitmen Organisasi	OCB	0.157	0.074	2.108
Kepribadian	Budaya Organisasi	OCB	0.232	0.047	4.960

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh kepribadian terhadap OCB melalui komitmen organisasi diperoleh nilai T statistics sebesar 2.108. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepribadian terhadap OCB melalui komitmen organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi dinyatakan mampu memediasi pengaruh kepribadian terhadap OCB.
2. Pengaruh kepribadian terhadap OCB melalui budaya organisasi diperoleh nilai T statistics sebesar 4.960. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepribadian terhadap OCB melalui budaya organisasi. Oleh karena itu budaya organisasi dinyatakan mampu memediasi pengaruh kepribadian terhadap OCB.

Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

Efek Model Langsung dan Tak Langsung

Eksogen	Mediasi	Endogen	Coefficient	
			Direct	Indirect
Kepribadian		Komitmen Organisasi	0.786	
Kepribadian		Budaya Organisasi	0.655	
Kepribadian		OCB	0.408	0.157
Kepribadian	Komitmen Organisasi	OCB		0.232

Kepribadian	Budaya Organisasi	OCB	
Komitmen Organisasi		OCB	0.200
Budaya Organisasi		OCB	0.355

Persamaan 1 : $Y_1 = 0.786 X_1$

Dari persamaan 1 dapat diinformasikan bahwa Koefisien direct effect kepribadian terhadap komitmen organisasi sebesar 0.786 menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin baik kepribadian maka cenderung dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Persamaan 2 : $Y_2 = 0.655 X_1$

Dari persamaan 2 dapat diinformasikan bahwa Koefisien direct effect kepribadian terhadap budaya organisasi sebesar 0.655 menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Hal ini berarti semakin baik kepribadian maka cenderung dapat meningkatkan budaya organisasi.

Persamaan 3 : $Y_3 = 0.419 X_1 + 0.200 Y_1 + 0.355 Y_2$

Dari persamaan 3 dapat diinformasikan bahwa:

1. Koefisien direct effect kepribadian terhadap OCB sebesar 0.419 menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini berarti semakin baik kepribadian maka cenderung dapat meningkatkan OCB.
2. Koefisien direct effect komitmen organisasi terhadap OCB sebesar 0.200 menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka cenderung dapat meningkatkan OCB.
3. Koefisien direct effect budaya organisasi terhadap OCB sebesar 0.355 menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi maka cenderung dapat meningkatkan OCB.
4. Koefisien indirect effect kepribadian terhadap OCB melalui komitmen organisasi sebesar 0.157 menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB melalui komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi yang disebabkan oleh semakin baiknya kepribadian cenderung dapat meningkatkan OCB.
5. Koefisien indirect effect kepribadian terhadap OCB melalui budaya organisasi sebesar 0.232 menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB melalui budaya organisasi. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi yang disebabkan oleh semakin baiknya kepribadian cenderung dapat meningkatkan OCB.

Pengaruh Dominan

Pengaruh Dominan		
Eksogen	Endogen	Total

Kepribadian	Komitmen Organisasi	0.786
Kepribadian	Budaya Organisasi	0.655
Kepribadian	OCB	0.798
Komitmen Organisasi	OCB	0.200
Budaya Organisasi	OCB	0.355

Variabel yang memiliki total efek terbesar terhadap OCB adalah kepribadian dengan total efek sebesar 0.798. Dengan demikian kepribadian merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap OCB.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepribadian adalah bagaimana seseorang mengekspresikan apa yang difikirkan, dirasakan, dan dilakukan dalam mengambil setiap keputusan. Bagaimana mereka memutuskan untuk melakukan pekerjaan apakah itu diperintah atau tidak dengan tulus. Sehingga bahwa kepribadian yang dimiliki para pegawai berpengaruh terhadap OCB di Dinas Perhubungan Kabupaten Siak. Kepribadian baik para pegawai berpengaruh terhadap meningkatnya komitmen organisasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Siak. Kepribadian baik para pegawai akan memberikan kontribusi tinggi terhadap budaya organisasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Siak. Komitmen organisasi yang tinggi di Dinas Perhubungan Kabupaten Siak akan meningkatkan perilaku tulus, tanpa paksaan yang ditunjukkan para pegawainya. Sehingga komitmen organisasi mempengaruhi OCB di Dinas Perhubungan Kabupaten Siak. Kebiasaan-kebiasaan baik yang menjadi budaya organisasi mempengaruhi perilaku tulus para pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Siak. Dengan kata lain budaya organisasi berpengaruh terhadap OCB. Kepribadian baik yang dimiliki para pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Siak, akan mendorong meningkatnya komitmen organisasi sehingga juga memperbaiki OCB di lembaga tersebut. Kepribadian baik dimiliki para pegawai yang menjadi perilaku sehari-hari mereka akan meningkatkan perilaku tulus dalam melakukan pekerjaan. Sehingga kepribadian berpengaruh terhadap OCB melalui budaya organisasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Siak.

Kepada para pengambil kebijakan sangat dianjurkan untuk memperbaiki komitmen organisasi guna meningkatkan OCB di Dinas Perhubungan Kabupaten Siak. Karena dari tiga variabel yang diteliti, komitmen organisasi lah yang paling lemah pengaruhnya dalam meningkatkan OCB di Dinas Perhubungan Kabupaten Siak. Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas populasi penelitian agar hasilnya dapat lebih komprehensif dalam melihat faktor apa sajakah yang mempengaruhi OCB di Organisasi Perangkat Daerah.

REFERENSI

Achmad Sobirin. 2007. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : YKPN, hal 131.

- Mhdiyana, Marira. 2013. "Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi." https://www.researchgate.net/publication/330537345_Dimensi_Organizational_Citizenship_Behavior_OCB_dalam_Kinerja_Organisasi. DOI: 10.21831/efisiensi.v10i1.3965
- Amperawan, Dody Leyno., Hendriani, Susi., & Marzolina. 2016. "Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan dan Organizational Citizenship Behavior Pada Dosen UIN Suska Riau." *Jurnal Psikologi*, Volume 12 Nomor 2, Desember 2016.
- Augusty Ferdinand. 2006. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. BP. Undip, Semarang.
- Bebe, Kalsum., & Wang Bing. 2016. "Social Responsibility and Organisational Commitment in Local Public Administration: The Moderating Role of Organisational Citizenship Behaviour and Social Bonding." *International Public Administration Review*, Vol. 14, No. 2–3/2016.
- Bono, Joyce E., & Colbert, Amy E. 2005. "Understanding responses to multi-source feedback: The role of core self-evaluations." *March 2005 Personnel Psychology* 58(1):171 – 203, DOI: 10.1111/j.1744-6570.2005.00633.
- Chandler, David., & Werther, William B. Jr. 2013. "Strategic Corporate Social Responsibility." Sampul Depan SAGE Publications, 2013 - 617 halaman.
- Chien. M. 2004. An Investigation of The Relationship of Organizational Structure, Employee's Personality and Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal of American Academy of Business*, Cambridge. Hollywood.
- Christa, J. C. de Geus., Alex, Ingrams., Lars, Tummers., & Sanjay, K. Pandey. 2020. "Organizational Citizenship Behavior in the Public Sector: A Systematic Literature Review and Future Research Agenda." *Public Administration Reviue*, <https://doi.org/10.1111/puar.13141>.
- Christensen, T., Lægreid, P., Roness, P. G., & Røvik, K.A. (2008). *Organization Theory and the Public Sector: Instrument, Culture and Myth*. London, UK: Routledge.
- Clayton M. Christensen, Clayton M., Rory McDonald., Elizabeth J. Altman., & Jonathan E. Palmer. "Disruptive Innovation: An Intellectual History and Directions for Future Research." First published: 16 June 2018, <https://doi.org/10.1111/joms.12349>
- Cohen, A., & Vigoda, E. (2000). Do Good Citizens Make Good Organizational Citizens? An Empirical Examination of the Relationship between General Citizenship and Organizational Citizenship Behavior in Israel. *Administration and Society*, 32(5), 596–625. DOI: 10.1177/00953990022019597.
- Coombs, W.T. & Holladay, S.J. (2012). The paracrisis: The challenges created by publicity managing crisis prevention. *Public Relations Review*, 38(3), 408-415. January 2012, *Public Relations Review* 38(3):408-415.
- Desi, Nur Hayati. 2019. "Pengaruh Motivasi dan Kepribadian Terhadap OCB dengan Budaya Organisasi Sebagian Pemoderasi." *Jurnal Maksipreneur* | Vol. 9 No. 1 | Desember 2019 | hal. 28 – 40.
- D. Wahyu, Ariani. 2010. "Social Capital Moderating Roles towards Relationship of Motives, Personality and Organizational Citizenship Behavior: Cases in Indonesian

- Banking Industry D.Wahyu Ariani. THE SOUTH EAST ASIAN JOURNAL OF MANAGEMENT © October 2010 • VOL.IV • NO.2.
- Ernie, Dango De la Salde., & Gloria Pacifico Gempes. 2020. “*The Mediating Effect of Public Service Motivation on the Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment among Local Government Employees in Davao Region.*” International Journal Of Management Excellence, Vol 10, No 2.
- Goodsell, C. T. (2011). Mission Mystique: Strength at the Institutional Center. American Review of Public Administration, 41(5), 475–494. DOI: 10.1177/0275074011409566.
- Ida, Nur Kholisah., Sampeadi., & Markus Apriono. 2020. “*The Effect of Organizational Culture and Personality on Organizational Citizenship Behavior mediated by Organizational Commitment on the Employees of PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Jember.*” e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, 2020, Volume VII (1) : 72-76 ISSN : 2355-4665
- Jagannath, Mohanty., & Bhabani, P Rath. 2012. “*Influence of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior: A Three-Sector Study.*” Article in Global Journal of Business Research 6 · January 2012.
- Kailola, Samuel. 2018. “*Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Tenaga Medis (Studi pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon).*” Jurnal Manis Volume 2 Nomor 2, Agustus 2018.
- Khodabande, Marefat., & Ardabili, Farzad Sattari. “*The mediating role of organizational commitment and political skills in occupational self-efficacy and citizenship behavior of employees.*” International Journal of Organizational Leadership 4(2015), AIMI Journals.
- Lavelle, J. J., Brockner, J., Konovsky, M. A., Price, K. H., Henley, A. B., Taneja, A., and Venekar, V. (2009). Commitment, procedural fairness, and organizational citizenship behavior: A multifocal analysis. Journal of Organizational Behavior, 30(3), 337–357. DOI: 10.1002/job.518.
- Marefat, Khodabandeh., & Farzad, Sattari Ardabili. 2015. “*The mediating role of organizational commitment and political skills in occupational self-efficacy and citizenship behavior of employees.*” International Journal of Organizational Leadership 4.
- Mcwilliams, Abigail., & Siegel, Donald S. 2000. “*Corporate social responsibility and financial performance: Correlation or misspecification?*” Strategic Management Journal 21(5):603 – 609. DOI: 10.1002/(SICI)1097-0266(200005)21:5<603::AID-SMJ101>3.0.CO;2-3.
- Musyafidah, Nurul. 2018. “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap OCB dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.* Jurnal Psikologi Institute Agama Islam Salatiga.
- Nugraha, I Putu Satya., & Adnyani, I Gusti Ayu Dewi. 2017. “*Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap OCB pada Sekretariat*

- Kota Denpasar.” E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 1, 2018: 1-28ISSN : 2302-8912DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i01.p01a>.
- Oemmar, Yohanes. 2013. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru.” Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 11 No 1.
- Payne S. C., & Webber S. S. (2006). Effects of Service Provider Attitudes and Employment Status on Citizenship Behaviors and Customers’ Attitudes and Loyalty Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 365–378. DOI: 10.1037/0021-9010.91.2.365.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122–141. DOI: 10.1037/a0013079
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. DOI: 10.1177/014920630002600307.
- Pratiwi, Indhira. 2013. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship (OCB) dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. (Studi Pada Karyawan Kantor PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Divisi Regional IV Wilayah Jateng dan DIY). Universitas Diponegoro, Semarang. Thesis.
- Rasidah, Mohamad Ibrahim., Mazuri, Abd Ghani., & Ahmad, Munir Mohd Salleh Embat. 2013. “*Organizational Citizenship Behavior among Local Government Employees in East Coast Malaysia: A Pilot Study.*” *International Business Research*; Vol. 6, No. 6; 2013 ISSN 1913-9004 E-ISSN 1913-9012 Published by Canadian Center of Science and Education.
- Ratna, Dwi Santosa., & Komang, Rahayu Indrawati. 2019. “Pengaruh trait kepribadian dan kualitas kehidupan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Bali.” *Jurnal Psikologi Udayana*, Edisi Khusus.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Jilid 1 dan 2, Jakarta: Salemba Empat.
- R. Handayani. 2009. “Pengaruh Kepribadian Melalui Partisipasi Anggaran Terhadap Kesenjangan Anggaran (Studi Perilaku Eksekutif Dalam Perencanaan Anggaran.” *E-Journal UPNjatim*.
- Sambung, Robi., & Iring. (2014). “Pengaruh Kepribadian Terhadap OCB dengan Komitmen Organisasi sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya).” *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Volume3, Nomor1, April 2014.
- Seong, Jee Young., Hong, Doo-Seung., & Park, Won-Woo. 2012. “*Work status, gender, and organizational commitment among Korean workers: The mediating role of person-organization fit.*” *Asia Pacific Journal of Management* 29(4), DOI: 10.1007/s10490-011-9248-6.

- Stitch, Justin., & Robert, K. Christensen. 2016. “*Raising the next generation of public servants? Parental influence on volunteering behavior and public service career aspirations.*” WATTS: Public Affairs, School of WATTS: Organizational Research and Design, Center for (CORD).
- Vincent, Obedgiu., Vincent, Bagire., & Samuel, Mafabi. 2017. “*Examination of organizational commitment and organizational citizenship behavior among local government civil servants in Uganda.*” Article (PDF Available) in Journal of Management Development 36(1):00-00 · October 2017. DOI: 10.1108/JMD-12-2016-0279.
- Wahyudi., Hj. Nurfitriyah., & Amin, Jamal. 2017. “Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB pada FKIP Universitas Mulawarman.” eJournal Administrative Reform, 2017, 5 (1) : 69-82 ISSN 2338-7637, ar.mian.fisip-unmul.ac.id © Copyright 2017.
- Westwood, Robert., Chand, Andrew., & Lisntead, Stephen. 2004. “*Theorizing Chinese Employment Relations Comparatively: Exchange, Reciprocity and the Moral Economy.*” Asia Pacific Journal of Management, 2004, vol. 21, issue 3, 365-389.
- Wibowo, Prof. Dr. 2008. Manajemen perubahan (edisi kedua). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.