

Pengaruh sikap dan kepribadian terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi Organizational citizenship behavior pada Unit usaha Rijan Mart Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto

Hifi Rini Puspita

Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Riyadlul Jannah Mojokerto
hrpuspita@rijan.ac.id

Mega Pratiwi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Riyadlul Jannah Mojokerto
mpratiwi@rijan.ac.id

Abstract

The aims of this study are: 1) Analyzing attitudes towards organizational citizenship behavior. 2) Analyzing the influence of personality on organizational citizenship behavior. 3) Analyzing the influence of attitudes on employee performance. 4) Analyzing the influence of personality on employee performance. 5) Analyzing the effect of employee performance on organizational citizenship behavior. 6) Analyzing the influence of attitudes indirectly on employee performance through organizational citizenship behavior. 7) Analyzing the influence of personality indirectly on employee performance through organizational citizenship behavior. The population in this study were all 38 employees of the Rijan Mart Islamic Boarding School Riyadlul Jannah Pacet business unit, Mojokerto. The sampling method used the census technique, the data analysis used the help of SPSS version 20 to test the validity with factor analysis, and test reliability with Cronbach. Classical assumption test and multiple linear regression analysis, to verify and prove the research hypothesis. From the results of the study, it can be concluded as follows: 1) 1. Attitude has no effect on organizational citizenship behavior 2) Personality has no effect on organizational citizenship behavior 3) Attitude has a significant effect on employee performance 4) Personality has a significant effect on employee performance 5) Organizational citizenship behavior has an effect significant effect on employee performance 6) Attitude has an indirect effect on employee performance through organizational citizenship behavior 7) Personality has an indirect effect on employee performance through organizational citizenship behavior

Keywords: attitude, personality, employee performance, organizational citizenship behavior

A. Latar Belakang

Fakta bahwa sikap pekerjaan dan variabel organisasi yang kausal terkait dengan perilaku kewargaan organisasi (OCB), tetapi tidak mungkin bahwa mereka adalah satu-satunya penyebab perilaku organisasi yang penting ini (Penner, Midili, & Kegelmeyer, 1997). Terlepas dari kinerja tugas dan organizational citizenship behavior, aspek lain dari kinerja pekerjaan karyawan secara keseluruhan adalah perilaku kerja yang kontraproduktif. Ini mengacu pada perilaku karyawan yang disengaja yang berbahaya bagi kepentingan sah organisasi. dan itu mencakup perilaku mulai dari keterlambatan, kurangnya usaha, dan menyebarkan desas-desus jahat hingga tindakan yang lebih parah seperti pencurian, perusakan. dan penyalahgunaan narkoba dan alkohol di tempat kerja. Dalam arti, definisi organizational citizenship behavior dan perilaku kerja kontraproduktif mengaturnya menjadi berlawanan. Tetapi kedua konstruksi

tersebut telah dihubungkan, meskipun dalam arah yang berlawanan, dengan rangkaian konstruksi disposisional dan penilaian atau sikap yang sama (Rogelberg, 2007:105). Logika yang sama yang menunjukkan efek sikap kerja pada organizational citizenship behavior (OCB) juga akan berpendapat untuk efek karena kepribadian. Juga masuk akal bahwa kepribadian dapat menjelaskan korelasi antara sikap kerja dan OCB (Organ, 1994).

Five-Factor Model (FFM) telah mencapai penerimaan populer sebagai deskripsi yang berarti dari ciri-ciri kepribadian (Saucier & Ostendorf, 1999 dalam Elanain, 2007:32). Five-Factor Model (FFM) kepribadian juga telah memberikan penelitian kepribadian dengan kerangka pengukuran yang jelas dan bertanggung jawab untuk pertumbuhan minat kepribadian di bidang kerja dan psikologi organisasi. Kelima faktor ini telah diidentifikasi di sejumlah budaya dan bahasa yang berbeda, memberikan dukungan lebih lanjut untuk keberadaan Five-Factor Model (FFM) dan aplikasi universalnya (McCare & Costa, 1997; Nikolaou dan Roberston, 2001 dalam Elanain, 2007:32). Lima faktor tersebut biasanya diberi label Extraversion (ramah vs introvert), Agreeableness (kooperatif vs kompetitif), Conscientiousness (terorganisir dan terencana vs tidak terorganisir dan ceroboh), Stabilitas Emosional (stabilitas emosional vs ketidakstabilan), dan Keterbukaan terhadap Pengalaman (intelektual rasa ingin tahu vs preferensi untuk rutin) (Costa & McCrae, 1989 dalam Elanain, 2007:32).

Menitikberatkan bahwa kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan. Qolquitt et al dalam Fattah, (2017:10) memberi istilah perilaku kerja karyawan dengan Citizenship Behavior, yaitu aktivitas sukarela karyawan yang diberi penghargaan maupun tidak diberi penghargaan dalam kontribusinya terhadap perbaikan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Tercapainya kinerja yang maksimal tidak bisa terlepas dari Organizational citizenship behavior dan peran perilaku pimpinan birokrasi, yang secara sinergi akan melahirkan kepuasan kerja (Fattah, 2017:3). Budihardjo (2008), dalam Budihardjo, (2011:192) mengemukakan bahwa dominansi Organizational citizenship behavior (nilai-nilai berasosiasi positif) berkorelasi dengan kinerja organisasi. Hal tersebut antara lain dikarenakan budaya kuat / dominan menjamin konsistensi, koordinasi dan kendali, mengurangi ketidakpastian, dan mendorong motivasi. Budaya kuat memfasilitasi keefektifan organisasi. Fokus penelitian ini adalah Pengaruh sikap dan kepribadian terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi Organizational citizenship behavior pada Unit usaha Rijan Mart Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto. Sikap merupakan alat utama untuk meningkatkan kualitas, sikap dan kinerja pegawai dalam organisasi. Kurangnya dukungan sikap akan mengakibatkan penurunan Organizational citizenship behavior yang bila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi, baik pimpinan maupun para pegawai di lingkungan instansi sendiri. Kepribadian adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Kinerja pegawai memberikan kekuatan dari dalam yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu guna mencapai tujuan. Organizational citizenship behavior merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pegawai untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah kelelahan. Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh sikap dan kepribadian terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi Organizational citizenship behavior pada Unit usaha Rijan Mart Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet

Mojokerto.

B. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh sikap terhadap organizational citizenship behavior pada Unit usaha Rijan Mart Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto.
2. Menganalisis pengaruh kepribadian terhadap organizational citizenship behavior pada Unit usaha Rijan Mart Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto.
3. Menganalisis pengaruh sikap terhadap kinerja pegawai pada Unit usaha Rijan Mart Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto.
4. Menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai pada Unit usaha Rijan Mart Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto.
5. Menganalisis pengaruh Organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai pada Unit usaha Rijan Mart Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto.
6. Menganalisis pengaruh sikap secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behavior pada Unit usaha Rijan Mart Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto.
7. Menganalisis pengaruh kepribadian secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behavior pada Unit usaha Rijan Mart Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Unit usaha Rijan Mart Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif-eksploratif (Reynolds, 2015). Disebut sebagai penelitian deskriptif karena penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur secara cermat terhadap fenomena sosial tertentu (Handayani & Novianto, 2004:17) Variabel yang akan diuji dalam penelitian ini adalah variabel Kepribadian (X1), Komitmen sikap (X2), dan variabel Organizational citizenship behavior (Z) dan variabel Kinerja pegawai (Y). populasi adalah kumpulan orang, objek, atau peristiwa yang ditentukan yang memenuhi serangkaian kriteria tertentu (Portney & Watkins, 2009:137). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Unit usaha Rijan Mart Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto sejumlah 33 orang. Cara pengambilan sampel pada penulisan ini menggunakan Teknik sensus, karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Tayie, 2005:31). Data primer digunakan dalam penelitian ini, Pengumpulan data primer melibatkan penggunaan survei (Thomas, 2008:33). Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup (Sapsford & Jupp, 2006:159) dengan menggunakan alat ukur Skala Likert 5 titik (Suryani & Hendriyadi, 2016:131). Instrumen diuji dengan Uji Validitas dan Reliabilitas, Jadi ketika menyusun tes atau menggunakan instrumen standar, validitas adalah karakteristik terpenting. Seperti halnya reliabilitas, validitas ditetapkan selama uji coba instrumen (Lodico, Spaulding, & Voegtler, 2010:101). untuk menguji reliabilitas data menggunakan investigasi nilai alpha Cronbach (Cronbach & Shavelson, 2004) nilai 0,7 dapat dianggap sebagai titik cut-off untuk mengevaluasi reliabilitas penelitian, bahkan jika juga nilai yang lebih rendah (antara 0,65 dan 0,7) dapat dianggap dapat diandalkan untuk penelitian pendahuluan (Peterson. 1994 dalam Christiansen, 2014:203) (Jamil, Askvik, & Hossain, 2016). Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari lima pengujian, yakni uji normalitas, uji autokorelasi, uji Heteroskedastisitas, uji multikolineritas dan uji linieritas.

Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. "Dalam membuat estimasi diagram jalur yang ada dipergunakan nilai yang berasal dari koefisien regresi yang sudah distandarisasi (standardized regression coefficient) atau yang disebut juga sebagai bobot beta (β); sedang untuk melihat pengaruh gabungan dipergunakan angka R^2 . Untuk menilai kecocokan model dapat dipergunakan nilai probabilitas atau signifikansi (sig) dengan ketentuan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka model mempunyai kelayakan tinggi. Sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka model mempunyai kelayakan rendah (Sarwono, 2014:34-35)

Model Analisis data dalam penelitian ini menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4Y$$

Teknik analisis jalur digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel Sikap (X_1), Kepribadian (X_2) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) dengan variabel antara Organizational citizenship behavior (X_4). analisis korelasi dan regresi yang merupakan dasar perhitungan koefisien jalur. Kemudian, dalam perhitungan digunakan jasa komputer berupa software dengan program SPSS for Windows Version 20.

D. Pembahasan

1. Pengaruh sikap terhadap organizational citizenship behavior

Hipotesis Pertama (tidak terdapat pengaruh antara variabel Sikap (X_1) terhadap organizational citizenship behavior (Y)). Hasil pengujian pada tabel 4.20, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel Sikap (X_1) adalah 0,249 dengan t hitung 1,230. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai α ($0,226 > 0,05$) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Sikap (X_1) tidak berpengaruh terhadap variabel Organizational citizenship behavior (Y). Besarnya pengaruh variabel Sikap (X_1) terhadap variabel Organizational citizenship behavior (Y) adalah 1 atau 25,0% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients β dari penelitian.

Logika yang sama yang menunjukkan efek sikap kerja pada perilaku kewargaan organisasional (OCB) juga akan berpendapat untuk efek karena kepribadian. Juga masuk akal bahwa kepribadian dapat menjelaskan korelasi antara sikap kerja dan OCB. Tinjauan penelitian tentang ukuran kepribadian dan OCB tidak mendukung kasus afektifitas disposisional sebagai penentu penting OCB. Kasus yang lebih kuat muncul untuk peran beberapa varian Conscientiousness, meskipun hasil menunjukkan bahwa prediktor terbaik OCB bukanlah dimensi 'murni secara faktorial' dari Lima Besar, tetapi konstelasi atau profil aspek kepribadian yang diambil dari berbagai faktor Big Five (Organ, 1994). Purba, Oostrom, Van Der Molen, & Born, (2015) berusaha meningkatkan pemahaman tentang bagaimana kepribadian dan sikap kerja memengaruhi OCB dalam budaya di mana hubungan sangat dihargai. Data yang dikumpulkan di antara karyawan di pabrik semen Indonesia menunjukkan bahwa komitmen afektif memediasi sebagian hubungan antara ekstraversi dan OCB yang diarahkan pada individu (OCB-I) dan pada organisasi (OCB-O), dan juga sebagian memediasi hubungan antara stabilitas emosional dan OCB -HAI. Kami mengkonfirmasi pentingnya memeriksa sikap kerja dalam hubungan kepribadian-OCB dalam budaya kolektif (Purba et al., 2015)

Studi Konovsky & Organ, (1996) terhadap 402 karyawan profesional dan administrasi rumah sakit VA menjawab pertanyaan apakah faktor disposisional tertentu (Agreeableness, Conscientiousness, dan Equity Sensitivity) dapat menjelaskan hubungan antara sikap kerja

kontekstual dan perilaku kewargaan organisasional (OCB). Temuan menunjukkan hal ini tidak terjadi. Keadilan/kepuasan memiliki efek independen pada OCB. Selain itu, Conscientiousness memprediksi beberapa bentuk OCB. Baik Agreeableness maupun Equity Sensitivity tidak mempengaruhi OCB. Implikasi dicatat untuk penyelidikan lebih lanjut ke OCB.

2. Pengaruh kepribadian terhadap organizational citizenship behavior

Hipotesis Kedua (tidak terdapat pengaruh antara variabel Kepribadian (X2) terhadap organizational citizenship behavior (Y)). Hasil pengujian pada tabel 4.20, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel Kepribadian (X2) adalah 0,202 dengan t hitung 0,997. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai α ($0,325 > 0,05$) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Kepribadian (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel Organizational citizenship behavior (Y). Besarnya pengaruh variabel Kepribadian (X2) terhadap variabel Organizational citizenship behavior (Y) adalah 0,202 atau 20,2% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients β dari penelitian.

Penelitian Elanain, (2007) mengkaji hubungan antara kepribadian dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Analisis regresi hierarkis pada data dari 164 karyawan yang bekerja di sektor jasa di Dubai-setelah mengendalikan locus of control kerja dan keadilan organisasi- menunjukkan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman, kehati-hatian, dan stabilitas emosional adalah prediktor yang valid untuk OCB. Namun, baik ekstrasversi dan keramahan tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan OCB. Temuan menarik dari penelitian ini adalah bahwa keterbukaan secara signifikan terkait dengan OCB. Ini berbeda dari penelitian sebelumnya tentang keterbukaan yang menemukan sedikit hubungan yang signifikan. Studi saat ini menunjukkan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman adalah karakteristik kepribadian penting yang terkait dengan kemampuan seseorang untuk melakukan OCB.

3. Pengaruh sikap terhadap kinerja pegawai

Hipotesis Ketiga (terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Sikap (X1) terhadap kinerja pegawai (Z)). Hasil pengujian pada tabel 4.23, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel Sikap (X1) adalah 0,4585 dengan t hitung 3,3964. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai α ($0,0017 < 0,05$) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Sikap (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai (Z). Besarnya pengaruh variabel Sikap (X1) terhadap variabel Kinerja pegawai (Z) adalah 1 atau 45,9% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients β dari penelitian.

Hasil penelitian Khan, Dongping, & Ghauri, (2014) menyatakan Peningkatan kinerja karyawan adalah dilema utama organisasi di lingkungan saat ini. Alasan di balik peningkatan ini adalah keuntungan uang dan keunggulan kompetitif. Karyawan adalah sumber dasar keuntungan dan keunggulan kompetitif. Jadi kegiatan organisasi yang terlibat dalam peningkatan kinerja karyawan sebenarnya memiliki motif peningkatan kinerja organisasi. Faktor psikologis dan lingkungan yang berbeda mempengaruhi kinerja karyawan. Studi saat ini didasarkan pada pengaruh sikap terhadap kinerja karyawan. Studi ini mencakup faktor-faktor yang berhubungan dengan sikap (perilaku karyawan dan pemimpin, kepuasan kerja, komitmen kerja, motivasi dan pelatihan) untuk menyelidiki dampaknya terhadap kinerja karyawan. Kuesioner yang dikelola sendiri digunakan untuk mengumpulkan data dari sektor tekstil Punjab, Pakistan dengan tingkat respons 83%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua faktor yang berhubungan dengan sikap berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja

karyawan. Akibatnya organisasi harus menghargai personel mereka yang berpengalaman dan merancang kebijakan retensi yang efektif dengan memberikan gaji yang kompetitif, gaji pokok yang berpengalaman dan promosi berbasis pengalaman. Itu akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

4. Pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai

Hipotesis Keempat (terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepribadian (X2) terhadap kinerja pegawai (Z)). Hasil pengujian pada tabel 4.23, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel Kepribadian (X2) adalah 0,2896 dengan t hitung 2,1610. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai α (0,03780,03780,05) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Kepribadian (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai (Z). Besarnya pengaruh variabel Kepribadian (X2) terhadap variabel Kinerja pegawai (Z) adalah 0,2896 atau 29,0% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients β dari penelitian.

Temuan penelitian Sikalieh & Mkoji, (2012) pada dimensi kepribadian dan kinerja menunjukkan bahwa sifat kepribadian conscientiousness adalah yang paling prediktif kinerja pekerjaan diikuti oleh keterbukaan terhadap pengalaman, keramahan, ekstrasversi dan stabilitas emosional. Kesimpulannya, mayoritas tenaga kerja KEMRI terutama terdiri dari sifat kepribadian yang teliti, yang telah ditemukan paling prediktif kinerja pekerjaan di organisasi. Oleh karena itu, kepribadian berguna untuk memprediksi kriteria terkait pekerjaan lainnya, seperti kepuasan kerja dan prestasi kerja. Studi ini merekomendasikan agar KEMRI mempertimbangkan tes kepribadian sebagai bagian dari proses rekrutmen dan seleksi.

5. Pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai

Hipotesis Kelima (terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Organizational citizenship behavior (Y) terhadap kinerja pegawai (Z)). Hasil pengujian pada tabel 4.23, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel Organizational citizenship behavior (Y) adalah 0,2384 dengan t hitung 2,1672. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai α (0,0373 < 0,05) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Organizational citizenship behavior (Y) berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai (Z). Besarnya pengaruh variabel Organizational citizenship behavior (Y) terhadap variabel Kinerja pegawai (Z) adalah 0,2384 atau 23,8% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients β dari penelitian.

6. Pengaruh secara tidak langsung sikap terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behavior

Hipotesis Keenam (terdapat pengaruh secara tidak langsung antara variabel Sikap (X1) terhadap kinerja pegawai (Z) dengan variabel Organizational citizenship behavior (Y) sebagai variabel moderasi). Pengaruh tidak langsung / indirect effect variabel Sikap (X1) terhadap variabel Kinerja pegawai (Z) melalui variabel Organizational citizenship behavior (Y) adalah $Z = p_z.X1 + p_z.YX1 + p_z.1\epsilon1$ $0,22675339 \times 0,458556692 = 0,104$. Dengan demikian pengaruh totalnya $= p_yX1 + IE = (0,458556692 + 0,104) = 0,563$.

Organizational citizenship behavior dan perilaku kerja kontraproduktif mengaturnya menjadi berlawanan. Tetapi kedua konstruksi tersebut telah dihubungkan, meskipun dalam arah yang berlawanan, dengan rangkaian konstruksi disposisional dan penilaian atau sikap yang sama. Namun meta-analisis telah menunjukkan bahwa (negatif) hubungan antara konstruksi hanya moderat dalam kekuatan. Selain itu, hubungan dengan anteseden umumnya lebih kuat, kadang-kadang secara substansial demikian. untuk perilaku kerja kontraproduktif daripada organizational citizenship behavior. Manakah dari komponen kinerja pekerjaan

karyawan ini yang paling penting bagi supervisor? Studi tertentu telah menilai bagaimana supervisor menimbang kinerja tugas karyawan* dan organizational citizenship behavior, dan secara umum, mereka menyimpulkan bahwa yang terakhir setidaknya sama pentingnya dengan yang pertama dalam menentukan penilaian dan penilaian kinerja pekerjaan secara keseluruhan. Hanya satu studi yang mempertimbangkan perilaku kerja yang kontraproduktif juga: secara menarik. hasilnya menunjukkan bahwa supervisor menganggap kewarganegaraan kurang penting daripada perilaku kerja yang kontraproduktif. Akhirnya, sejauh mana perilaku warga organisasi meningkatkan fungsi atau kinerja organisasi (secara keseluruhan) telah diteliti. Hasil umumnya mendukung, terlepas dari apakah yang terakhir diukur dengan menggunakan indeks kuantitas, kualitas, keuangan, atau layanan pelanggan (kepuasan dan keluhan). Namun, seperti yang telah dikomentari beberapa peneliti, teori tentang mekanisme di mana perilaku kewarganegaraan karyawan memengaruhi kinerja organisasi masih sedikit (Rogelberg, 2007:105).

7. Pengaruh secara tidak langsung kepribadian terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behavior

Hipotesis Ketujuh (terdapat pengaruh secara tidak langsung antara variabel Kepribadian (X2) terhadap kinerja pegawai (Z) dengan variabel Organizational citizenship behavior (Y) sebagai variabel moderasi). Pengaruh tidak langsung / indirect effect variabel Kepribadian (X2) terhadap variabel Kinerja pegawai (Z) melalui variabel Organizational citizenship behavior (Y) adalah $Z = \beta_{21}X_2 + \beta_{22}Y + \beta_{23}X_2Y$ $= 0,325604285 + 0,289671725 = 0,094$. Dengan demikian pengaruh totalnya $= \beta_{21} + \beta_{22} + \beta_{23} = (0,289671725 + 0,094) = 0,384$. Penner et al., (1997) dalam penelitiannya mengusulkan bahwa dua jenis variabel disposisional dapat memainkan peran penting dalam OCB. Yang pertama adalah motif individu untuk terlibat dalam OCB. Dikatakan bahwa karena OCB dapat melayani kebutuhan atau motif yang berbeda untuk individu yang berbeda, pengukuran motif ini akan meningkatkan prediksi OCB. Variabel disposisional lainnya adalah sifat kepribadian-orientasi kepribadian prososial. Karena OCB adalah tindakan prososial dan sifat kepribadian ini melibatkan pikiran, perasaan, dan tindakan prososial, ini dapat memprediksi OCB lebih baik daripada sifat kepribadian yang lebih umum. Data disajikan untuk mendukung argumen bahwa kedua variabel disposisional terkait dengan OCB. Akhirnya, disarankan bahwa terlibat dalam OCB dapat mempengaruhi konsep diri seseorang. Secara khusus, ada alasan untuk percaya bahwa hal itu dapat menghasilkan perubahan identitas pribadi yang konsisten dengan peran warga organisasi. Identitas peran dan variabel psikologis lainnya yang disebutkan sebelumnya diintegrasikan ke dalam model penyebab OCB yang bertahan lama. Dalam model ini, sikap kerja, variabel organisasi, motif, dan ciri kepribadian semuanya mempengaruhi tingkat awal OCB. Perilaku ini, pada gilirannya, mempengaruhi sejauh mana seseorang mengembangkan identitas peran sebagai warga organisasi. Dan identitas peran inilah yang secara langsung menyebabkan tingkat OCB yang bertahan lama. Kegunaan model ini untuk memprediksi OCB dan meningkatkan kejadian perilaku ini dibahas.

E. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sikap tidak berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior
 2. Kepribadian tidak berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior
 3. Sikap berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
-

4. Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
5. Organizational citizenship behavior berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
6. Sikap berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behavior
7. Kepribadian berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behavior

F. Daftar Pustaka

- Budihardjo, A. (2011). *Organisasi: Menuju pencapaian kinerja optimum*. Jakarta: Prasetya Mulya.
- Christiansen, B. (2014). *Handbook of Research on Effective Marketing in Contemporary Globalism*. IGI Global.
- Cronbach, L. J., & Shavelson, R. J. (2004). My current thoughts on coefficient alpha and successor procedures. *Educational and Psychological Measurement*, 64(3), 391–418.
- 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.
- Fattah, D. H. A. H. M. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Elmatara*. Yogyakarta: Elmatara.
- Handayani, C. S., & Novianto, A. (2004). *Kuasa wanita jawa*. LKIS PELANGI AKSARA.
- Jamil, I., Askvik, S., & Hossain, F. (2016). *Administrative Culture in Developing and Transitional Countries*. Taylor & Francis.
- Khan, I., Dongping, H., & Ghauri, T. A. (2014). Impact of attitude on employees performance: a study of textile industry in punjab, Pakistan. *World Applied Sciences Journal*, 30(1), 191–197.
- Konovsky, M. A., & Organ, D. W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 253–266.
- Lodico, M. G., Spaulding, D. T., & Voegtler, K. H. (2010). *Methods in Educational Research: From Theory to Practice*. Wiley.
- Organ, D. W. (1994). Personality and organizational citizenship behavior. *Journal of Management*, 20(2), 465–478.
- Penner, L. A., Midili, A. R., & Kegelmeyer, J. (1997). Beyond job attitudes: A personality and social psychology perspective on the causes of organizational citizenship behavior. *Human Performance*, 10(2), 111–131.
- Portney, L. G., & Watkins, M. P. (2009). *Foundations of clinical research: applications to practice* (Vol. 892). Pearson/Prentice Hall Upper Saddle River, NJ.
- Purba, D. E., Oostrom, J. K., Van Der Molen, H. T., & Born, M. P. (2015). Personality and organizational citizenship behavior in Indonesia: The mediating effect of affective commitment. *Asian Business & Management*, 14(2), 147–170.
- Reynolds, P. D. (2015). *Primer in theory construction: An A&B classics edition*. Routledge.
- Rogelberg, S. G. (2007). *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=fKk5DQAAQBAJ>
- Sapsford, R., & Jupp, V. (2006). *Data Collection and Analysis*. SAGE Publications.

- Sarwono, J. (2014). *Teknik Jitu Memilih Prosedur Analisis Skripsi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sikalieh, D., & Mkoji, D. (2012). *The Influence of personality dimensions on organizational performance*.
- Suryani, & Hendriyadi. (2016). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=YHA-DwAAQBAJ>
- Tayie, S. (2005). *Research methods and writing research proposals*. Pathways to Higher Education.
- Thomas, R. K. (2008). *Health services marketing: a practitioner's guide*. Springer Science & Business Media.
-