

**PENGARUH DIMENSI KEPERIBADIAN TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
MELALUI VARIABEL KONTROL BUDAYA ORGANISASI
DI PESANTREN AL-MADANI CIKALONG MAJALENGKA**



**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Pengajuan Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)**

Disusun oleh:

Zaky Mohammad Mubarok

NIM: 17104090047

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
TAHUN AKADEMIK 2021/2022**

**PENGARUH DIMENSI KEPERIBADIAN TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
MELALUI VARIABEL KONTROL BUDAYA ORGANISASI
DI PESANTREN AL-MADANI CIKALONG MAJALENGKA**



**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Pengajuan Mem peroleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)**

Disusun oleh:

Zaky Mohammad Mubarak

NIM: 17104090047

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
TAHUN AKADEMIK 2021/2022**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zaky Mohammad Mubarak
NIM : 17104090047
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi Saya yang berjudul "PENGARUH DIMENSI KEPERIBADIAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) MELALUI VARIABEL KONTROL BUDAYA ORGANISASI DI PESANTREN AL-MADANI CIKALONG MAJALENGKA" merupakan karya asli atau tulisan Saya sendiri bukan plagiasi dari hasil karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini Saya buat dengan sebenar-benarnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 5 Desember 2022

Yang menyatakan



Zaky Mohammad Mubarak

17104090047

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05-03/R0

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya, maka kami selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Zaky Mohammad Mubarak

NIM : 17104090047

Judul Skripsi : Pengaruh Dimensi Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Variabel Kontrol Budaya Organisasi di Pesantren Al-Madani Cikalong Majalengka

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

Dengan ini kami mengharap agar Skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 5 Desember 2022

Pembimbing Skripsi

Dr. Imam Machali., M.Pd.

NIP. 19791011 20091201 005

SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-140/Un.02/DT/PP.00.9/01/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH DIMENSI KEPERIBADIAN TERHADAP ORGANISASI CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) MELALUI VARIABEL KONTROL BUDAYA ORGANISASI DI PESANTREN AL-MADANI CIKALONG MAJALENGKA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ZAKY MOHAMMAD MUBAROK
Nomor Induk Mahasiswa : 17104090047
Telah diajukan pada : Rabu, 21 Desember 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Imam Machali, S.Pd.I., M.Pd
SIGNED

Valid ID: 63c6f6fa2715



Penguji I

Rinduan Zain, S.Ag, MA.
SIGNED

Valid ID: 63c6f05a282a3



Penguji II

Dr. Rohmatun Lukluk Isnaini, S.Pd.I., M.Pd.I.
SIGNED

Valid ID: 63c6d00a2c76



Yogyakarta, 21 Desember 2022

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 63c6e1d075a3

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ سَيَجْعَلُ لَهُمُ الرَّحْمَنُ وُدًّا ﴾

(مریم/19: 96)

Sungguh, orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, kelak (Allah) Yang Maha Pengasih akan menanamkan rasa kasih sayang (dalam hati mereka).¹

(Q.S. Maryam/19:96)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur`an, (Jakarta:2019)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk

Almamater tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الحمد لله رب العالمين و به نستعين على أمور الدنيا و الدين
و الصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وآله و أصحابه أجمعين

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Segala puji syukur kepada Allah Swt atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi di Program Studi (Prodi) Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad saw. yang telah menjadi pemimpin spiritual umat dengan membawa agama Islam sebagai *rahmatan lil-'alami'in*. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan banyak terimakasih yang mendalam kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberi kesempatan untuk menuntut ilmu di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Prof. Hj Sri Sumarni, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta staf-stafnya, yang telah membantu peneliti dalam mengikuti perkuliahan di Prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Zainal arifin, M.S.I., selaku ketua Prodi MPI yang telah memberikan saran dan nasehat kepada peneliti selama menjalani studi di Prodi MPI.

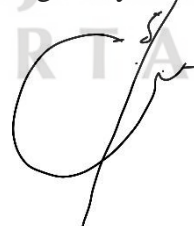
4. Ibu Nora Saiva Jananna M.Pd selaku sekretaris Prodi MPI yang telah memberikan saran dan nasehat kepada peneliti selama menjalani studi di Prodi MPI.
5. Bapak Dr. Imam Machali., M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang telah meluangkan waktu, mencurahkan pikiran, mengarahkan, serta memberikan petunjuk dengan penuh kesabaran dan keikhlasan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak Muhammad Ishak M.Pd, selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA) yang telah meluangkan waktu, membimbing, memberi nasehat, dan masukan yang tak ternilai harganya kepada peneliti.
7. Seluruh dosen Program Studi S1 Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga yang telah memberikan banyak ilmu. Semoga segala ilmu yang diberikan dapat bermanfaat bagi penulis pribadi juga masyarakat, agama, dan negara.
8. Seluruh jajaran pegawai dan karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan studi selama ini.
9. Bapak K.H Endi Suhendi M.A dan Ibu Nyai Ambarworo Sari, S.Pd.I selaku pimpinan dan pengasuh Pesantren Al-Madani Cicalong, Majalengka yang selalu membimbing dan mengajarkan ilmu selama di pesantren dengan penuh kesabaran.

10. Segenap guru dan staf pegawai Pesantren Al-Madani Cicalong, Majalengka yang telah memberikan penulis izin penelitian di Pesantren tersebut, serta kepada santriwan/i yang membantu dalam proses penyebaran dan pengisian kuesioner
11. Keluarga tercinta, Bapak Hasan Ma'mun, Ibu Cicih Sunarsih kakak saya Elfrida Nurhasanah, Eva Fitriani Syarifah dan adik saya Rahma Zahra yang telah memberikan do'a dukungan kasih sayang dan segalanya yang penulis butuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Segenap tenaga kependidikan di lingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan atas bantuan dan layanan yang telah diberikan selama ini.
13. Seluruh teman-teman dan sahabat seperjuangan saya di MPI angkatan 2017 UIN Sunan Kalijaga, khususnya kepada yang telah memberikan motivasi dan semangatnya.
14. Segenap pihak yang berkontribusi langsung dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 25 November 2022

Yang menyatakan,



Zaky Mohammad Mubarak

17104090047

ABSTRAK

Zaky Mohammad Mubarak. Pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Variabel Kontrol Budaya Organisasi di Pesantren Al-Madani Cikalong Majalengka. Skripsi. Yogyakarta: Program studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2022.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dimensi kepribadian (X), terhadap variabel dependen berupa *organizational citizenship behavior* (Y), serta dimediasi oleh variabel kontrol berupa budaya organisasi (Z). Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Taufiq Amir tentang sebuah perilaku yang dipengaruhi oleh kepribadian, dan teori Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge tentang budaya organisasi sebagai pandangan dalam menentukan perilaku seseorang.

Penelitian ini melibatkan 178 responden yang menjadi sampel dengan teknik pengambilan sampel berdasarkan metode *stratified random sampling*. Teknik analisis menggunakan teknik analisis korelasi *bivariate* dan parsial, kemudian analisis regresi linier sederhana dan regresi linear berganda. Hasil uji korelasi menunjukkan korelasi *bivariate* (r_{yx}) lebih besar dibandingkan koefisien korelasi parsial ($r_{yx.z}$), yakni $0,681 > 0,430$ dan dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil analisis korelasi parsial dapat diketahui bahwa seorang santri/siswa tidak cukup hanya memiliki kepribadian yang baik saja untuk memperoleh *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi, akan tetapi harus ditunjang dengan budaya organisasi yang tinggi pula. Hasil ini didukung dengan analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa variabilitas dimensi kepribadian dan budaya organisasi dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar $Y = 8,077 = 0,395X_1 + 0,305X_2$, artinya bahwa ketika dimensi kepribadian dan budaya organisasi tetap/konstan, maka nilai *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 8,077, dan untuk setiap kenaikan sebesar 1 poin pada dimensi kepribadian dan budaya organisasi maka nilai *organizational citizenship behavior* (OCB) akan meningkat sebesar 8,777, 9,477, dan 10,177.

Kata Kunci: dimensi kepribadian, *organizational citizenship behavior*, dan budaya organisasi

ABSTRACT

Zaky Mohamad Mubarak. Influence of Personality on Organizational Citizenship Behavior (OCB) Through Organizational Culture Control Variables at Al-Madani Islamic Boarding School Cikalong Majalengka. Thesis. Yogyakarta: Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training Sciences, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta. 2022.

This research uses a quantitative method, which aims to determine the effect of the independent variable dimension of personality (X), on the dependent variable in the form of organizational citizenship behavior (Y), and is mediated by the control variable in the form of organizational culture (Z). The theory used in this study is Taufiq Amir's theory about a behavior that is influenced by personality, and Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge's theory about organizational culture as a view in determining one's behavior.

This research involved 178 respondents who became the sample with a sampling technique based on the stratified random sampling method. The analysis technique uses bivariate and partial correlation analysis techniques, then simple linear regression analysis and multiple linear regression. The results of the correlation test showed that the bivariate correlation (r_{yx}) was greater than the partial correlation coefficient ($r_{yx.z}$), namely $0.681 > 0.430$ and with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Based on the results of partial correlation analysis, it can be seen that it is not enough for a santri/student to just have a good personality to obtain high organizational citizenship behavior (OCB), but must be supported by a high organizational culture as well. These results are supported by multiple regression analysis which shows that the variability of the dimensions of personality and organizational culture in increasing organizational citizenship behavior (OCB) is $Y = 8.077 = 0.395X_1 + 0.305X_2$, meaning that when the dimensions of personality and organizational culture remain constant, then organizational values Citizenship Behavior (OCB) is 8.077, and for every increase of 1 point in the dimensions of personality and organizational culture, the value of Organizational Citizenship Behavior (OCB) will increase by 8.777, 9.477 and 10.177.

Keywords: personality dimension, organizational citizenship behavior, and organizational culture

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Kegunaan Penelitian.....	8

D. Kajian Penelitian yang Relevan	9
E. Sistematika Pembahasan	19
BAB II LANDASAN TEORI	21
A. Kajian Teori	21
B. Kerangka Pikir	35
C. Hipotesis Penelitian.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Variabel Penelitian.....	41
C. Definisi Operasional Variabel.....	42
1. Dimensi Kepribadian	42
2. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	45
3. Budaya Organisasi	47
D. Tempat dan Waktu Penelitian.....	50
E. Populasi dan Sampel	50
1. Populasi.....	51
2. Sampel.....	51
F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data.....	53
G. Validitas dan Reliabilitas	56
1. Uji Validitas	56
2. Uji Reliabilitas	60
H. Teknik Analisa Data.....	62

1. Analisis Deskriptif	62
2. Analisis Inferensial	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	66
A. Deskripsi Pesantren Al-Madani Cikalong Majalengka.....	66
1. Sejarah dan Perkembangan Pesantren Al-Madani Cikalong Majalengka	66
2. Visi, Misi, Tujuan, dan Motto Pesantren Al-Madani Cikalong Majalengka	70
3. Struktur Organisasi Pesantren Al-Madani Cikalong Majalengka.....	72
B. Analisis Deskriptif.....	76
1. Karakteristik Sampel.....	76
2. Distribusi Frekuensi Data.....	79
3. Analisis Tabel Silang (<i>Crosstabs</i>).....	82
C. Analisis Inferensial.....	110
1. Analisis Korelasi	110
2. Analisis Regresi	119
D. Pembahasan dan Temuan Lapangan	129
BAB V PENUTUP	133
A. Simpulan	133
B. Saran.....	135
DAFTAR PUSTAKA	137



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	: Indikator dan Deskripsi Variabel Dimensi kepribadian	43
Tabel 3.2	: Kategori Variabel X.....	45
Tabel 3.3	: Indikator dan Deskripsi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	46
Tabel 3.4	: Kategori Variabel Y.....	47
Tabel 3.5	: Indikator dan Deskripsi Budaya Organisasi	48
Tabel 3.6	: Kategori Variabel Z.....	50
Tabel 3.7	: Persebaran Sampel Penelitian.....	53
Tabel 3.8	: Koding Jawaban Responden.....	54
Tabel 3.9	: Kisi-kisi Kuisisioner dan Skala Ukur Variabel Dimensi Kepribadian	54
Tabel 3.10	: Kisi-kisi Kuisisioner dan Skala Ukur Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	55
Tabel 3.11	: Kisi-kisi Kuisisioner dan Skala Ukur Variabel Budaya Organisasi.....	55
Tabel 3.12	: Uji Validitas Variabel Dimensi Kepribadian.....	57
Tabel 3.13	: Uji Validitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior(OCB)</i>	58
Tabel 3.14	: Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	59
Tabel 3.15	: Kriteria Uji Reliabilitas Instrumen berdasarkan <i>Cronbach's Alpha</i>	61

Tabel 3.16	: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Dimensi kepribadian	61
Tabel 3.17	: Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	61
Tabel 3.18	: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi	62
Tabel 3.19	: Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	64
Tabel 4.1	: Deskripsi Data Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel 4.2	: Deskripsi Data Berdasarkan Usia	76
Tabel 4.3	: Deskripsi Data Berdasarkan Kelas	77
Tabel 4.4	: Distribusi Frekuensi Data Tingkat Dimensi Kepribadian .	79
Tabel 4.5	: Distribusi Frekuensi Data Tingkat <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	80
Tabel 4.6	: Distribusi Frekuensi Data Tingkat Budaya Organisasi	81
Tabel 4.7	: Hubungan Jenis Kelamin dan Tingkat Dimensi Kepribadian	82
Tabel 4.8	: <i>Chi-Square Tests</i>	83
Tabel 4.9	: Hubungan Usia dan Tingkat Dimensi Kepribadian.....	84
Tabel 4.10	: <i>Chi-Square Tests</i>	83
Tabel 4.11	: Hubungan Kelas dan Tingkat Dimensi Kepribadian	84
Tabel 4.12	: <i>Chi-Square Tests</i>	89
Tabel 4.13	: Hubungan Jenis Kelamin dan Tingkat <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	90
Tabel 4.14	: <i>Chi-Square Tests</i>	91

Tabel 4. 15	: Hubungan Usia dan Tingkat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	92
Tabel 4. 16	: <i>Chi-Square Tests</i>	93
Tabel 4. 17	: Hubungan Kelas dan Tingkat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	93
Tabel 4. 18	: <i>Chi-Square Tests</i>	97
Tabel 4. 19	: Hubungan Jenis Kelamin dan Tingkat Budaya Organisasi.....	98
Tabel 4. 20	: <i>Chi-Square Tests</i>	99
Tabel 4. 21	: Hubungan Usia dan Tingkat Budaya Organisasi.....	99
Tabel 4. 22	: <i>Chi-Square Tests</i>	101
Tabel 4. 23	: Hubungan Kelas dan Tingkat Budaya Organisasi.....	101
Tabel 4. 24	: <i>Chi-Square Tests</i>	105
Tabel 4. 25	: Hubungan Tingkat Dimensi Kepribadian dan Tingkat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	106
Tabel 4. 26	: <i>Chi-Square Tests</i>	107
Tabel 4. 27	: Hubungan Tingkat Budaya Organisasi dan Tingkat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	108
Tabel 4. 28	: <i>Chi-Square Tests</i>	109
Tabel 4. 29	: Korelasi <i>Bivariate</i> Dimensi Kepribadian dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	110

Tabel 4. 30	: Korelasi Parsial Dimensi Kepribadian dan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	112
Tabel 4. 31	: Hubungan Dimensi Kepribadian, Budaya Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	114
Tabel 4. 32	: <i>Chi-Square Test</i>	117
Tabel 4. 33	: Model Regresi Linear Dimensi Kepribadian terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	119
Tabel 4. 34	: Model ANOVA Kepribadian terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	120
Tabel 4. 35	: Koefisien Regresi Dimensi Kepribadian terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	120
Tabel 4. 36	: Model Regresi Linear Budaya Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	122
Tabel 4. 37	: Model ANOVA Budaya Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	123
Tabel 4. 38	: Koefisien Regresi Budaya Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	123
Tabel 4. 39	: Model Regresi Linear Berganda.....	125
Tabel 4. 40	: Model ANOVA Dimensi Kepribadian dan Budaya Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	126

Tabel 4. 41 : Koefisien Regresi Linear Berganda Dimensi
Kepribadian dan Budaya Organisasi terhadap
Organizational Citizenship Behavior (OCB)..... 127



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Skema Pengaruh Dimensi Kepribadian terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , Dikontrol oleh Budaya Organisasi.....	38
Gambar 3.1	: Skema Hubungan antar variabel X, Y, dan Z.....	43
Gambar 4.1	: Struktur Organisasi Pesantren Al-Madani Cikalong Majalengka	76
Gambar 4.2	: Skema Hasil Perbandingan r_{yx} dan $r_{yx.z}$	115

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Kartu Bimbingan Skripsi	146
Lampiran II	: Bukti Seminar Proposal	147
Lampiran III	: Surat Izin Penelitian.....	148
Lampiran IV	: Surat Keterangan Bukti Penelitian	149
Lampiran V	: Sertifikat PLP KKN Integratif.....	150
Lampiran VI	: Sertifikat Sosialisasi Pembelajaran.....	151
Lampiran VII	: Sertifikat ICT	152
Lampiran VIII	: Sertifikat PKTQ.....	153
Lampiran IX	: Sertifikat Training Lectora	154
Lampiran X	: Sertifikat TOEFL.....	155
Lampiran XI	: Kuisisioner Penelitian	156
Lampiran XII	: Daftar Responden Penelitian	161
Lampiran XIII	: <i>Curriculum Vitae</i>	168

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menjalankan organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan dan peranan sumber daya yang terdapat pada individu bisa diberlakukan secara efektif dan efisien sehingga memiliki dampak terhadap tujuan organisasi. Manusia sebagai unsur sumber daya manusia telah memberikan serta mempengaruhi kesuksesan organisasi, karena manusia juga merupakan pelaku aktivitas utama dalam pengelolaan organisasi. Pengelolaan yang dilakukan oleh sekelompok manusia dalam menjalankan fungsi organisasi tidak lepas dari berbagai dinamika permasalahan yang muncul, dinamika tersebut harus dihadapi individu, kelompok atau secara organisasional secara keseluruhan akan semakin kompleks melalui pendekatan manajemen. Pendekatan manajemen yang logis, rasional, dan mirip rekayasa menurut Taylor adalah perilaku manusia akan termotivasi oleh penghargaan dan mengambil arahan dengan baik jika ditawarkan kesempatan untuk memperbaiki pola kehidupan mereka dari segi ekonomi maupun sosial.² Hal ini menunjukkan bahwa riset terhadap manusia perlu dilakukan dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan unsur utama dalam menjalankan fungsi

² Andi Indahwati Sidin dan Rhapsalyani Herno Della, *Perilaku Organisasi*, 1 ed. (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2021), 7.

organisasi serta harus dikelola secara efektif dan efisien, termasuk dengan melakukan riset terhadap kepribadian manusia.

Perilaku yang terjadi dalam suatu organisasi dapat menginterpretasi seseorang atas tanggung jawabnya terhadap organisasi dan melakukan apapun yang dapat dilakukan berdasarkan karakteristik individu. Perilaku organisasi merupakan bagian dari cara berpikir dan dilakukan pada tingkatan individu, kelompok maupun tingkat organisasi. Pendekatan ini mengidentifikasi studi perilaku organisasi secara jelas tingkat analisisnya, apakah individu, kelompok atau organisasi yang digunakan.³ Sama halnya dengan yang disampaikan oleh Andi Indahwaty Sidin dan Rhaptyalyani Herna Dello, bahwa perilaku organisasi mempelajari tiga determinan perilaku dalam organisasi: individu, kelompok dan struktur organisasi dan sebagai penerapan pengetahuan tentang pengaruh individu, kelompok dan struktur organisasi pada perilaku dilakukan untuk memungkinkan organisasi bekerja lebih efektif.⁴ Pendekatan riset tentang model perilaku organisasi juga disampaikan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, model perilaku organisasi memperlihatkan parameter-parameternya dan mengidentifikasi model perilaku untuk setiap *input*, *process*, dan *output* yang setiap bagiannya terdapat tingkat individu, kelompok, dan organisasi.⁵

³ Dedi Rianto Rahadi dan Etty Susilowati, *Perilaku Organisasi*, ed. oleh Ono Supriadi dan Pandu Cakranegara, 1 ed. (Bogor: PT. Filda Fikrindo, 2019), 11.

⁴ Sidin dan Della, *Perilaku Organisasi*, 8.

⁵ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, ed. oleh Ratna Saraswati et al., 16 ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 17–18.

Perilaku kewargaan organisasional (PKO) atau juga yang dikenal *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah identifikasi dari perilaku organisasi pada lingkup organisasional. Perilaku kewargaan organisasional menjadikan perilaku anggotanya untuk membantu menciptakan organisasi yang lebih baik berdasarkan interaksi positif yang dilakukan oleh setiap anggota organisasinya. Riset yang dilakukan oleh Mahir Pradana et al, menyatakan adanya perilaku kewargaan organisasi memiliki peranan dan inisiatif dalam menata prosedur atau operasional organisasi demi menjaga berbagai sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut.⁶ Dengan demikian adanya PKO bagi organisasi adalah suatu kemajuan terhadap sistem organisasi serta menjadi alternatif lain bagi organisasi dalam mencapai tujuan.

Perbedaan terhadap nilai-nilai antara masyarakat dapat ditinjau dari segi budaya, seperti apa yang terjadi dalam berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya berperan penting dalam mengikat keseragaman berperilaku atau bertindak setiap anggota masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keharmonian. Pada pandangan ini organisasi pun memiliki budaya dan menjadi pedoman yang dimiliki organisasi, seiring dengan berjalannya waktu, budaya yang terdapat pada organisasi akan dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi keefektifitas operasional organisasi secara keseluruhan, dan efisiensi dari manajemen organisasi tersebut, implikasinya adalah anggota organisasi

⁶ Mahir Pradana et al., "Faktor-Faktor Penentu Organizational Citizenship Behavior: Studi Kasus Perusahaan Asuransi di Indonesia," *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 19, no. 2 (2018): 93.

berperilaku berdasarkan budaya yang memiliki kontribusi. Pentingnya sebuah budaya untuk keberlangsungan organisasi diungkapkan Masduki Asbari et al, adalah budaya yang ada dalam suatu organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi. Dengan demikian budaya organisasi memiliki peranan penting dalam mengatur perilaku anggota organisasi, budaya tersebut merupakan persepsi yang sama dan kompleks dalam berorganisasi.⁷

Kegiatan dalam berorganisasi tidak terlepas dari interaksi sosial, yang senantiasa terikat oleh budaya yang berlaku. Budaya yang berlaku merupakan hasil kesepakatan masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, lembaga, suku maupun bangsa. Organisasi yang bergerak untuk pendidikan memiliki budaya organisasi yang memoderasi hubungan antara motivasi intrinsik anggotanya untuk berinovasi, dimana individu yang mempersepsikan organisasinya memiliki dampak terhadap pendidikan yang tinggi.⁸ Organisasi juga mengharapkan kepribadian anggotanya yang semaksimal mungkin untuk mencapai keunggulan organisasi sehingga mampu bertahan dari perubahan globalisasi. Pemahaman terhadap kepribadian anggota, organisasi akan lebih efektif dalam memajemen berbagai upaya yang memberikan keefektifan dalam menjalankan program atau kegiatan organisasi.⁹

⁷ Masduki Asbari, Priyono Budi Santoso, dan Agus Purwanto, "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0," *Jim UPB* 8, no.1 (2019): 8.

⁸ Affan Maulana Ghiffari dan Debora Eflina Purba, "Apakah Budaya Organisasi Pembelajaran Dapat Memoderasi Hubungan Tidak Langsung Antara Core Self-Evaluation dan Kreativitas Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik," *Jurnal Ilmial Indonesia* 6, no. 1 (2021): 163.

⁹ Taufiq Amir, *Perilaku Organisasi*, 1 ed. (Jakarta: PRENADAMEDIA, 2017), 16.

Keunggulan budaya organisasi yang positif dalam organisasi yang utama adalah budaya dapat sebagai pendukung strategi operasional organisasi dan budaya organisasi dapat mengatasi perubahan lingkungan yang dinamis dengan cepat dan tepat serta meminimalisir pengaruh negatif dalam kepribadian anggota.¹⁰ Budaya organisasi merupakan fenomena yang menimbulkan perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi menjadi alasan perilaku anggotanya dalam berorganisasi serta memiliki orientasi pada pencapaian tujuan atau hasil yang telah ditetapkan, maka dari itu jika budaya organisasi memiliki pengaruh yang baik, akan meningkatkan kualitas pada anggota organisasi. Tujuan adanya penerapan budaya organisasi adalah sebagai pedoman atas nilai keyakinan dan norma-norma organisasi yang di terapkan oleh anggotanya dan tercermin melalui perilaku.¹¹

Penilaian atas berhasilnya manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat diidentifikasi berdasarkan kepribadian anggota-anggotanya yang senantiasa berperilaku positif dan produktif. Urgensi implementasi manajemen sumber daya manusia dalam berorganisasi memiliki peranan strategis dalam membentuk karakteristik anggotanya melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang terdapat pada organisasi tertentu.¹² Peran organisasi pendidikan sebagai wadah untuk pengembangan

¹⁰ Asep Iwan Setiawan, "Budaya Organisasi dalam Lembaga Islam," *dio* 14, no. 2 (2015): 343.

¹¹ Akhmad Sanhaji, Budi Eko Soetjipto, dan Suharto, "Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Anggota Organisasi (OCB) Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja," *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan* 1, no. 5 (2016): 919.

¹² Lukman Hakim dan Mukhtar, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*, ed. oleh Yusdi Anra, 1 ed. (Jambi: Timur Laut Aksara, 2018), 87.

individu melalui pengajaran rutin, pada prinsipnya konsep manajemen hampir sama dengan yang dikenal dengan simpatik dalam mengembangkan kepribadian, keluwesan berkomunikasi dan ketepatan para anggotanya dalam berperilaku.¹³ Pemahaman terhadap kepribadian melalui studi menjadi sesuatu yang penting dalam pengembangan manajemen organisasi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Hamdani dalam sebuah studinya, interaksi organisasi melibatkan bermacam karakter atau kepribadian anggota yang berbeda-beda. Menghadapi interaksi yang berbeda-beda berdasarkan kepribadian seseorang menentukan kebijakan dalam membatasi atau melebihkan perilaku. Kemampuan memahami dan menghadapi berbagai kepribadian anggota organisasi menjadi langkah alternatif dalam menentukan pola manajemen organisasi.¹⁴

Dalam kehidupan masyarakat yang beragama, pesantren diharapkan memberikan kontribusi terhadap pendidikan nilai-nilai diri seseorang, dilapangan pesantren telah menunjukkan eksistensinya melalui budayanya sebagai program-program yang direncanakan oleh pihak organisasi yang terstruktur.¹⁵ Tidak lepas dari budaya organisasi sebagai studi untuk memperoleh dasar dalam pengembangan organisasi atas kepribadian dan perilaku anggota organisasi. Penelitian ini mengangkat tema pengembangan sumber daya manusia, melalui implementasi budaya organisasi yang terdapat

¹³ Yusuf Hadijaya, *Organisasi Kemahasiswaan dan Kompetensi Manajerial Mahasiswa*, 1 ed. (Medan: Perdana Publishing, 2015), 21–22.

¹⁴ Hamdani, “Urgensi Kepribadian Dalam Organisasi Bisnis,” *Jurnal Muamalah* 5, no. 1 (2015): 110,

¹⁵ Moh. In’ami, “Kultur Pesantren Modern: Integrasi Sistem Madrasah dan Pesantren di Pondok Modern Gontor,” *Ibda’: Jurnal Kebudayaan Islam* 9, no. 2 (2011): 198.

pada lembaga pendidikan yaitu, Pesantren Al-Madani Cikalong Majalengka. Berdasarkan hasil metode survey (*survey research*), Pesantren Al-Madani menjadi satu-satunya Pesantren di Majalengka yang memakai budaya asli (*indigenius culture*) yang merujuk pada Pondok Pesantren Modern Darussalam Gontor dan menjadi pesantren *Mu'addalah*.¹⁶ Berdasarkan uraian serta latar belakang diatas tentang urgensi manajemen sumber daya manusia untuk menilai tingkat efektivitas nilai kepribadian dengan adanya implementasi budaya organisasi terhadap perilaku seseorang pada sebuah organisasi di Pesantren Al-Madani Cikalong, Majalengka. Maka judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Dimensi Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Budaya Organisasi di Pesantren Al-Madani Cikalong Majalengka”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan kajian diatas permasalahan penelitian ini adalah bagaimana pengaruh dimensi kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui budaya organisasi di Pesantren Al-Madani Cikalong Majalengka, dari permasalahan tersebut dapat dirumuskan beberapa pokok masalah yang menjadi kajian dalam skripsi ini, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara dimensi kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* di Pesantren Al-Madani Cikalong?

¹⁶ Wawancara dengan Bu Nyai Ambarworo Sari, S.Pd.I, tanggal 1 September 2022 di Kantor Administrasi Pesantren Al-Madani.

2. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara dimensi kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* ketika dikontrol variabel budaya organisasi di Pesantren Al-Madani Cikalong?
3. Seberapa besar pengaruh antara dimensi kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* ketika dikontrol variabel budaya organisasi di Pesantren Al-Madani Cikalong?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara dimensi kepribadian dengan *organizational citizenship behavior* pada di Pesantren Al-Madani Cikalong.
2. Mengetahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara dimensi kepribadian dengan *organizational citizenship behavior* ketika dikontrol variabel budaya organisasi di Pesantren Al-Madani Cikalong.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh antara dimensi kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* ketika dikontrol variabel budaya organisasi di Pesantren Al-Madani Cikalong.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam perilaku berorganisasi.

- 2) Penelitian ini dapat menambah wawasan praktisi pendidikan bahwa dimensi kepribadian berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.
 - 3) Penelitian ini dapat menambah wawasan praktisi pendidikan bahwa dimensi kepribadian berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* ketika dikontrol variabel budaya organisasi.
 - 4) Hasil penelitian diharapkan dapat memperluas pengembangan penelitian keorganisasian, terutama bagi pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan hal-hal yang menjadi kekurangan dari penelitian ini.
- b. Kegunaan Praktis
- 1) Hasil penelitian dapat menambah wawasan bagi penulis mengenai pengaruh dimensi kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*.
 - 2) Memberi informasi kepada pengelola Pondok Pesantren Al-Madani dalam menganalisis *organizational citizenship behavior*.
 - 3) Hasil penelitian dapat memberikan gambaran dan masukan kepada pengelola Pesantren Al-Madani Cikalong dalam menganalisis *organizational citizenship behavior*.

D. Kajian Penelitian Yang Relevan

Secara garis besar sudah cukup banyak penelitian mengenai kepribadian individu dan faktor lainnya yang berpengaruh terhadap perilaku dalam berorganisasi. Penelitian ini berkaitan dengan perilaku warga organisasi

dan upaya untuk menganalisis pengaruh sifat kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* serta bagaimana pengaruhnya ketika dikontrol oleh variabel budaya organisasi. Kepribadian dan budaya organisasi merupakan beberapa faktor yang sangat berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam berorganisasi. Pada riset perilaku organisasi, faktor yang memiliki dampak terhadap perilaku organisasi adalah faktor-faktor *personality* lainnya seperti kepribadian, sikap dan hubungan sosial dalam kelompok kerja.¹⁷ Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge budaya organisasi memperlihatkan bagaimana seseorang memandang karakteristik budaya organisasi untuk dapat mempengaruhi terhadap tingkah laku dan perilaku dari anggota organisasi.¹⁸ Berdasarkan literatur-literatur sebelumnya, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship organizational* dan membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara dimensi kepribadian dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship organizational*.

Pendekatan teori kepribadian seringkali digunakan untuk mencari solusi mengenai dinamika permasalahan yang bersifat personal serta mengidentifikasi perilaku yang timbul, teori kepribadian yang relatif stabil dalam riset perilaku diantaranya adalah model kepribadian *Big Five Personality*.¹⁹ Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Desi Natalia Soepono dan Veronika Agustini Srimulyani dalam penelitiannya yang berjudul

¹⁷ Bernhard Tewal et al., *Perilaku Organisasi, Perilaku Organisasi*, ed. (Bandung: CV.Patra Media Grafindo, 2008), 56–57.

¹⁸ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 355.

¹⁹ Hardani Widhiastuti, "Big Five Personality sebagai Prediktor Kreativitas dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Dewan," *MMW-Fortschritte der Medizin* 41, no. 1 (2014): 120,

“Analisis Pengaruh *The Big Five Personality* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Perawat di RS Santa Clara Madiun” metode penelitian ini adalah penelitian kausal dengan populasi 54 responden Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *the big five personality* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat secara positif melalui perolehan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 5,439 dan *the big five personality* juga berpengaruh signifikan terhadap OCB secara positif melalui perolehan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 5,844 dan nilai $p\text{-value} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$).²⁰

Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Fadhil Alinurda Maghfironsyah dan Ahyar Yuniawan dengan judul “Analisis Hubungan *Big Five Personality* dan Komitmen Organisasi serta Pengaruhnya Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*” metode penelitian yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dan jumlah sampel sebanyak 200 orang. Berdasarkan Hasil dari Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM), hasil pengujian langsung antara Kepribadian Lima Besar (*Big five Personality*) dengan Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan yang ditunjukkan oleh nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar 2,095 > nilai standar 1,96 dengan taraf signifikansi 5%. Kemudian hasil pengujian langsung antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yang ditunjukkan dengan melihat nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar 7,293 >

²⁰ Desi Natalia Soepono et al., “Analisis Pengaruh the Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB),” *Jurnal Manajemen Indonesia* 15, no. 1 (2015): 51–64.

nilai standar 1,96 dengan taraf signifikansi 5%. Dengan demikian adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).²¹

Berbeda halnya dengan Lutfianita Novira dan S. Martono tidak mengungkapkan dimensi kepribadian sebagai faktor yang berpengaruh terhadap OCB, melainkan persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal tersebut dibuktikan dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Pada Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” penelitian tersebut menggunakan uji parsial dan analisis sobel dengan bantuan SPSS 20, Berdasarkan data penelitian tersebut menunjukkan persepsi dukungan organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.533 dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka ada pengaruh persepsi dukungan organisasi secara positif dan signifikan pada perilaku kewargaan organisasional. Selanjutnya hasil analisis sobel diketahui bahwa nilai t_{hitung} 3,24 $>$ t_{tabel} 1,98, maka dapat disimpulkan ada pengaruh antara persepsi dukungan organisasi pada perilaku kewargaan organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja, data tersebut

²¹ Fadhil Alinurda Maghfironsyah dan Ahyar Yuniawan, “Analisis Hubungan Big Five Personality Dan Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan Dinas Kesehatan Kota Salatiga),” *Diponegoro Journal of Management* 8, no. 4 (2019): 1–14.

diperoleh melalui pengambilan sampel sebanyak 116 responden dan menggunakan teknik *proportionale random sampling*.²²

Faktor lainnya yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah kepemimpinan dan budaya organisasi. Berdasarkan penelitian deskriptif kuantitatif yang telah dilakukan oleh Endang Haryati et al dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*” dengan populasi penelitian adalah karyawan Politeknik LP3i Medan berjumlah 53 orang. Berdasarkan hasil uji korelasi, besarnya nilai korelasi (R) antara persepsi kepemimpinan transformasional dengan OCB sebesar 0,438 dan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,192. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional terhadap OCB sebesar 19,2%. Sedangkan nilai korelasi (R) antara persepsi kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap OCB sebesar 0,515 dan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,265. Hal ini berarti besarnya pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap OCB adalah sebesar 26,5%. Sedangkan besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap OCB hanya sebesar 7,3%. Maka hasil dari penelitian ini dapat dilihat bahwa pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap OCB adalah sebesar 26,5%. Ini berarti 73,5% faktor lainnya dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

²² Lutfianita Novira dan S Martono, “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Pada Perilaku Kewargaan Organasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Management Analysis Journal* 4, no. 3 (2015): 180-189.

(OCB).²³ Adapun faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi (OCB) menurut Berhnad Tewel et al adalah faktor internal lainnya seperti kepribadian, sikap dan hubungan sosial dalam kelompok kerja.²⁴

Penelitian berikutnya yang mengukur faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dilakukan oleh Aulia Izzatunnisa et al adalah kepemimpinan transformasional, *psychological empowerment* dan kepribadian dengan sampel penelitian ini adalah berjumlah 162 karyawan. Berdasarkan teknik analisis regresi berganda nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional menunjukkan nilai positif sebesar 0,236 maka setiap peningkatan kepemimpinan transformasional sebesar 1 maka menyebabkan *organizational citizenship behavior* menaik sebesar 0,236 dengan asumsi variabel lain tetap, lalu variabel *psychological empowerment* menunjukkan nilai positif sebesar 0,143, sedangkan variabel kepribadian menunjukkan nilai positif sebesar 0,503. Berdasarkan uji parsial kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dapat diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,241 > 1,65455$) dan nilai $sig < 0,05$. Variabel *psychological empowerment* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dapat diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,327 > 1,65455$) dan nilai $sig > 0,05$. Sedangkan variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan

²³ Endang Haryati, Emmy Mariatin, dan Sri Supriyantini, "Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior," *Analitika Jurnal Universita Sumatera Utara* 6, no. 2 (2014): 105–113.

²⁴ Tewel et al., "Perilaku Organisasi."

terhadap *organizational citizenship behavior* dapat diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,471 > 1,654) dan nilai sig $0,000 < 0,05$.²⁵

Faktor yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* selain *personality*/kepribadian yaitu stres kerja terhadap *organizational citizenship behavior* telah dilakukan oleh Nyoman Gede Tangkas Pelayun dan Made Artha Wibawa. Penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi dengan sampel berjumlah 80 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda yang diolah menggunakan *software SPSS* versi 26. Berdasarkan uji regresi linier berganda menunjukkan nilai β (beta) variabel stres kerja sebesar -0,542, hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan nilai β (beta) variabel budaya organisasi 0,442, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.²⁶

Pengaruh yang positif dari kepemimpinan, budaya organisasi dan kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* dapat meningkatkan kinerja seseorang, hal tersebut berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Herisa Ariance, dalam penelitiannya yang berjudul "*Influence of Personality, Leadership and Organizational Culture of Organizational Citizenship Behavior to Improve Employee Performance*" dengan menggunakan metode

²⁵ Izzatunnisa Aulia et al., "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Psychological Empowerment* dan Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*," *Derivatif: Jurnal Manajemen* 15, no. 2 (2012): 329–341.

²⁶ I Nyoman Gede Tangkas Pelayun dan I Made Artha Wibawa, "Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*," *E-Jurnal Manajemen Unud* 6, no. 9 (2017): 5088–5115.

analisis Regresi Linear Berganda dengan SPSS 20,0 dan dengan jumlah sampel sebanyak 77 responden. Berdasarkan uji signifikansi parameter individual (uji t) kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Adapun nilai t_{tabel} 1,99, dan nilai t_{hitung} adalah 4,75 lebih tinggi diatas t_{tabel} , maka variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Variabel kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, nilai t_{tabel} adalah 1,9925, dan nilai t_{hitung} adalah 2,886 > t_{tabel} , maka variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu 2,849 > 1,9925, maka variabel budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan variabel *organizational citizenship behavior* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 15,327 > 1,9921, maka variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.²⁷

Menurut Deviandra Sandhika dan Ade Sobandi *organizational citizenship behavior* bukan hanya dipengaruhi oleh faktor penentu akan tetapi OCB dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berdasarkan

²⁷ Herisa Ariance, "Influence of Personality, Leadership and Organization Culture of Organizational Citizenship Behavior to Improve Employee Performance AT PT. Cahaya Riau Mandiri Pekanbaru," *KURS : Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis* 2, no. 1 (2017): 40–54.

penelitiannya yang berjudul “Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai” metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey eksplanasi dengan total sampel sebanyak 27 responden. Berdasarkan hasil penghitungan analisis regresi sederhana dari variabel perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) terhadap kinerja pegawai adalah $b = 0,482$, $a = 12,7662$. Kemudian dapat diketahui bahwa hasil $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,276 > 2,060$, dengan begitu terdapat pengaruh signifikan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 18%, sedangkan sisanya 82% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.²⁸

Penelitian serupa dengan penelitian diatas membahas seberapa besar pengaruhnya OCB dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Linda Kartini Ticoalu. Berdasarkan penelitiannya yang berjudul “*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan” pada penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan jumlah populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 50 orang. Berdasarkan hasil uji simultan

²⁸ Deviandra Sandhika dan Ade Sobandi, “Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai *Organizational Citizenship Behavior As a Factor Affecting Employee Performance*,” *Manajerial* 3, no. 5 (2018): 174–183.

tingkat signifikansi (Sig.) adalah 0,014 dengan nilai F sebesar 4.660, Oleh karena probabilitas 0,014 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Komitmen Organisasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji parsial, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,044. Hal ini berarti bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan Komitmen organisasi (X2) pun memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,012.²⁹

Berdasarkan penelitian sebelumnya, peneliti menemukan celah penelitian (*research gap*), yakni *organizational citizenship behavior (OCB)* sangat erat hubungannya dengan kinerja seseorang dalam organisasi laba, selain itu juga *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh banyak faktor lainnya selain kepribadian dan budaya organisasi. Namun masih belum banyak penelitian yang menjadikan budaya organisasi sebagai variabel kontrol atas kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* dan juga masih belum banyak penelitian dalam ruang lingkup pendidikan dengan meminimalisir keuntungan materi, akan tetapi lebih kearah pelayanan terhadap masyarakat dibidang sosial dan pendidikan. Maka dari itu, pengangkatan

²⁹ Linda Ticoalu, "Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1, no. 4 (2013): 782–790,

penelitian dengan tema penelitian kepribadian yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui budaya organisasi sebagai variabel kontrol penelitian di Yayasan Pesantren Al-Madani berpeluang untuk memperkaya studi empiris dan literatur kajian penelitian tentang perilaku manusia dalam berorganisasi.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika ini berguna untuk memberikan gambaran secara jelas bagaimana penulis membahas pokok-pokok permasalahan dalam penelitian ini. Gambaran umum terhadap susunan penelitian dapat dilihat dalam sistematika pembahasan. Sistematika pembahasan terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN. Bagian ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian penelitian terdahulu, serta sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI. Bab ini membahas kajian teori yang berasal dari berbagai sumber-sumber referensi buku dan artikel penelitian dari jurnal yang relevan dengan masalah penelitian, kerangka pikir teoritis, serta hipotesis penelitian yang akan diuji.

BAB III METODE PENELITIAN. Bab ini berisi penjelasan mengenai jenis penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen dan teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas instrumen, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN. Pada bab ini penulis akan menguraikan temuan hasil penelitian serta pembahasannya. Hasil penelitian mencakup gambaran umum tentang objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, hasil analisis data, dan hasil pengujian hipotesis. Hasil penelitian dan pembahasan akan disajikan secara terpisah.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN. Bagian ini adalah bagian terakhir yang berisi simpulan, saran-saran, serta kata penutup. Pada sub-bab simpulan, penulis akan menunjukkan hipotesis mana yang didukung atau tidak didukung oleh data. Berbeda dengan sub-bab saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran untuk penelitian yang akan datang.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil olah data dan analisis data temuan-temuan dalam penelitian yang telah dibahas dalam bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel dimensi kepribadian (X) terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y) dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ pada angka kepercayaan 95%. Koefisien korelasi yang dihasilkan sebesar 0,681 yang menunjukkan hubungan yang kuat. Artinya, semakin tinggi tingkat dimensi kepribadian maka semakin tinggi pula tingkat korelasi *organizational citizenship behavior*. Sebaliknya, semakin rendah tingkat dimensi kepribadian maka tingkat korelasi *organizational citizenship behavior* yang dihasilkan pun semakin rendah. Dengan demikian H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak.
2. Hasil uji korelasi parsial variabel dimensi kepribadian (X) berpengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y) dengan melakukan kontrol variabel budaya organisasi (Z). Nilai koefisien korelasi parsial yang dihasilkan sebesar 0,430 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ pada angka kepercayaan 95%. Perbandingan antara koefisien korelasi *bivariate* dengan koefisien

3. korelasi parsial adalah $r_{yx} > r_{yx.z} = 0,681 > 0,430$. Berdasarkan hasil perbandingan tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel dimensi kepribadian (X) berpengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y) karena dimediasi oleh variabel kontrol (Z), dengan demikian, H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Artinya, seorang santri/siswa tidak cukup hanya memiliki kepribadian yang baik saja untuk memperoleh *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi, akan tetapi harus ditunjang dengan budaya organisasi yang tinggi pula.
4. Besar prediksi pengaruh antara variabel dimensi kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* ditunjukkan melalui persamaan regresi linier sederhana, yakni $Y = 17,001 + 0,656X$, artinya bahwa ketika dimensi kepribadian tetap/konstan, maka nilai *organizational citizenship behavior* sebesar 17,001. Sedangkan besar pengaruh antara variabel dimensi kepribadian dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* ditunjukkan melalui persamaan regresi linier berganda, yakni $Y = 8,077 + 0,395X_1 + 0,305X_2$, artinya bahwa ketika dimensi kepribadian dan budaya organisasi tetap/konstan, maka nilai *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 8,077, dan untuk setiap kenaikan sebesar 1 poin pada dimensi kepribadian dan budaya organisasi maka nilai *organizational citizenship behavior* akan meningkat sebesar 8,777, 9,477, dan 10,177.

B. Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan, penulis sampaikan saran-saran sebagai bahan pertimbangan, yaitu :

1. Berdasarkan hasil penelitian diatas, diketahui dimensi kepribadian para santri memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* yang signifikan dan pada kategori tinggi, sehingga penulis memberikan saran kepada lembaga Pesantren Al-Madani Cikalong Majalengka agar selalu membimbing dan mengontrol perilaku para santri. Dalam hal ini Pengurus Organisasi Santri Pesantren Al-Madani (OSPM), diharapkan dapat konsisten memberikan perhatian, pengawasan dan pemberdayaan keterampilan kepada para santri pesantren Al-Madani, serta menindak lanjuti perilaku-perilaku yang dinilai tidak sesuai dengan budaya, norma, pedoman maupun aturan yang telah disepakati di Pesantren Al-Madani. Selain itu, para santri harus turut berperan aktif dalam menjalani atau menerapkan budaya organisasi serta menumbuhkan sikap dan perilaku sebagai seorang yang terdidik di Pesantren Al-Madani sesuai dengan apa yang disampaikan dalam visi, misi, tujuan dan moto Pesantren.
2. Penelitian mampu menjelaskan hubungan/pengaruh dimensi kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui budaya organisasi sebagai variabel kontrol pada kategori korelasi sedang. Dimensi kepribadian, budaya organisasi, maupun *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat ditindak lanjuti

dengan melakukan penelitian yang lebih mendalam di lingkungan Pesantren Al-Madani Cicalong Majalengka.



DAFTAR PUSTAKA

- Ainur Rofiq. “Birokrasi, Perilaku, dan Budaya Organisasi dalam Pendidikan Islam.” *Dirasah : Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2019): 98–116.
- Ali, Muhammad, Fouzia Hadi Ali, Basharat Raza, dan Wasif Ali. “Tinjauan Internasional Menilai Peran Mediasi Work Engagement Antara Hubungan Corporate Social Responsibility Dengan Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior.” *International Review of Management and Marketing* 10, no. 4 (2020): 1–10.
- Ambarwati, Arie. *Perilaku dan Teori Organisasi*. 1 ed. Malang: Meida Nusa Creative, 2018.
- Amir, Taufiq. *Perilaku Organisasi*. 1 ed. Jakarta: PRENADAMEDIA, 2017.
- Amperawan, Dody Leyno, Susi Hendriani, dan Marzolina Marzolina. “Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan dan Organizational Citizenship Behavior Pada Dosen UIN Suska Riau.” *Jurnal Psikologi* 12, no. 2 (2017): 74-85.
- Ariance, Herisa. “Influence of Personality, Leadership and Organization Culture of Organizational Citizenship Behavior to Improve Employee Performance AT PT. Cahaya Riau Mandiri Pekanbaru.” *KURS : Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis* 2, no. 1 (2017): 40–54.
- Asbari, Masduki, Priyono Budi Santoso, dan Agus Purwanto. “Pengaruh

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0.” *Jim UPB* 8, no. 1 (2019): 7–15.

Aulia, Izzatunnisa, Bagis Fatmah, Darmawan Akhmad, dan Hidayah Arini.

“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Psychological Empowerment dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior.”

Derivatif: Jurnal Manajemen 15, no. 2 (2012): 329–341.

Ghiffari, Affan Maulana, dan Debora Eflina Purba. “Apakah Budaya Organisasi

Pembelajaran Dapat Memoderasi Hubungan Tidak Langsung Antara Core Self-Evaluation dan Kreativitas Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik.” *Jurnal*

Ilmial Indonesia 6, no. 1 (2021): 157–177.

Gunawan, Imam. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan

Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kras Kabupaten Kediri.” *Premiere Educandum : Jurnal*

Pendidikan Dasar dan Pembelajaran 5, no. 01 (2016): 59–80.

Hadijaya, Yusuf. *Organisasi Kemahasiswaan dan Kompetensi Manajerial*

Mahasiswa. 1 ed. Medan: Perdana Publishing, 2015.

Hakim, Lukman, dan Mukhtar. *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*. Diedit oleh

Yusdi Anra. 1 ed. Jambi: Timur Laut Aksara, 2018.

Hamdani. “Urgensi Kepribadian Dalam Organisasi Bisnis.” *Jurnal Muamalah* 5,

no. 1 (2015): 104–113.

Harahap, Pahlawansjah. *Budaya Organisasi*. diedit oleh Priyono dan Saipul Hadi.

Budaya Organisasi. 1 ed. Semarang: Semarang University Press, 2011.

Haryati, Desi Nur. “Pengaruh Motivasi dan Kepribadian terhadap Organizational

Citizenship Behavior dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi.”

Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship 9, no. 1

(2019): 28-40.

Haryati, Endang, Emmy Mariatin, dan Sri Supriyantini. “Pengaruh Persepsi

Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap

Organizational Citizenship Behavior.” *Analitika Jurnal Universita Sumatera*

Utara 6, no. 2 (2014): 105–113.

Hidayah, Siti Nur. “Manajemen Kinerja di Institusi Pendidikan Tinggi: Kepuasan

Kerja dan Budaya Organisasi.” *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan*

Islam 1, no. 1 (2016): 23–34.

Huda, Shofiah Nurul, dan Fira Afrina. “Rasulullah Sebagai Role Model Bagi

Pendidik (Kajian Terhadap Al-Qur’an Surah Al-Ahzab Ayat 21).” *Fitrah:*

Journal of Islamic Education 1, no. 1 (2020): 72–88.

In’ami, Moh. “Kultur Pesantren Modern: Integrasi Sistem Madrasah dan Pesantren

di Pondok Modern Gontor.” *Ibda’: Jurnal Kebudayaan Islam* 9, no. 2 (2011):

194–213.

Ivancevich, John M, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. *Perilaku dan*

Manajemen Organisasi. Diedit oleh Gania Gina, Wibi Hardani, dan Bimo Adi

Yoso. 1 ed. Jakarta: Erlangga, 2006.

- Karim, Bisyr Abdul. "Teori Kepribadian dan Perbedaan Individu." *El Jour; Education and Learning Journal* 1, no. 1 (2020): 40–49.
- Katsir, Ibnu. "Tafsir Ibnu Katsir." In *Lubaabut tafsir min Ibnu Katsir*, diedit oleh M. Abdul Ghoffar, Abdurrahim Mu'thi, Abu Ihsan Al-Atsari, dan M. Yusuf Harun, 6 ed., 672. Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2004.
- Kuncoro, Mudrajad. *Metode Kuantitatif*. 4 ed. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2011.
- Machali, Imam. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Diedit oleh Abdau Qurani Habib. 1 ed. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (FITK) UIN Sunan Kalijaga, 2017.
- Machali, Imam. *Statistik Itu Mudah*. Diedit oleh Abdau Qurani Habib. 2 ed. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017.
- Machali, Imam. *Statistik Manajemen Pendidikan*. Diedit oleh Sri Sumarni. 1 ed. Yogyakarta: PPMPI, 2018.
- Maghfironsyah, Fadhil Alinurda, dan Ahyar Yuniawan. "Analisis Hubungan Big Five Personality Dan Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan Dinas Kesehatan Kota Salatiga)." *Diponegoro Journal of Management* 8, no. 4 (2019): 1–14.

- Nahrisah, Ezzah, dan Sarah Imelda. "Dimensi Organizational Citizenship Behaviour dalam Kinerja Organisasi." *Ilmiah Kohesi* 3, no. 3 (2019): 40–51.
- Nasution, Muhammad Syukri Albani, M. Nur Husein Daulay, Neila Susanti, dan Syafruddin Syam. *Ilmu Dasar Sosial Budaya*. Jakarta: Rajawali Press, 2015.
- Naway, Fory Armin. *Organizational Citizenship Behavior*. Gorontalo: Ideas Publishing, 2014.
- Neti, Karnati, dan Ilham Fahmi. "Pengaruh Kepribadian dan Persepsi Kerja Guru terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru SMA Negeri Se Kabupaten Karawang." *Jurnal Pendidikan Pascasarjana Magister PAI* 1, no. 1 (November 2017): 112–121.
- Novira, Lutfianita, dan S Martono. "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Pada Perilaku Kewargaan Organasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Management Analysis Journal* 4, no. 3 (2015): 180–189.
- Nursyamsi. "Pengembangan Kepribadian Guru." *Jurnal Al-Ta'lim* 21, no. 1 (2014): 32–41.
- Pemayun, I Nyoman Gede Tangkas, dan I Made Artha Wibawa. "Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior." *E-Jurnal Manajemen Unud* 6, no. 9 (2017): 5088–5115. stres kerja, budaya organisasi, organizational citizenship behavior.
- Pradana, Mahir, Mahendra Fakhri, Alini Gilang, dan Puti Khairin. "Faktor-Faktor Penentu Organizational Citizenship Behavior: Studi Kasus Perusahaan

Asuransi di Indonesia.” *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 19, no. 2 (2018): 88–100.

Priyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. diedit oleh Teddy Chandra. Sidoarjo: Zifatama, 2016.

Rahadi, Dedi Rianto, dan Etty Susilowati. *Perilaku Organisasi*. Diedit oleh Ono Supriadi dan Pandu Cakranegara. 1 ed. Bogor: PT. Filda Fikrindo, 2019.

Raharjo, Santoso T. “Manajemen Relawan Pada Organisasi Pelayanan Sosial.” *Jurnal Sosiohumaniora* 4, no. 3 (2002): 1–24.

Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Diedit oleh Ratna Saraswati, Febriella Sirait, Novietha Indra Sallama, Akila Suslia, Peni Puji Lestari, Dedy Juni Asmara, dan Deka Hasbiy. 16 ed. Jakarta: Salemba Empat, 2015.

Sagala, Syaeful. *Memahami Organisasi Pendidikan: Budaya dan Reinventing, Organisasi Pendidikan*. 1 ed. Jakarta: Kencana, 2016.

Saifullah, Mokhammad Arif, Medianta Tarigan, dan Gemala Nurendah. “Bagaimana Kepribadian dan Pemberdayaan Psikologis Meningkatkan Perilaku Proaktif Karyawan Start-Up” *Jurnal Psikologi Insight* 3, no. 1 (2019): 46–62.

Sandhika, Deviandra, dan Ade Sobandi. “Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Organizational Citizenship Behavior As a Factor Affecting Employee Performance.” *Manajerial* 3, no. 5 (2018): 174–83.

- Sanhaji, Akhmad, Budi Eko Soetjipto, dan Suharto. "Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Anggota Organisasi (OCB) Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja." *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan* 1, no. 5 (2016): 917–926.
- Setiawan, Asep Iwan. "Budaya Organisasi dalam Lembaga Islam." *Anida* 14, no. 2 (2015): 342–354.
- Sidin, Andi Indahwati, dan Rhapyalyani Herno Della. *Perilaku Organisasi*. 1 ed. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2021.
- Simbolon, Maropen. "Persepsi dan Kepribadian." *Ekonomis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 2, no. 1 (2008): 52–66.
- Soepono, Desi Natalia, Veronika Agustini Srimulyani, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik, dan Widya Mandala. "Analisis Pengaruh the Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)." *Jurnal Manajemen Indonesia* 15, no. 1 (2015): 51–64.
- Sudaryono. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta Pusat: Lentera Ilmu Cendikia, 2014.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. 19 ed. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Syafar, Djunawir. "Birokrasi, Perilaku dan Budaya Organisasi dalam Lembaga Pendidikan Islam Roudlotul Athfal UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta." *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2017): 271–286.

- Syahrum, dan Salim. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Diedit oleh Rusyidi Ananda. Bandung: Citapustaka Media, 2007.
- Tewal, Bernhard, Adolfina, Pandowo Merinda, dan N. Tawas Hendra. *Perilaku Organisasi. Perilaku Organisasi*. 1 ed. Bandung: CV.Patra Media Grafindo, 2008.
- Ticoalu, Linda. “Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1, no. 4 (2013): 782–790.
- Tika, Moh Pabundu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. 1 ed. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Tursanurohmad, Noviana. “Pengaruh Kepribadian Dan Dukungan Organisasi Terhadap Profesionalisme, Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja.” *Jurnal Litbang Polri* 22, no. 4 (2019): 1–33.
- Warsah, Idi, dan Muhamad Uyun. “Kepribadian Pendidik: Telaah Psikologi Islami.” *Psikis : Jurnal Psikologi Islami* 5, no. 1 (2019): 62–73.
- Widhiastuti, Hardani. “Big Five Personality sebagai Prediktor Kreativitas dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Dewan.” *MMW-Fortschritte der Medizin* 41, no. 1 (2014): 115–33.
- Wijaya, Nina Ariani, dan Ahyar Yuniawan. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada

Karyawan bagian antaran PT . Pos Indonesia Processing Center Semarang).”

Diponegoro Journal of Management 6, no. 4 (2017): 1–13.

Zulhammi. “Kepribadian Rasulullah SAW sebagai guru profesional.” *Darul Ilmi* 2,

no. 1 (2014): 59–73.

