

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI DI LEMBAGA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO  
REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI) MALANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai  
Derajat Sarjana Manajemen**



Oleh :

**Muhammad Harrys Kusmawardhana**

**202010160311137**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL  
MEDIASI DI LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA  
(LPP RRI) MALANG**

Oleh :

**Muhammad Harrys Kusmawardhana**

**202010160311137**

Malang, 20 Maret 2024

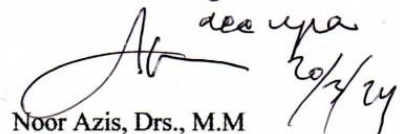
Telah disetujui oleh :

Pembimbing I



Dr. Nurul Asfiah, M.M

Pembimbing II



Noor Azis, Drs., M.M

**SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO  
REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI) MALANG**

Oleh :

**Muhammad Harrys Kuswardhana**  
202010160311137

Diterima dan disetujui  
pada tanggal 27 April 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,

  
Dr. Nurul Asfiah, M.M.

  
Drs. Noor Azis, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Jurusan,

  
Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

  
Dr. Nurul Asfiah, M.M.



**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI) MALANG**

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : **Muhammad Harrys Kusmawardhana**

NIM : **202010160311137**

Jurusan : **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 27 April 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Penguji I : **Dra. Titiek Ambarwati, M.M.**

Penguji II : **Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.**

Penguji III : **Drs. Noor Azis, M.M.**

Penguji IV : **Dr. Nurul Asfiah, M.M.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Jurusan,



**Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.**



**Dr. Nurul Asfiah, M.M.**

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.



## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Muhammad Harrys Kusmawardhana  
NIM : 202010160311137  
Program Studi : Manajemen  
Surel : [muhammadharryskusmawardhana02@gmail.com](mailto:muhammadharryskusmawardhana02@gmail.com)

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain yang mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (*referensi*) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan / sumber acuan, dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka, sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat degan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 15 April 2024

Yang membuat pernyataan,



Muhammad Harrys Kusmawardhana

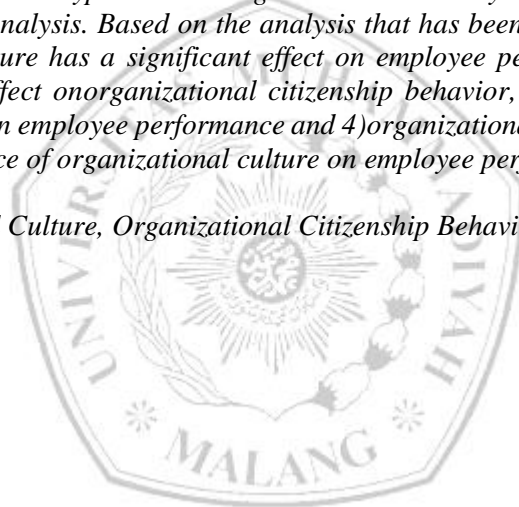
# **The Influence of Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as a Mediation Variable at Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Malang**

Muhammad Harrys Kusmawardhana  
Department of Management, FEB UMM  
E-mail: [muhammadharryskusmawardhana02@gmail.com](mailto:muhammadharryskusmawardhana02@gmail.com)

## **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to determine the influence of organizational culture on employee performance organizational citizenship behavior as a mediating variable at the Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Malang. This type of research is explanative with a quantitative approach. The population and sample were 80 people with data collection using saturated sampling techniques. The data sources obtained in this research were collected by distributing questionnaires (primary data) to all employees. The instrument test in this research is to carry out validity and reliability tests and hypothesis testing and the data analysis tool used in this research is multiple linear regression analysis. Based on the analysis that has been carried out, the results show that: 1) organizational culture has a significant effect on employee performance, 2) organizational culture has a significant effect on organizational citizenship behavior, 3) organizational citizenship behavior significant effect on employee performance and 4) organizational citizenship behavior can act as a mediator in the influence of organizational culture on employee performance.*

**Keywords**— *Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance*



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI DI LEMBAGA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO  
REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI) MALANG**

Muhammad Harrys Kusmawardhana  
Program Studi Manajemen, FEB UMM  
*E-mail:* [muhammadharryskusmawardhana02@gmail.com](mailto:muhammadharryskusmawardhana02@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Malang. Jenis penelitian ini adalah eskplanatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel sebanyak 80 orang dengan pengambilan data menggunakan teknik sampling jenuh. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini dikumpulkan dengan membagikan kuesioner (data primer) kepada seluruh karyawan. Uji instrumen dalam penelitian ini adalah dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas dan uji hipotesis serta alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan mendapatkan hasil bahwa: 1) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, 3) *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan 4) *organizational citizenship behavior* dapat bertindak sebagai mediator dalam pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, Kinerja Karyawan

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim,

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur yang teramat mendalam saya ucapkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Segala, atas percikan kasih, hidayah, rahmat dan taufiqnya, sehingga skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Mediasi Di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Malang”**, dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Teriring do'a dan sholawat, senantiasa melimpah ke haribaan Muhammad S.A.W., Rasul akhir zaman, penutup para Nabi yang membawa kesempurnaan ajaran Tauhid dan keutamaan budi pekerti. Semoga tumpahan do'a sholawat menetes kepada segenap keluarga dan sahabatnya, para syuhada', para mushonnifin, para ulama', dan seluruh umatnya, yang dengan tulus ikhlas mencintai dan menjunjung sunnahnya.

Selama proses penyusunan skripsi, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ucapan syukur, dalam kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Muhammadiyah Malang, Prof. Dr. Nazarudin Malik, SE., M.Si
2. Ibu Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang, Dr. Idah Zuhroh, MM.
3. Ketua Program Studi, ibu Dr. Nurul Asfiah, M.M.
4. Ibu Dosen Pembimbing 1, Dr. Nurul Asfiah, M.M., yang telah meluangkan waktunya dan penuh kesabaran dalam memberikan arahan dan masukan yang sangat bermanfaat untuk penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Dosen Pembimbing 2, Noor Azis, Drs., M.M., yang telah meluangkan waktunya dan penuh kesabaran dalam memberikan arahan dan masukan yang sangat bermanfaat untuk penyusunan skripsi ini.
6. Segenap pimpinan, karyawan, serta secara khusus staff SDM Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Malang yang telah memberikan saya izin untuk melakukan penelitian dan memberikan pelayanan serta memberikan apa yang dibutuhkan dalam penelitian ini.



7. Secara khusus, orang tua saya ayahanda Paiman dan ibunda Wartini yang telah membesarkan, merawat, mendidik serta menyayangi saya dari kecil hingga sekarang ini. dan hanya rasa terimakasih yang dapat terucap pada mereka, semoga gelar ini dapat menjadi langkah awal untuk membehagiakan mereka.
8. Rekan-rekan penulis kelas manajemen C angkatan 2020 yang telah solid dan berjuang bersama dari awal masuk tahun 2020 hingga sampai saat ini.
9. Sahabat perjuangan saya yang selalu dekat dan bersama dari awal masuk hingga sampai saat ini, saudara Dian Arya, Alfin Putra, Atif, Oldy Nugrahanto, Daffa, Andri Permana, dan Firmansyah Aminudin.
10. Teman-teman seperjuangan angkatan 07 SMA Muhammadiyah Boarding School Yogyakarta yang sama-sama kuliah di Kota Malang ini.
11. Kepada Timnas Indonesia yang telah menemani saya lewat pertandingan dan permainan cantiknya sehingga bisa meningkatkan mood saya dari awal penulisan skripsi ini hingga selesai.
12. Serta berbagai pihak lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu tanpa mengurangi rasa hormat, saya ucapkan terimakasih sekali lagi.

Hanya ungkapan terima kasih dan do'a tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya, tercatat dengan tinta emas dalam lembaran catatan Roqib sebagai sebuah ibadah yang tiada ternilai. Aamiin Yaa Robbal Aallamiin. Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangan, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik yang konstruktif dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya-karya saya selanjutnya. Terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Malang, April 2024

Muhammad Harrys Kusmawardhana

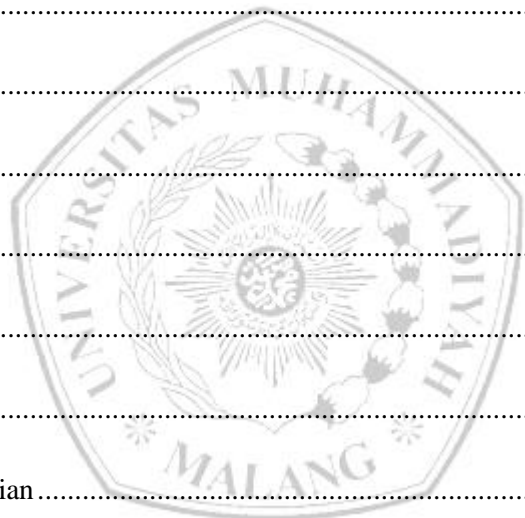
## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN .....	vii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan .....	11
D. Manfaat .....	12
BAB II .....	13
KAJIAN PUSTAKA.....	13
A. Landasan Teori.....	13
a) Kinerja Karyawan .....	13
b) Budaya Organisasi .....	18
c) Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	21
B. Penelitian Terdahulu .....	25

C. Hipotesis .....	28
a) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	28
b) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap OCB .....	29
c) Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan .....	30
d) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB sebagai Variabel Mediasi .....	31
D. Kerangka Pemikiran.....	32
BAB III.....	34
METODE PENELITIAN.....	34
A. Lokasi dan Jenis Penelitian .....	34
B. Populasi dan Sampel .....	34
C. Definisi Operasional Variabel .....	35
D. Jenis dan Sumber Data .....	37
E. Teknik Pengumpulan Data .....	38
F. Teknik Pengolahan Data .....	39
G. Teknik Analisis Data.....	40
a) Analisis Deskriptif .....	40
b) Uji Kualitas Data.....	41
c) Uji Asumsi Klasik .....	42
d) Analisis Jalur.....	44
BAB IV.....	48
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Deskripsi Data.....	48



a) Profil Radio Republik Indonesia .....	48
b) Profil Responden.....	51
B. Analisis Deskriptif .....	55
C. Uji Kualitas Data.....	59
D. Uji Asumsi Klasik.....	62
E. Hasil Analisis Jalur .....	66
d. Hasil Uji sobel .....	69
F. Pembahasan .....	70
BAB V.....	73
PENUTUP .....	73
A. Kesimpulan .....	73
B. Implikasi Penelitian.....	73
1. Implikasi Teoritis .....	73
2. Implikasi Praktis .....	74
C. Keterbatasan Penelitian.....	75
D. Saran .....	75
1. Bagi Instansi LPP RRI Malang .....	75
2. Bagi peneliti selanjutnya.....	76
DAFTAR PUSTAKA .....	77
LAMPIRAN .....	78



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rincian Realisasi Target Indikator Kinerja RRI Malang Semester 1 .....	6
Tabel 1. 2 Rincian Realisasi Target Indikator Kinerja RRI Malang Semester 2 .....	7
Tabel 1. 3 Target Kinerja Yang Masih Belum Tercapai Penuh .....	9
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 3. 1 Data Karyawan LPP RRI Kota Malang .....	35
Tabel 3. 2 Operasional Variabel .....	35
Tabel 3. 3 Penilaian Kuesioner .....	39
Tabel 3. 4 Rentang Skala Variabel Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, dan OCB .....	40
Tabel 4. 1 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin .....	52
Tabel 4. 2 Distribusi responden berdasarkan usia .....	53
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	54
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	54
Tabel 4. 5 Rentang Skala Variabel Budaya Organisasi .....	55
Tabel 4. 6 Rentang Skala Variabel Kinerja Karyawan .....	57
Tabel 4. 7 Rentang Skala Variabel OCB.....	58
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X) .....	60
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	60
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel OCB (Z) .....	60
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas .....	61
Tabel 4. 12 Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov .....	63
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedasitas Dengan Rank Spearman .....	65
Tabel 4. 14 Hasil uji linearitas dengan Deviation From Linearity .....	65
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Regresi Uji T Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap OCB .....	66
Tabel 4. 16 Koefisien Korelasi Budaya Organisasi Terhadap OCB .....	66

Tabel 4. 17 Hasil Analisis Regresi Uji T Pengaruh Budaya Organisasi dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan..... 67

Tabel 4. 18 Koefisien Korelasi Budaya Organisasi dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan ..... 68

Tabel 4. 19 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Uji Sobel) ..... 69





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....	32
Gambar 3. 1 Analisis Jalur.....	45
Gambar 4. 1 Histogram Uji Normalitas dan P-Plot (model 1) .....	62
Gambar 4. 2 Histogram Uji Normalitas dan P-Plot (model 2) .....	63
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedasitas Model 1 dan 2 .....	64
Gambar 4. 4 Diagram Jalur.....	68



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 2. Tabulasi data jawaban responden .....	83
Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	84
Lampiran 4. Uji Asumsi klasik.....	87
Lampiran 5. Uji T, R Square, dan Analisis Jalur ( <i>PATH Analysis</i> ).....	93
Lampiran 6. Uji Sobel.....	96
Lampiran 7. Surat Izin Penelitian.....	97



## DAFTAR PUSTAKA

- Anggita Dyah Ayu Safira, H. H. A. R. (2020). *Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (studi pada perum perhutani divisi regional jawa tengah) 1,2. 2017, 978–979.*
- Ardela, M. (2019). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI) PEKANBARU.* Universitas Islam Riau.
- Ariyani, D. K. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandalatama Armada Motor Semarang.* 1–35.
- Basri, H. (2020). *Pengaruh OCB dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Batara Titian Kencana ( Xtrans ) Cabang Menteng - Jakarta Pusat.* 1(1), 42–52.
- Busro, D. M. (2018). *Teori-teori MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Edisi Pert).* PRENADAMEDIA GROUP.
- Dr. A.A Anwar Prabu Mangkunegara, Drs., M. S. P. (2007). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN* (S. Sandiasih (ed.); Ketujuh). PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Dr. Muhdar HM., ST., SE., M. (2015). *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PERUSAHAAN* (M. K. dr. Siti Rahma (ed.)).
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & James H. Donnelly, J. (1982). *ORGANISASI DAN MANAJEMEN (Perilaku, Struktur, Proses)* (Keempat). Erlangga.
- Jaya, R. (2016). *BUDAYA ORGANISASI , KOMITMEN ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB).* 13(4), 407–414.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, “MSDM” Perusahaan* (I. B. P. E. Suadnyana (ed.); 1st ed.). (UNHI) Press.
- Lestari, E. R., Kholifatul, N., & Ghaby, F. (2018). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.* 7, 116–123.
- Marbawi Adamy, SE., M. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Teori, Praktik dan Penelitian).* UNMAL PRESS.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Human Resource Management* (P. Wuriarti (ed.); 10th ed.). Salemba Empat.
- Ningsih, E. K. (2020). *PENGARUH KOMITMEN , KOMPETENSI , DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PEGAWAI PUSKESMAS BROMO MEDAN.* 1(5), 75–88.
- Ningtyas, R. (2022). *PENGARUH OCB (Organizational Citizenship Behavior), KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR UPT DINAS PEKERJAAN UMUM PROVINSI JAWA TIMUR.*
- Prasetya, B. (2018). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI GOWA.* Universitas Muhammadiyah Makassar.



- Puput Tri Komalasari, Moh. Nasih, T. P. (2009). *PENGARUH PUBLIC SERVICE MOTIVATION DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA ORGANISASI PEMERINTAHAN*. 2, 128–141.
- Robbins, S. P. (2019). *Organizational behavior 18TH EDITION* (18th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & A.Judge, T. (2017). *Organizational Behavior* (Sixteenth). Pearson.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (D. I. T. K. M.Si (ed.)). KBM Indonesia.
- Sari, A. P., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. 2(September), 97–113.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Suparhamn Hi Lawu, Marlina Rahmi Shinta, A. F. (2019). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KELURAHAN CIPINANG CEMPEDAK JAKARTA TIMUR*. 3(2), 11–20.
- Unsul Abrar, I. (2019). *PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR ( Studi Pada PT . Urchindize Cabang Madura ) THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR ( OCB ) TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE ( A Study at PT . Urchindize Madura Branch )*. 7(2), 106–114.
- Venty hertina Maulani, Widiartanto, R. S. D. (2015). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Karyawan PT Masscom Graphy Semarang)*. 12.
- Wahyuningsih, E. (2020). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KAMPUS A DI PEKANBARU THE EFFECT OF ORGANIZATION CULTURE WHICH HAS EMPLOYEE PERFORMANCE*. 3(2), 78–88.

## HASIL CEK PLAGIASI

### The Influence of Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as a Mediation Variable at Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Malang

#### ORIGINALITY REPORT

<b>7</b> %	<b>5</b> %	<b>4</b> %	<b>4</b> %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

#### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>repository.umy.ac.id</b> Internet Source	<b>3</b> %
<b>2</b>	<b>123dok.com</b> Internet Source	<b>2</b> %
<b>3</b>	<b>Submitted to Queensland Academy for Creative Industries</b> Student Paper	<b>2</b> %

Exclude quotes  On  
Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 2%