

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* MELALUI  
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
KARYAWAN BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA BATU**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana (S-1) Manajemen



**Disusun Oleh:**

Rio Novia Ramadhani Arifin

(202010160311103)

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

**2024**

**SKRIPSI**


**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI KARYAWAN BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA BATU**

Oleh :

**Rio Novia Ramadhani Arifin**  
202010160311103

Diterima dan disetujui  
pada tanggal 27 April 2024


Pembimbing I,

  
**Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.**


Pembimbing II,

  
**Drs. Noor Aziz, M.M.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

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

Ketua Jurusan,

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

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

### PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI KARYAWAN BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA BATU

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Rio Novia Ramadhani Arifin

NIM : 202010160311103

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 : Dr. Aniek Rumijati, M.M.

Penguji II : Novita Ratna Satiti, S.E., M.M. Ph.D.

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

Penguji IV : Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Ketua Jurusan,



Prof. Dr. Adah Zuhroh, M.M.



Dr. Nurul Asfiah, M.M.



## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Rio Novia Ramadhani Arifin

NIM : 202010160311103

Program studi : Manajemen

Surel : rionovia2016@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 dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan 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 dengan 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 yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 25 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Rio Novia Ramadhani Arifin

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR THROUGH  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MEDIATION VARIABLE  
EMPLOYEES OF BATU CITY REGIONAL REVENUE AGENCY***

**Rio Novia Ramadhani Arifin**

Manajemen Departement, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

E-mail: [rionovia2016@gmail.com](mailto:rionovia2016@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study focuses on the dependent variable, organizational citizenship behavior (OCB), and considers organizational commitment as a mediating variable. This research emphasizes the importance of resource management in work organizations or businesses. Organizations allocate human resources as assets, or capital, to support their activities. This research was conducted among employees of the Batu City Regional Revenue Agency by distributing questionnaires offline. This study involved a population of 45 employees, who were sampled using the saturated sampling technique due to the relatively small population. Path analysis with SPSS was used for the data analysis. The results showed that organizational commitment mediates the impact of organizational culture on OCB.*

*Keywords: Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior, and Organizational Commitment*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI KARYAWAN BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA BATU**

**Rio Novia Ramadhani Arifin**

Departemen Manajemen, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

E-mail: [rionovia2016@gmail.com](mailto:rionovia2016@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini berfokus pada variabel dependen, yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan menganggap komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya dalam organisasi kerja atau bisnis. Organisasi mengalokasikan sumber daya manusia sebagai aset, atau modal, untuk mendukung aktivitas mereka. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Batu dengan menyebarkan kuesioner secara offline. Penelitian ini melibatkan populasi sebanyak 45 orang karyawan, yang pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasinya relatif sedikit. Analisis jalur dengan SPSS digunakan untuk analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap OCB.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Komitmen Organisasi.

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat hidayah dan karunia Nya - sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kota Batu” dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Penulis sangat bersyukur dan berterima kasih kepada semua yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan semangat selama proses penyelesaian skripsi ini:

1. Prof. Dr, H.Nazarudin Malik, SE., M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Dr. Idah Zuhro, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M., selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dra. Siti Nurhasanah, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing, meluangkan waktunya serta memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
5. Drs. Noor Aziz, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing, meluangkan waktunya serta memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
6. Dicky Wisnu Usdek Riyanto, Phd. selaku dosen wali Manajemen Kelas B tahun angkatan 2020 yang mengarahkan anak didiknya untuk selalu berusaha segera menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawab akademiknya.

7. Terima kasih kepada Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan hingga akhir penyusunan skripsi ini dan juga permohonan maaf atas segala ucap dan tingkah baik secara sadar maupun tidak sadar kurang berkenan di hati seluruh Bapak/Ibu dosen sekalian.
8. Kepada Pimpinan dan Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kota Batu yang telah menerima dan memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian, serta memberikan apa yang dibutuhkan untuk mendukung dalam penelitian ini.
9. Kedua orang tua saya yang telah memberikan kasih sayang, doa, serta kesabaran yang luar biasa dalam setiap langkah hidup penulis dan dukungan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini. Penulis berharap dapat menjadi anak yang dapat dibanggakan.
10. Adik-adik saya yang memberikan doa dan dukungannya kepada saya.
11. Sahabat-sahabat saya yang telah membantu saya dalam mengerjakan Skripsi ini, memberikan dukungan serta doa yang baik untuk saya.
12. Kepada seluruh anggota grup EXO dan NCT terutama Kim Jong In dan Na Jaemin telah menghibur dan memberi semangat serta memotivasi penulis selama proses penulisan Skripsi ini.

Skripsi ini telah disusun dengan sungguh-sungguh meskipun terdapat beberapa kesulitan. Karena itu, penulis sangat menghargai masukan dan saran yang konstruktif untuk perbaikan di masa depan. Diharapkan skripsi ini dapat memberikan nilai tambah dalam pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.



Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 31 Mei 2024

Rio Novia Ramadhani Arifin



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>I</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>II</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>III</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>IV</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>V</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>VI</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>VII</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>X</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>XII</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>XIII</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>XIV</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1 Kajian Pustaka.....	8
2.2 Penelitian Terdahulu .....	16
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	27
2.4 Kerangka Konseptual .....	29
2.5 Hipotesis .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>33</b>
3.1 Jenis Desain Penelitian.....	33
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
3.3 Populasi dan Sampel .....	33

3.4 Pengembangan Instrumen .....	37
3.5 Teknik Pengumpulan Variabel.....	38
3.6 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.7 Pengujian Instrumen Penelitian.....	39
3.8 Metode Analisis Data .....	40
3.10 Uji Hipotesis.....	42
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
4.1 Profil Badan Pendapatan Daerah Kota Batu .....	44
4.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	45
4.3 Struktur Organisasi perusahaan .....	45
4.4 Personalia.....	53
4.5 Karakteristik Responden .....	54
4.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	57
4.7 Hasil Analisis Rentang Skala.....	60
4.8 Pengaruh Langsung.....	68
4.9 Uji Hipotesis .....	72
4.10 Pembahasan.....	75
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>80</b>
5.1 Kesimpulan.....	80
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	81
5.3 Saran.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>89</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Data Wawancara Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kota Batu	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	16
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 3.2 Rentang Skala.....	41
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Bapenda.....	53
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	54
Tabel 4.3 Tingkat Usia Responden .....	55
Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan Terakhir Responden.....	56
Tabel 4.5 Lama Kerja.....	56
Tabel 4.6 Posisi Jabatan .....	57
Tabel 4.7 Uji Validitas .....	58
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas .....	59
Tabel 4.9 Hasil Rentang Skala Mengenai <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .	60
Tabel 4.10 Hasil Rentang Skala Mengenai Budaya Organisasi.....	63
Tabel 4.11 Hasil Rentang Skala Mengenai Komitmen Organisasi.....	65
Tabel 4.12 Hasil Analisis Jalur Budaya Organisasi terhadap OCB.....	68
Tabel 4.13 Hasil Analisis Jalur Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	69
Tabel 4.14 Hasil Analisis Jalur Komitmen Organisasi terhadap OCB .....	70
Tabel 4.15 Hasil pengaruh langsung dan tidak langsung.....	71
Tabel 4.16 Hasil Uji t budaya organisasi terhadap OCB .....	72
Tabel 4.17 Hasil Uji t budaya organisasi terhadap komitmen organisasi .....	73
Tabel 4.18 Hasil Uji t komitmen organisasi terhadap OCB.....	74
Tabel 4.19 Hasil Uji Sobel .....	75

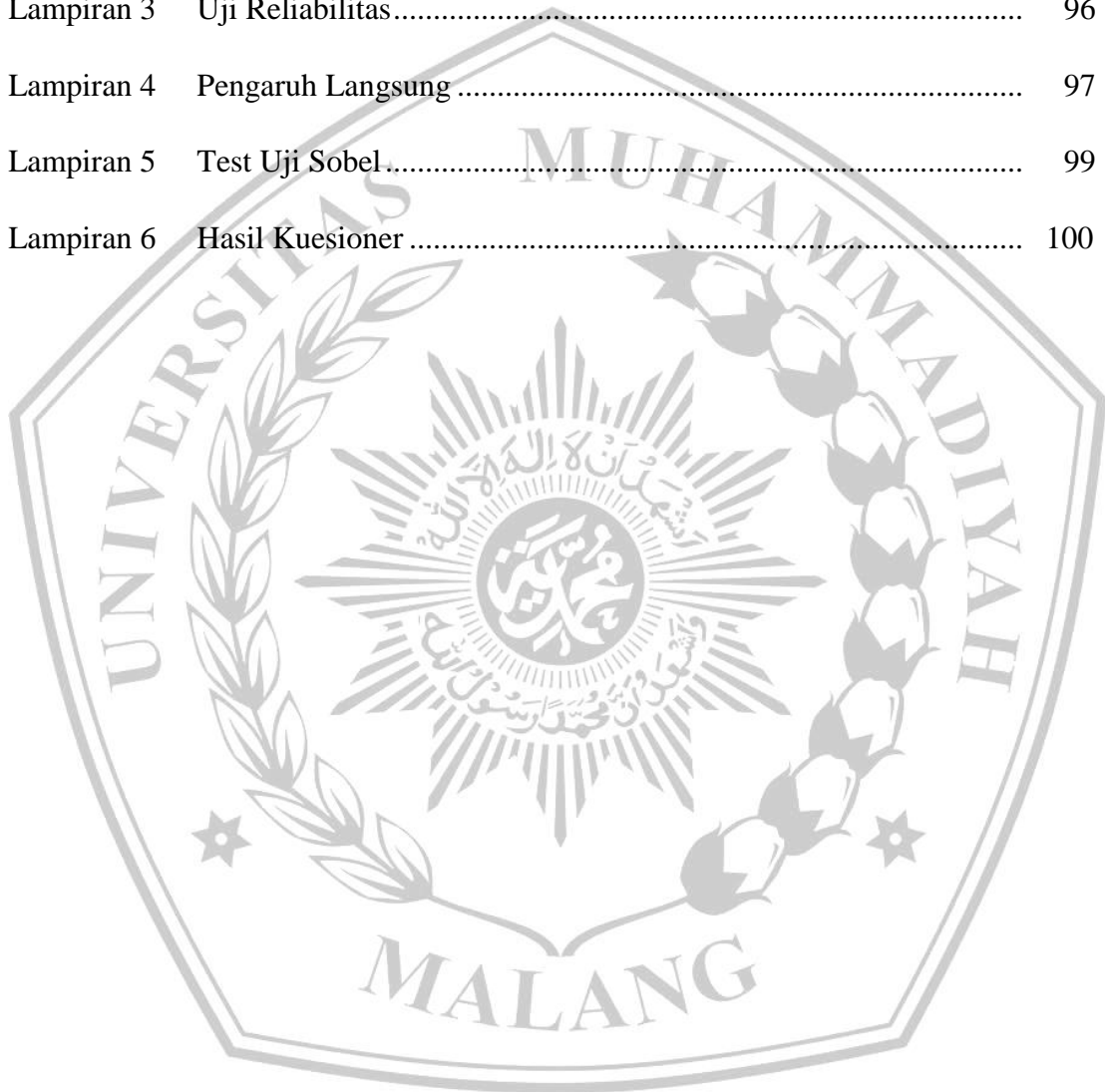
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BAPENDA.....	46
Gambar 4.2 Model analisis jalur .....	72



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	89
Lampiran 2	Uji Validitas.....	92
Lampiran 3	Uji Reliabilitas.....	96
Lampiran 4	Pengaruh Langsung.....	97
Lampiran 5	Test Uji Sobel.....	99
Lampiran 6	Hasil Kuesioner.....	100



## DAFTAR PUSTAKA

- Anggreni, N., & Wibawa, I. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Graha Kaori Group Bali)*. 11(9), 1–23.
- Arundita, A. R., Subiyanto, D., & Kurniawan, I. S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sleman). *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11(1), 1.
- Asrunputri, A. P., Supriyadi, E., & Putriana, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Di Perusahaan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediating Variable (Studi Kasus: Pt Evi). *Journal Ekobisman*, 4(3), 183–193.
- Colquitt, LePine, & Wesson. (2011). *Organizational Behavior* (2nd ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Damayani, D. (2014). Sihapes (Sistem Informasi Hasil Penilaian Siswa) Bagi Sekolah Menengah Pertama Di SMP Negeri 7 Semarang. *Edu Komputika Journal*, 1(2), 52–62.
- Darmawati, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 1–21.
- Dedi Wahyudi, W., & Tupti, Z. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 43–54.
- Dewi, I. G. A. K. R., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Silence Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 6(1), 289–316.
- Efitria, F. F., & Fahmy, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. 3(4), 175–190.
- Fauzi, M., Warso, M., & Haryono, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Toys Games Indonesia Semarang). *Journal of Management*, 02(02).
- Fuad, A., Utari, W., & Mardi W., N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Bappeda Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal*

- Mitra Manajemen*, 4(3), 408–420.
- Gafriyani, G., Sukarno, G., & Sawitri, D. K. (2023). Analisis Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB) dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di UKM Tenun dan Batik Gedog Zaenal Tuban. 4(4), 4380–4389.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2002). *Behavior in Organizational*. Pearson Education, Inc.
- Harahap, P. (2011). *Budaya Organisasi-Organizational Culture*. Semarang University Pers.
- Hariyono, R., Putra, R. B., Dewi, R. C., & Fitri, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Famili Raya Padang. *Journal of Law and Economics*, 1(1), 63–70.
- Harper, P. J. (2015). Exploring Forms of Organizational Citizenship Behaviors (OCB). *Journal of Management and Marketing Research*, 18, 1–16.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga.
- Jaya, F., & Madiono, E. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Pt Xyz Surabaya. *AGORA*, 2(2), 1–6.
- Jaya, R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organisasional Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Pada Bptpm Kota Pekanbaru. *Jurnal EL-RIYASAH*, 8(1), 10.
- Kamil, I., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(3), 49.
- Keneq, B. (2020). Penerapan Analisis Jalur (Path Analysis) Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Diferensial*, 02(02), 129–149.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (Edisi 9). Jakarta: Salemba empat.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pt X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 95–118.
- Lestyanie, D. A., & Yanuar, Y. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Terhadap Ocb, Komitmen Sebagai Intervening Pada Cv. Cempaka. *Jurnal*



- M-progress, J. I., Pengembangan, P., Dan, K., Kerja, D., Wardani, S., Rita, P., & Permatasari, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 13–25.
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 9(1), 443, 445.
- Maesaroh, S., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat Ruang Igd Rsau Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdana Kusuma Jakarta Timur. *Jimen*, 2(2), 58–66.
- Mahayasa, I. G. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Perawat. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 71–86.
- Mardiah, R., & Sitio, V. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Halim Mitra Dirgantara Di Jakarta Timur. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(2), 115–128.
- Marniati, Prof. Adjunct, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Maulani, V. H., Widiartanto, & Dewi, R. S. (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). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis (JIAB)*, 3(2), 1–12.
- Meutia, K., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 4(1), 119–126.
- Minda Suharti Lubalu, B., EHJ FoEh, J., Sia Niha, S., & Author, C. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi, dan Budaya Organisasi Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi terhadap OCB (Organizational Citizenship Behaviour) (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 506–515.
- Nadeak, B. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship

- Behavior (OCB) Dosen Di Universitas Kristen Indonesia (UKI). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 1–10.
- Nana, D., & Elin, H. (2018). Memilih Metode Penelitian Yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 288.
- Nasution, H. P. D. U. D. P. K. (2016). Instrumen Penelitian Dan Urgensinya Dalam Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Almasharif*, 4(1), 59–75.
- Nugraha, I. P. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadaporganizational Citizenship Behaviour Pada Setda Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 1–28.
- Nurrahma, R. F., & Widawati, L. (2019). Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada TimMataharikecil Bandung. *Prosiding Psikologi*, 5(1), 37–44.
- Oemar, Y. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizensip Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(66), 65–76.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). Organizational Citizenship Behavior. In *Personnel Psychology* (Vol. 41, Issue 4). California: Sage Publications, Inc.
- Pemayun, I. N. G. T., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5088–5115. stres kerja, budaya organisasi, organizational citizenship behavior
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137.
- Purwanto, B. H., & Soliha, E. (2017). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. *Jurnal Manajemen*, 21(2), 227–240.
- Putra, A., Prihatini, D., & Priyono, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Busana Roxy Square Mall Jember dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 19(1), 15.
- Rini, D., Rusdarti, & Suparjo. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 69–88.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson

Prentice Hall.

- Sari, M. S., & Zefri, M. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelolaan Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 308–315.
- Sari, I., & Dewi, a. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Ocb Karyawan F&B Di Melasti Beach Hotel Kuta. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(8), 246967.
- Satyawati, C. I. S., & Rahyuda, A. G. (2022). Analisis Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 7(2), 358–368.
- Schein, V. E. (1985). Organizational realities: The Politics of change. *Training & Devlopment Journal*, 39(2), 37–41.
- Serpian, S. (2021). Peran Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 100–106.
- Setyawan, I. P. G. A., & Sriathi, A. A. A. (2020). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 2976.
- Sitio, V. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Emerio Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 22–37.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Suhono, T., & Al Fatta, H. (2021). Penyusunan Data Primer Sebagai Dasar Interoperabilitas Sistem Informasi Pada Pemerintah Daerah Menggunakan Diagram Raci (Studi Kasus: Pemerintah Kabupaten Purworejo). *Jnanaloka*, 2(01), 35–44.
- Tanujaya, C. (2017). Perancangan Standart Operational Procedure Produksi Pada Perusahaan Coffeein. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(April).
- Taroreh, R., Tewal, B., & Lumintang, G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasi Pada Perum Bulog Divre Sulut Dan Gorontalo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(3), 420–431.
- Taurisa, C. M. (2016). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*

- (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). 37(24), 79.
- Udayani, N., & Sunariani, N. (2018). Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Job Insecurity Terhadap Organisational Citizenship Behaviour Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 151–174.
- Usmany, T. P., Hamid, D., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 37(2), 38–44.
- Wibawa & Made. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt. Bening Badung-Bali). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3027–3058.
- Wijaya, N. A., & Yuniawan, A. (2017). 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, 1–13.
- Windrawati, F., Purwanto, A., & Mas, N. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Department Maintenance PT POMI). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 1–12.
- Winoto, S. A., Priadana, S., Indah, D. Y., & Pasundan, U. (2020). Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 13(2), 97–103.
- Wira Saputra, P. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Ocb Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7134.
- Yuliani, I., & Katim, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 401–408.

## Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kota Batu)

### ORIGINALITY REPORT

<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>journal2.uad.ac.id</b> Internet Source	<b>3%</b>
----------	----------------------------------------------	-----------

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 2%

Exclude bibliography  On