

**Pengaruh Budaya Kerja dan Kepribadian Terhadap  
Komitmen Organisasi Guru di Smp Negeri Se - Kei Kecil –  
Kabupaten Maluku Tenggara**

**The Effect of Work Culture and Personality Toward Teacher's  
Organizational Commitment on Public Junior High School -  
Kei Kecil - Southeast Maluku**

**Subhan Elewari**

**Abstract.** *The objective of this causal research was to obtain information concerning: (1) the effect of work culture toward organizational commitment; (2) the effect of personality toward organizational commitment; and (3) the effect of work culture toward personality. The research was conducted by using a survey method with path analysis ini testing hypothesis. In this research, teachers on Public Junior High School – Kei Kecil-Southeast Maluku has been chosen as a unit analysis and 112 samples of teachers were selected in random. The results of the research are as follows: (1) there is a direct positive effect of work culture toward organizational commitment; (2) there is a direct positive effect of personality toward organizational commitment; and (3) there is a direct positive effect of work culture toward personality.*

**Keyword:** *Commitment organizational, personality, and work culture.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh langsung budaya kerja terhadap komitmen organisasi; (2) pengaruh langsung kepribadian terhadap komitmen organisasi; dan (3) pengaruh langsung budaya kerja terhadap kepribadian. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kausal. Pengujian hipotesis dengan pengujian analisis jalur. Unit analisis pada penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik SMP Negeri Se- Kei Kecil Kabupaten Maluku Utara dengan ukuran sampel 112 guru yang dipilih secara acak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh langsung positif budaya kerja terhadap komitmen organisasi; (2) terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap komitmen organisasi; dan (3) terdapat pengaruh langsung positif budaya kerja terhadap kepribadian.

**Kata Kunci:** budaya kerja, kepribadian, dan komitmen organisasi.

## **PENDAHULUAN**

Manusia adalah makhluk yang paling sempurna. Sedemikian mumpuninya, maka keberadaan akal dan pikiran manusia yang dianugerahi Allah Swt membuat manusia tidak hanya mampu mempelajari ilmu pengetahuan, namun juga mengembangkannya sehingga dapat menciptakan teknologi. Hal tersebut terjadi akibat implikasi dari ilmu yang dipelajari manusia melalui proses pendidikan baik formal maupun informal.

Pendidikan hanya dapat dilaksanakan apabila pendidik dapat melaksanakan tugas-tugas utamanya secara konsisten dan profesional. Namun apakah guru dalam melaksanakan tugas-tugas utamanya seiring dengan mutu pengajaran? Mutu lulusan tergantung dari mutu pengajaran. Maka dari itu agar pembelajaran dapat berjalan dengan bermutu dibutuhkan komitmen organisasi pada guru.

Komitmen organisasi tenaga pendidik yang tinggi sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran yang selama ini terus menurun. Komitmen organisasi guru yang tinggi juga diperlukan di SMPN se-Kei Kecil Kabupaten Maluku Tenggara agar kualitas pendidikan terus terjaga dan berkembang.

Selain dari pada itu, rendahnya komitmen guru tercermin dari riset yang dilakukan Program RISE di Indonesia yang dituangkan pada tulisan di Bulletin yang berjudul “Tantangan Peningkatan Kualitas Guru” yang dirilis pada tanggal 9 Oktober 2019. Dalam bulletin tersebut tergambar fakta bahwa guru perlu dipandang sebagai individu yang merdeka dan mampu bertanggung jawab atas pilihan atau panggilan hidup mereka sebagai guru. Esensi profesi guru sesungguhnya ada pada komitmen, visi, dan misi pribadi yang membentuk panggilannya sebagai guru. Sebagus apapun tata kelola guru, bila dalam proses seleksi gagal memotret hal paling fundamental dalam profesi guru ini, akan tetap sulit melahirkan individu guru yang mampu memotivasi siswa untuk menjadi pembelajar yang mandiri. (<https://rise.smeru.or.id/id/blog/tantangan-peningkatan-kualitas-guru>).

Ditambah pula persoalan yang peneliti ungkap pada SMPN se-Kei Kecil yang berlokasi di Kabupaten Maluku Tenggara. Data empiris yang diperoleh peneliti berdasarkan jumlah sampel 112 tenaga pendidik dari 156 populasi tenaga pendidik di SMPN tersebut. Permasalahan yang peneliti dapat paparkan adalah minimnya budaya kerja seperti sistem kepercayaan, norma, dan cara berpikir guru dalam sekolah serta budaya ilmu yang masih juga belum terlihat baik di SMPN se-Kei Kecil Kabupaten Maluku Tenggara. Motivasi guru untuk melakukan penelitian dan membaca masih juga minim. Kemudian komitmen organisasi guru di SMPN tersebut masih minim. Dilihat dari belum mendukungnya perilaku inovatif guru. Usaha guru untuk memajukan sekolah masih lemah dan minimnya kepercayaan guru terhadap sekolah serta kurangnya rasa identifikasi terhadap tujuan dan nilai-nilai sekolah. Lebih lanjut, kepribadian guru di SMPN tersebut perlu ditata. Hal ini terlihat dari sikap mereka yang kurang terbuka atas perubahan dan kurang mau melakukan pengembangan diri dan tendensi berkonflik dengan rekan kerja. Kerap suka mengeluh dan kurang berpikir positif dalam menyukapi persoalan.

Adanya komitmen tenaga pendidik di SMPN se-Kei Kecil Kabupaten Maluku Tenggara yang rendah merupakan masalah besar sehingga diperlukan upaya-upaya untuk mengatasinya, antara lain meningkatkan komitmen organisasi melalui perbaikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi.

Berdasarkan pada teori-teori organisasi ditemukan bahwa terdapat banyak faktor yang diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Namun penelitian ini hanya fokus terhadap masalah komitmen organisasi yang dibatasi pada dua variabel yaitu budaya kerja dan kepribadian (keduanya merupakan variabel bebas) dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat.

Dari penelitian penelitian yang dilakukan Sunandar Trigunajasa (2017) yang berjudul: Pengaruh Tipe Kepribadian, Komitmen Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Petugas di Taman Wisata Alam Kawah Ijen. Hasil penelitiannya adalah kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; (Trigunajasa., Sularso., 2017).

Penelitian yang dilakukan Teman Koesmono (2004) yang berjudul: Pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku serta Kinerja Karyawan pada Perusahaan Perkayuan di Jawa Timur. Hasil penelitian Koesmono adalah melalui kepribadian serta komitmen organisasi seperti menampilkan perilaku positif yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja organisasi; (Koesmono & Hadisoebroto, 2004).

Penelitian yang dilakukan I Gusti Ayu Ketut Ratna Dewi dan Ida Bagus Ketut Surya (2017) yang berjudul: Pengaruh Budaya terhadap Komitmen Organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional; (Dewi, I Gusti., & Surya, 2017).

Budaya kerja menurut Robbins dan Judge (2013: 213) didefinisikan sebagai peran; peran yang menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan lainnya; menyampaikan rasa identitas anggota organisasi. Budaya kerja memfasilitasi komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada ketertarikan individu itu sendiri. Budaya kerja meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya kerja merupakan perekat sosial yang membantu organisasi bersama dengan menyediakan standar-standar apa saja yang harus dikatakan dan dilakukan karyawannya. Akhirnya, menjadikannya suatu mekanisme kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. (Robbin dan Judge, 2013).

Sedangkan budaya kerja menurut Thomson dan Strickland (1998:208) yakni Budaya kerja adalah keyakinan-keyakinan, tujuan-tujuan, dan pendekatan bisnis serta mempraktikkan strategi organisasi yang mungkin cocok atau tidak cocok dengan budaya tersebut. Jika cocok, budaya tersebut menjadi poros yang memiliki nilai dalam pengekseskuan dan pengimplementasian strategi. Jika tidak cocok, maka organisasi kesulitan untuk mengimplementasi strategi dengan berhasil. (Thomson dan Strickland, 1998).

Sintesis dari beberapa konsep budaya kerja di atas yaitu budaya kerja adalah pola tingkah laku yang berulang-ulang yang melekat pada diri setiap individu dan telah menjadi kebiasaan dalam implementasi kerja di dalam organisasi. Indikator-indikatornya: (1) keinginan terhadap nilai kerja; (2) tradisi implementasi kerja; (3) pola tingkah laku kerja; (4) norma kerja; dan (5) keyakinan atas nilai kerja.

Kepribadian menurut McShane, Steven dan Glinow (2010:203) memiliki dua elemen, yakni internal dan eksternal. Sifat-sifat eksternal adalah perilaku yang dapat diamati yang kita andalkan untuk mengidentifikasi kepribadian seseorang. Kondisi internal mewakili pikiran, nilai, dan karakteristik genetik yang disimpulkan dari perilaku yang dapat diamati. (McShane, Steven dan Glinow, 2010).

Sedangkan Menurut Allport di dalam Robbins dan Judge (2016:301), "... Kepribadian adalah sebuah organisasi dinamis di dalam sistem psikofisiologis individu yang menentukan keunikan penyesuaian diri terhadap lingkungannya. (Robbins dan Judge, 2016). Pendapat sama bahwa kepribadian adalah sifat juga dinyatakan oleh Colquitt dkk (2009:276), yaitu, "*personality is actually a collection of multiple traits*". (Colquitt, 2009). Kepribadian tidak terdiri dari satu sifat melainkan sekumpulan sifat-sifat yang membentuk kombinasi unik sehingga menjadi ciri khas dari orang tersebut.

Sintesis dari beberapa konsep kepribadian diatas yaitu kepribadian adalah sifat-sifat seseorang yang unik dan relatif stabil dalam beradaptasi dan berinteraksi dengan sesama dan lingkungannya yang membedakan seseorang dengan yang lainnya berdasarkan faktor-faktor: 1) *Extraversion*, 2) *Agreeableness*, 3) *Conscientiousness*, 4) *Emotional stability*, dan 5) *Openness to experience*.

Komitmen organisasi diutarakan oleh Jennifer, George dan Gareth dan Jones (2012:198) sebagai berikut, "*organizational commitment is the collection feelings and beliefs people have about their organization as a whole*". (George, Jennifer dan Jones, 2012). Komitmen organisasi adalah kumpulan dari perasaan dan kepercayaan orang mengenai organisasi mereka secara keseluruhan.

Lebih lanjut, komitmen terhadap suatu organisasi menurut Gibson (2012:98) yaitu melibatkan tiga sikap : (1) ras identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi dan (3) persaan setia terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap yang ditunjukkan seseorang untuk mengidentifikasi dirinya baik dengan tujuan organisasi, dan keterlibatan perasaan dan kesetiannya dalam tugas-tugas organisasi. (Gibson, 2012).

Sintesis dari beberapa konsep komitmen organisasi diatas yaitu komitmen organisasi adalah ikatan psikologis untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi dengan dimensi : Komitmen afektif (*affective commitment*) indikator 1) implementasi tugas, 2) *pengorbanan pribadi*, 3) *fokus pencapaian tujuan*. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), indikator 1) taat aturan, 2) efisiensi waktu kerja, 3) loyalitas pada lembaga, dan komitmen normatif (*normative commitment*) indikatornya 1) tetap menjadi anggota organisasi, 2) takut kehilangan jika sesuatu jika meninggalkan organisasi, 3) takut kehilangan teman sekerja yang baik, dan 4) jaminan sosial yang baik.

Dari uraian kajian konsep dan penelitian yang relevan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh langsung positif budaya kerja terhadap komitmen organisasi; (2) terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap komitmen organisasi; dan (3) terdapat pengaruh langsung positif budaya kerja terhadap kepribadian.

## METODOLOGI PENELITIAN

Tujuan penelitian ini secara umum untuk mengetahui pengaruh antara budaya kerja dan kepribadian terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan pada guru SMP Negeri se- Kei Kecil Kabupaten Maluku Tenggara. Waktu kegiatan penelitian dilaksanakan dari bulan Juli 2021 sampai dengan bulan Februari 2022. Metode yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan analisis jalur untuk menguji pengaruh langsung budaya kerja dan kepribadian terhadap komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga pendidik sebanyak 156 guru dengan sampel penelitian sebanyak 112 guru. Uji coba dilakukan terhadap 20 (tiga puluh) tenaga pendidik.

Validasi instrumen penelitian menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dimana butir kuesioner dinyatakan valid jika jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ . Validitas penelitian ini menggunakan  $r_{kritis}$  0,4 ( $n = 112$ ,  $\alpha = 0,05$ ). Analisis untuk menghitung reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan skor/nilai  $r_{tabel}$ . Instrumen dinyatakan reliabel apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$ .

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan bantuan SPSS. Analisis deskriptif digunakan untuk menyajikan data, ukuran sentral dan ukuran penyebaran. Penyajian data adalah bentuk distribusi data. Penyajian ukuran sentral, meliputi; mean, median dan modus. Penyajian ukuran penyebaran meliputi varian dan simpangan baku. Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis. Sebelum dianalisis dilakukan uji normalitas dan linieritas data. Perhitungan pengaruh langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan analisis jalur. Besarnya pengaruh antar struktur variabel tercermin dalam hasil perhitungan nilai koefisien jalur.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung budaya kerja terhadap komitmen organisasi, nilai koefisien jalur sebesar 0,256 dan nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 2,822. Nilai koefisien  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  sebesar 1,98. Maknanya koefisien jalur ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa budaya kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap komitmen organisasi. Dengan kata lain jika budaya kerja diperbaiki dan ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi.

Temuan penelitian tersebut sejalan dengan pernyataan Buchanan dalam Meyer dan Allen (1997:205) menyatakan kejelasan hubungan antara budaya kerja dengan komitmen organisasi: “*Strong work ethic have stronger affective commitment...individuals with particular personality characteristics are more likely to become affectively committed to an organization*”. (Meyer dan Allen, 1997). Etika kerja yang kuat memiliki pengaruh pada komitmen afektif. Individu dengan karakteristik kepribadian tertentu lebih memiliki komitmen pada organisasi.

Jika guru dapat berpartisipasi dengan penuh tanggung jawab dalam melakukan tugas mengajar dan melatih, mengekspresikan pikiran, dan memenuhi dan mengembangkan potensi, maka mereka akan cenderung mengidentifikasi diri mereka sendiri dan memberi keluaran yang baik. Ada korelasi yang positif antara budaya kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat terlihat di SMPN se-Kei Kecil Kabupaten Maluku Tenggara yang menunjukkan bahwa tenaga pendidik yang memiliki budaya kerja yang baik maka akan memiliki komitmen organisasi yang kuat sebab mereka merasa capaian tujuan organisasi akan lebih mudah terjangkau apabila pekerjaan dilakukan dengan didukung budaya kerja yang baik.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kepribadian terhadap komitmen organisasi, nilai koefisien jalur sebesar 0,342 dan nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 3,571. Nilai koefisien  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  sebesar 1,98. Maknanya koefisien jalur ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa kepribadian berpengaruh secara langsung positif terhadap komitmen organisasi. Dengan kata lain jika kepribadian diperbaiki dan ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi.

Temuan penelitian tersebut sejalan dengan pernyataan Quick dan Nelson (2013:98) yakni kepribadian dinyatakan memiliki keterkaitan positif dengan komitmen organisasi. “*Personality is defined as a relatively stable set of characteristics that influence an individual’s behavior*.” (Campbell, Quick dan Nelson, 2013). Kepribadian merupakan sesuatu yang khas dan relatif tahan lama tentang cara berpikir, merasa, dan bertindak yang menjadi ciri seseorang dalam menanggapi situasi kehidupan dan sikap yang stabil. Sedangkan Jerald Greenberg, Robert A. Baron (2008:206): “*Personality is the unique and relatively stable pattern of behavior, thoughts, and emotions shown by individuals*”. (Greenberg, Robert A. Baron, 2008). Kepribadian adalah pola yang unik dan relatif stabil perilaku, pikiran, dan emosi yang ditunjukkan oleh individu.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung budaya kerja terhadap kepribadian, maka nilai koefisien jalur sebesar 0,380 dan nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 4,313. Nilai koefisien  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  sebesar 1,98. Maknanya koefisien jalur ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa budaya kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap kepribadian. Dengan kata lain jika budaya kerja diperbaiki dan ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan kepribadian guru.

Temuan penelitian tersebut sejalan dengan pernyataan Buchanan dalam Meyer dan Allen (1997:305) menyatakan kejelasan hubungan antara budaya kerja dengan kepribadian: “*Strong work ethic have stronger affective commitment...individuals with particular personality characteristics are more likely to become affectively committed to an organization*”. (Meyer dan Allen, 1997). Etika kerja yang kuat memiliki pengaruh pada komitmen afektif. Individu dengan karakteristik kepribadian tertentu lebih memiliki komitmen pada organisasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut 1). Perbaikan dan peningkatan budaya kerja dalam menjalankan peran dan fungsinya akan menyebabkan peningkatan komitmen organisasi pada guru SMP Negeri se-Kei Kecil Kabupaten Maluku Tenggara. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur diperoleh jalur pengaruh langsung budaya kerja terhadap komitmen organisasi  $\rho_{y1} = 0,256$ . Sementara nilai  $t_{hitung} = 2,822$ ; sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha (0,05) = 1,98$ . Oleh karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi; 2). Perbaikan dan peningkatan kepribadian dalam menjalankan peran dan fungsinya akan menyebabkan peningkatan komitmen organisasi pada guru SMP Negeri se-Kei Kecil Kabupaten Maluku Tenggara. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur diperoleh jalur pengaruh langsung kepribadian terhadap komitmen organisasi  $\rho_{y2} = 0,342$ . Sementara nilai  $t_{hitung} = 3,571$ ; sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha (0,05) = 1,98$ ; Oleh karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi; 3). Perbaikan dan peningkatan budaya kerja dalam menjalankan peran dan fungsinya akan menyebabkan peningkatan kepribadian pada guru SMP Negeri se-Kei Kecil Kabupaten Maluku Tenggara. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur diperoleh jalur pengaruh langsung budaya kerja terhadap kepribadian  $\rho_{y3} = 0,380$ . Sementara nilai  $t_{hitung} = 4,313$ ; sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05 = 1,98$ . Oleh karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepribadian.

## IMPLIKASI

Implikasi atas hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Pertama:** Perbaikan budaya kerja akan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi pada tenaga pendidik. Artinya jika ingin meningkatkan komitmen organisasi tenaga pendidik, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah memperbaiki dan meningkatkan budaya kerja pada guru SMP Negeri se-Kei Kecil Kabupaten Maluku Tenggara.

**Kedua:** Perbaikan kepribadian akan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi pada tenaga pendidik. Artinya jika ingin meningkatkan komitmen organisasi tenaga pendidik, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah memperbaiki dan meningkatkan kepribadian pada guru SMP Negeri se-Kei Kecil Kabupaten Maluku Tenggara.

**Ketiga:** Perbaikan budaya kerja akan mengakibatkan peningkatan kepribadian pada tenaga pendidik. Artinya jika ingin meningkatkan kepribadian tenaga pendidik, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah memperbaiki dan meningkatkan budaya kerja pada guru SMP Negeri se-Kei Kecil Kabupaten Maluku Tenggara.

## REFERENSI

- Colquitt, Jason A., Le Pine, Jeffery A., & Wesson, Michael J. (2009). *Organization Behavior, improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw - Hill International Edition
- Erez, Miriam., & Earley, Christopher. (1993). *Culture, Self-Identity, and Work*. Oxford University Press
- Azizah, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fak. Ekonomi Dan Bisnis Unbraw*.
- Dewi, I Gusti., & Surya, I. B. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisational dan Organizational Silence pada PT. PLN Rayon Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No, 289–316*.
- George, Jennifer & Jones, G. R. (2012). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). Organizations Behavior, Structure, Processes. In *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Hakim, A. (2015). Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi. *The International Journal Of Engineering And Science (IJES), Vo. 4, 33–41*.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2010). *Organizational Behavior and Management Ninth Edition*. Upper Saddle River: Pearson. <https://doi.org/10.1179/2047971913Y.0000000055>
- Koesmono, H. T., & Hadisoebroto, A. E. (2004). Pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku serta Kinerja Karyawan pada Perusahaan Perkayuan di Jawa Timur. *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi, Vo. 4, No., 235–247*.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). Perilaku Organisasi Organizational Behavior. In *1*. [https://doi.org/10.1016/0167-8760\(91\)90022-P](https://doi.org/10.1016/0167-8760(91)90022-P)
- Luthans, F. (2014). *organization behavior. Igarss 2014*. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- McShane, Steven., & Glinow, V. (2010). *Organizational Behavior (5th Editio)*. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior 15th ed. Zhurnal Eksperimental'noi i Teoreticheskoi Fiziki*. <https://doi.org/10.12737/4477>

# Procedia of Social Sciences and Humanities

Proceedings of the 1st SENARA 2022

- Robbins, S. P., Judge, T. A., Odendaal, A., & Roodt, G. (2016). *Organisational behaviour: Global and Southern African Perspectives. Organisational behaviour: Global and Southern African Perspectives*. [https://doi.org/10.1016/0191-8141\(96\)00037-5](https://doi.org/10.1016/0191-8141(96)00037-5)
- Schermerhorn JR, Hunt JG, Osborn RN, U.-B. M. (2010). *Perception, Attribution, and Learning. Organizational Behavior*.
- Trigunajasa., Sularso., & T. (2017). Pengaruh Tipe Kepribadian Komitmen Organisasi Motivasi terhadap OCB dan Kinerja Petugas di Taman Wisata Alam Kawah Ijen. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 11, No. 3*.
- Triyanto, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi terhadap Pegawai Kantor Camat. *Jurnal Ilmiah Manajemen JIMUPB, Vo. 8, No.*, 110–114.