EFEK *GENDER* SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PENGARUHKOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)

Dhea Tresna Dewi[1]
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kuningan

ABSTRAK

In carrying out their activities, lecturers in Kuningan Regency are expected to havehigh organizational citizenship behavior (OCB), so that they can provide more benefits to the organization and work can be carried out more effectively and efficiently. However, there are still many lecturers who have low OCB, this is shownby the results of the pre-survey where there are still many lecturers who disagree and have doubts regarding statements regarding OCB. This research aims to examine the effect of gender as a moderating variable on the influence of organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) among lecturers in Kuningan Regency. This research was carried out using a survey method with a quantitative approach. The population in this study was 346 lecturersfrom three universities in Kuningan Regency. The sampling technique uses a proportional random sampling technique which divides the sample based oncertain starta, so that a sample of 186 lecturers is obtained. The research results show that organizational commitment has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB). Gender significantly moderates the influence of organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB).

Keywords: *Gender, Organizational Commitment, organizational citizenship behavior* (OCB).

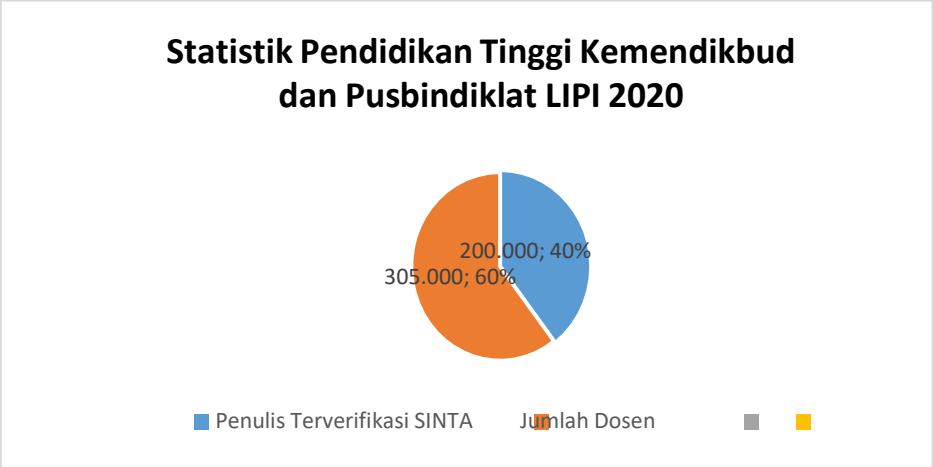
PENDAHULUAN

Peran serta karyawan dalam perusahaan dapat dilihat dari perilaku kewarganegaraan karyawan atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Iskandar et al., 2024). Dimana perilaku ini ditandai saat karyawan bersedia mengerjakan tugas di luar tanggung jawab atau jam kerja yang diberikan kepada mereka dengan tujuan untuksenantiasa bisa membantu rekan kerja dan perusahaan tempatnya bekerja, tanpa mempertimbangkan timbal balik dalam bentuk apapun (Masruroh et al., 2023). Perilaku OCB ini mengacu kepada perilaku karyawan yang *extra role* atau perilaku *extra* yang dapat memberikan manfaat secara nyata kepada perusahaan (Darsana & Koerniawaty,2021).

Sebagaimana pentingnya OCB dalam suatu perusahaan, OCB juga sangat penting untuk ditanamkan dalam lingkungan kampus atau perguruan tinggi (Iskandar, I., 2019). Menurut Siregar et al. (2022) hal tersebut dikarenakan saat mengerjakan pekerjaannya, dosen memiliki peran untuk melakukan pekerjaan *extra* diluar pekerjaan utamanya yaitu mengajar. Disamping melakukan kegiatan belajar-mengajar di kelas, seorang dosen juga harus membangun tim kerja, memberikan bantuan atau arahan kepada mahasiswanya meskipun diluar jam kerja yang telah ditentukan, ataupun membantu memberikan dukungan kepada rekan kerjanya yang lain dalam mengerjakan pekerjaan di perguruan tinggi (Auliana &

Nurasiah, 2017)(Oktoma & Mardiyono, 2013).

Selanjutnya, berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen. Dosen diamanatkan untuk memenuhi kewajiban melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, dosen juga memiliki kewajiban untuk meningkatkan serta mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmupengetahuan, teknologi dan seni (Masruroh et al., 2023). Namun menurut Hisbih et al. (2023), di lapangan masih ada dosen-dosen yang tidak memenuhi kewajiban tersebut. Hal itu didasarkan pada *Science and Teechnology Index* (SINTA) Tahun 2020 keluaran Kementrian Riset dan Teknologi adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Statistik Pendidikan Tinggi Kemendikbud dan Pusbindiklat LIPI 2020

Sehingga, OCB sangat berperan penting agar dosen dapat mengerjakan pekerjaannya dengan sepenuh hati dan memberikan dampak yang positif bagi rekankerja maupun lembaga perguruan tinggi tersebut (Lukiana, 2016) (Yusuf et al., 2024). Adapun indikasi rendahnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) terjadi pada dosen-dosen yang ada di Kabupaten Kuningan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kuesioner pra-survey yang telah dilakukan pada tiga perguruan tinggi yang ada di Kabupaten Kuningan, yaitu Universitas Kuningan, STKIP Muhammadiyah Kuningan, dan Universitas Islam Al-Ihya. Setelah melakukan pra-survey dihasilkanbahwa perilaku OCB pada dosen yang ada di Kabupaten Kuningan masih rendah, dibuktikan oleh data sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Kuesioner Pra- Survey mengenai perilaku OCBDosen di Kabupaten Kuningan

No.	Pernyataan	Jawaban (%)					Jumlah Responden	Target dalam (%)
		SS	S	R	TS	STS		
1.	Saya bekerja dengantulus dan ikhlas dengan tidak terlalu memikirkan timbal balik dari tempat saya bekerja.	8,6	37,5	14,3	40	0,0	35	100
2.	Saya selalu bersemangat dan tidak mengeluh dalam mengerjakanpekerjaan meskipunharus dilakukan di luar jam kerja yang berlaku.	8,6	42,9	42,9	5,7	0,0	35	100
3.	Saya bersedia melakukan tugas rekan kerja yang lainwalaupun itu diluar tanggung jawab saya.	5,7	20	20	54,3	0,0	35	100
SS: Sangat Setuju **S:** Setuju **R:** Ragu **TS:**Tidak Setuju **STS:** Sangat Tidak Setuju								

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner tahun 2023

Dari data pra –survey mengenai OCB dosen di Kabupaten diketahui bahwa, perilaku OCB dosen masih rendah. Ditunjukan oleh hasil kuesioner masih banyak dosen yang

menjawab ragu dan tidak setuju terkait pernyataan mengenai OCB. Khususnya pernyataan mengenai membantu pekerjaan dari rekan kerja, yang memiliki tingkat OCB paling rendah dengan skor tidak setuju mencapai 54,3% danragu 20%. Selain itu, pernyataan mengenai melakukan pekerjaan dengan tulus tanpa terlalu mempertimbangkan timbal balik dari perusahaan, memiliki tingkat OCB rendah dengan skor tidak setuju 40% dan ragu 14,3%. Pernyataan terakhir, terkait melakukan pekerjaan diluar jam kerja yang telah ditentukan, memiliki perbedaan skor yang tipis dimana banyak responden yang setuju terkait pernyataan tersebut dengan perbedaan nilai 2,9%.

Perilaku OCB dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan (Fitriani & Wulandari, 2021). Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi atau rendahnya tingkat OCB yang dimiliki oleh karyawan (Lukiana, 2016). Penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB sudah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Penelitian yang dilakukan oleh (E. S. Rahayu, 2017), ditemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian yang dilakukan oleh (Kusumawati & Hidayat, 2014) menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yang diberikan oleh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Sedangkan, (Sengkey et al., 2018) Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Selain itu, penelitian yang dilakukan (Priyandini et al., 2020) (Harjadi et al., 2020) menunjukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizationalcitizenship behavior* (OCB).

LANDASAN TEORI

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara tepat dan cepat meskipun diluar jam kerja yang sudah ditetapkan (Patras, 2023). Hal tersebut disebabkan oleh ketulusan perasaan dan hatinya untuk melakukan tugasnya tanpa mengharapkan kompensasi dan timbal balik dari perusahaan tempatnya bekerja (Masruroh et al., 2024). Indikator utama OCB (Purjani & Riana, 2019), yaitu sebagai berikut: *Altruisme, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy*, dan *Civic Virtue.*

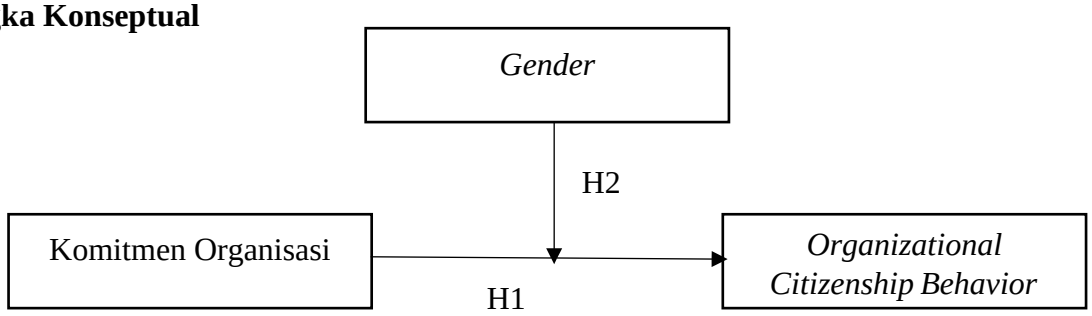
Gender

Gender adalah perbedaan jenis kelamin dan cara pandang yang dilakukan oleh masyarakat terhadap laki-laki dan perempuan sesuai dengan perannya dalam dunia sosial (Krismiyati & Djuniardi, 2024). Biasanya perempuan dianggap lemah lembut dan irasional karena selalu mendahulukan perasaan sedangkan laki-laki dianggap kuat, berpendirian teguh dan rasional (Dalimoenthe, 2021). Menurut (Oakley & Greer, 2005) menyatakan bahwa indikator *gender* terbagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan.

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah bentuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan melalui penyelesaian target, nilai-nilai, kemampuan atau kesediaannya untuk selalu berjuang agar terus menjadi komponen dari perusahaan, serta terus berkeinginan untuk selalu menjadi bagian dari perusahaan (Idrus, 2022) (Haris Budiman, 2017). (Taroreh, 2018) menyimpulkan indikator komitmen organisasi tersebut, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuens, dan komitmen normatif.

Kerangka Konseptual



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh positif Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

H2 : *Gender* memoderasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian ini merupakan metode *survey* dan termasuk ke dalam jenis penelitian korelasional (Harjadi et al., 2021). Penelitian yang memiliki maksud atau tujuan untuk menganalisis sejauh mana suatu variasi dalam suatu faktor berkaitan dengan variasi dalam faktor lain berdasarkan pada koefisienkorelasi (Adnan & Latief, 2020). Adapun populasi dari penelitian ini adalah dosendi Kabupaten Kuningan yang terdiri dari Dosen Universitas Kuningan yang berjumlah 191 orang, Dosen STKIP Muhammadiyah Kuningan yang berjumlah 61orang dan Dosen Universitas Islam Al-Ihya Kuningan yang berjumlah 94 orang. Sehingga total populasi dalam penelitian ini adalah 346 orang.

Adapun perhitungan sampel dapat digunakan dengan menggunakan rumus *slovin* yang dikemukakan oleh (Firdaus, 2021). Sehingga dapat diketahui bahwa sampel dari populasi penelitian ini yaitu sebesar 186 dosen dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling* yaitu *Proportional Random Sampling* (Arikunto, 2010).

Alat pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Selanjutnya, dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala likert (H. Kurniawan, 2021)(Maulana et al., 2022) merupakan skala yang digunakan untuk mengukur tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan seorang responden terkait pernyataan yang diberikan, hal ini berkaitan dengan keyakinannya terhadap suatu objek tertentu.

PEMBAHASAN

Path Coefficients

Tabel 2 Path Coefficients

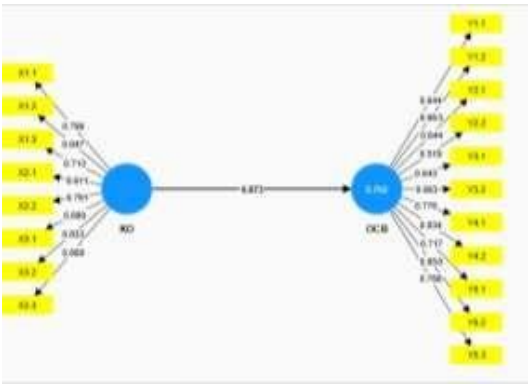
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ([0//STDEV])	P values
KO -> OCB	0.807	0.810	0.035	23.353	0.000

Sumber: Data diolah, 2024

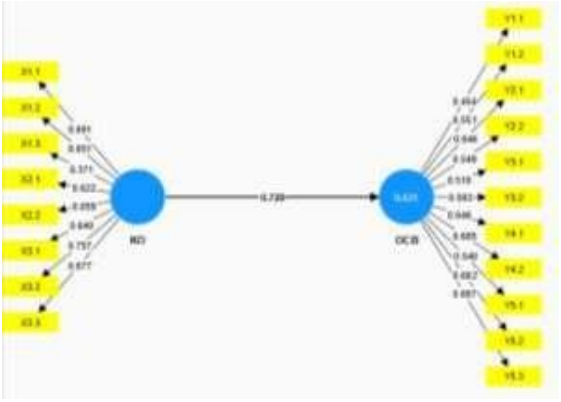
Berdasarkan pengujian hipotesis berdasarkan statistik pada tabel di atas, maka

didapatkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengeruh positif terhadap *organizational citizenship Behavior (OCB)*, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi maka akan meningkatkan organizational citizenship Behavior (OCB). Hasil analisis regresi didapatan bahwa koefisien jalur sebesar 0,807 dengan P < 0,000 maka dapat dikatakan signifikan, sehingga hipotesis 1 diterima. Karena, komitmen orgaisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship Behavior (OCB).*

Moderasi Multi Group



Gambar 3 Model Smart PLS Multi Group Analysis Perempuan



Gambar 4 Model Smart PLS Multi Group Analysis Laki-Laki

Maka, berdasarkan pada gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa analisis ModerasiMulti Group antara laki-laki dan perempuan ke dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3 Moderasi Multi Group

Keterangan	Perempuan	Laki-laki
Koefisien Jalur	0,873	0,728
Standar error	0,050	0,028
P value	0,000	0,000
Jumlah	93	93

Sumber: Data diolah, 2024

$$t = \frac{Path\ sample\ 1 - path\ sample\ 2}{\sqrt{se^2 sample\ 1 + se^2 sample\ 2}}$$

$$t = \frac{0{,}873 + 0{,}728}{\sqrt{(0{,}050)^2 + (0{,}028)^2}}$$

$$t = \frac{0{,}145}{0{,}057}$$

$$t = 2{,}54$$

Nilai t hitung sebesar 2,54 signifikansi pada 5% karena diatas nilai t tabel 1,65 dan p<0,000 sehingga dapat dikatakan signifikan. Maka hipotesis 2 diterima, karena *gender* memoderasi secara signifikan pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB)

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada dosen di Kabupaten Kuningan berpengaruh positif dansignifikan. Sehingga semakin tinggi komitmen organisasi maka akan meningkatkan organizational citizenship Behavior

(OCB). Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2017), Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Selain itu, menurut Hidayat dan Kusumawati (2014), Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal tersenut didukung dengan penyataan dari (Lukiana, 2016) bahwa, Komitmen organisasi adalah faktor internal yang dapat mempengaruhi OCB.

***Gender* dalam memoderasi Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Organizational citizenship behavior (OCB)**

Gender memoderasi pengaruh Komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aftab et al., (2020), *Gender* memoderasi pengaruh Komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dalam penelitian ini dosen perempuan memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan dosen laki- laki. Hal tersebut dikarenakan perempuan memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaan lebih tinggi dan juga dosen perempuan senantiasa maksimal dalammelakukan setiap pekerjaan yang ditugaskan terhadap mereka. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Messner (2017), yang menyatakan bahwa Perempuan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. *Gender* dapat memoderasi Pengaruh Komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB).

Saran

Berdasarkan dari hasil keputusan diatas maka penulis memberikan saran, yaitu sebagai berikut:

1. Dosen bisa menjaga dan meningkatkan komitmen organisasi yang dimilikinya terhadap organisasi tempatnya bekerja, dengan cara memberikan apresiasi kepada karyawan baik secara materil maupun non materil .
2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), untuk dosen laki-laki diharapkan untuk meningkatkan *conscientiousness* dengan cara memberikan hukuman atauperingatan kepada dosen yang bersangkutan. Karena dengan adanya *conscientiousness* maka dosen dapat memiliki kesadaran untuk datang tepat waktu sesuai dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan deadline yang telah ditentukan. Sedangkan, untuk dosen perempuan diharapkan untuk meningkatkan *altruism* yaitu meningkatkan sikap saling membantu atara rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Aftab, N., Ali Shah, S. A., & Khan, Z. (2020). The Moderating Effect Of Gender On The Relationship Between Organizational Commitment And Organizational Citizenship Behavior In Pakistani University Teachers. Cogent Psychology, 7(1). Https://Doi.Org/10.1080/23311908.2020.1860480

Auliana, S., & Nurasiah, I. (2017). Penerapan Organizational Citizenship BehaviorDosen Di Stie Bina Bangsa. 2(2), 149–162.

Dalimoenthe, I. (2021). Sosiologi Gender. Bumi Aksara. Https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Couheaaaqbaj

Darsana, I. M., & Koerniawaty, F. T. (2021). Organizational Citizenship Behavior,

Personality, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan, Aplikasi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Ke-Pariwisataan. Nilacakra. Https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Fbrzeaaaqbaj

Fitriani, L. K., & Wulandari, L. (2021). Organizational Citizenship Behavior in the Construction of Islamic Boarding School: A Structural Model. Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi, 8(1), 141-154.

Firdaus, M. M. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif; Dilengkapi Analisis Regresi Ibm Spss Statistics Version 26.0. Cv. Dotplus Publisher. Https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Lj8heaaaqbaj

Harjadi, D., Arraniri, I., & Fatmasari, D. (2021). The role of atmosphere store and hedonic shopping motivation in impulsive buying behavior. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 14(2), 46-52.

Harjadi, D., Yuniawan, A., Abdurrahman, A., Dayanjoyo, R., Filantropi, E. W., & Araniri, I. (2020). Product Characteristics, Market Competitive Strategies, and SMEs Performance: Testing Their Relationships. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *7*(10), 613–620. https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.613

Haris Budiman. (2017). Peran Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Pendidikan. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, *8*(1), 31–43.

Hisbih, T. A., Fitriani, L. K., & Supriatna, O. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi. Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan, 4(03), 109-125.

Idrus, A. (2022). Komitmen (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja) (Vol. 01).

Iskandar, I. (2019). Change management: Concept, application, and its relevance for higher education management. Journal Of Educational Experts (JEE), 2(1), 27-32.

Iskandar, I., Rianawati, Y., Pradja, N. S., Jumantini, E., & Mulyati, S. (2024). The Influence of Business Environment On Entrepreneurial Behavior Through Motivation and Competitive Advantage as Mediators. Jurnal Entrepreneur dan Entrepreneurship, 13(1), 29-42.

Krismiyati, S., & Djuniardi, D. (2024). The Influence of Competence, Work Environment and Work Family Conflict on Performance Mediated by Organizational Commitment (Survey of Public Junior High School Teachers in Kuningan Sub-District). Journal of Social Research, 3(5), 1135-1147.

Kusumawati, R., & Hidayat, A. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi DanKepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Pt. Argamukti Pratama Semarang. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 9(18).

Lukiana, N. (2016). Organizational Citizenship Behavior Dosen Pts Internal And External Factors The Influence Oforganizational Citizenship Behavior Lecturer Pts In The District Lumajang Ninik Lukiana Abstrak Pendahuluan. Faktor Internal Dan Eksternal Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Dosen Pts Di Kabupaten Lumajang Internal, 362–382.

Masruroh, R., Budiman, A., Dodi, D., Komarudin, M. N., & Irawan, N. (2024). Self Control and Organizational Commitment Views of Cyberloafing Behavior. JURISMA: Jurnal

Riset Bisnis & Manajemen, 14(1), 167-174.

Masruroh, R., Disman, D., Feniawati, A., & Maulana, Y. (2023). Peran Budaya Organisasi Dan Equal Employment Opprotunity Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi), (6), 639-651.

Masruroh, R., Komarudin, M. N., & Fatimah, E. (2023). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai variabel Mediasi. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma), 3(1), 100-109.

Maulana, Y., & Wiharno, H. (2022). Fintech P2P lending dan pengaruhnya terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia. Indonesian Journal of Strategic Management, 5(1).

Nirmala, V. W., Harjadi, D., & Awaluddin, R. (2021). Sales forecasting by using exponential smoothing method and trend method to optimize product sales in pt. zamrud bumi indonesia during the covid-19 pandemic. International Journal of Engineering, Science and Information Technology, 1(4), 59-64.

Oakley, A., & Greer, G. (2005). The Ann Oakley Reader: Gender, Women And Social Science. In The Ann Oakley Reader: Gender, Women And Social Science.

Oktoma, E., & Mardiyono, S. (2013). the Analysis of Presupposition in the Short Stories of Silvester Goridus Sukur. *English Review: Journal of English Education*, *2*(1), 1–11. http://journal.uniku.ac.id/index.php/ERJEE

Patras, Y. E. (2023). Organizational Citizenship Behavior Di Perguruan Tinggi.

Indonesia Emas Group.

Priyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja , Dan Motivasi Terhadap Organizational CitizenshipBehavior (OCB) Karyawan Pt Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. Cakrawangsa Bisnis, 1(2), 153–162.Http://Journal.Stimykpn.Ac.Id/Index.Php/Cb/Article/View/186

Purjani, N. L. P., & Riana, I. G. (2019). The Implication Of Person-Job Fit And Person - Organization Fit On Organizational Citizenship Behavior. International Journal Of Science And Research, 8(9), 1625–1630. Www.Ijsr.Net

Rahayu, E. S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Medik Rumah Sakit Fathma Medika Gresik). Jurnal Administrasi Bisnis, 52(1), 138–145.

Siregar, Z. M. E., Masruroh, R., Syamsuri, A. R., Jaya, R. I. K., & Adam, D. H. (2022). Locus of Control on Pro-Environmental Behavior: The Role of Attitude toward Pro-Environmental Behavior. International Journal of Social Science and Business, 6(3), 416-425.

Sengkey, Y. M., Tewal, B., & Lintong, D. C. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Jurnal Emba, 6(4), 3138–3147.

Taroreh, J. (2018). Organisasional , Learning Organization , (Studi Kasus Umkm).

Yusuf, F., Rahman, T. K. A., & Subiyakto, A. (2024). Information Technology Readiness and Acceptance Model for Social Media Adoption in Blended Learning: A Case Study in Higher Education Institutions in West Java, Indonesia. Journal of Applied Data Sciences, 5(2), 382–402. https://doi.org/10.47738/jads.v5i2.1