

# **Organizational Citizenship Behavior Sebagai Mediator Variabel Hubungan Antara Komitmen Organisasional dan Kinerja Polisi (Studi Pada Penyidik Reserse dan Kriminal Khusus Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Timur)**

**Ridolof W. Batilmurik\***

Dosen Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Kupang

(Diterima 15-05-2021; Disetujui 31-05-2021)

Email: [rudy.morvin@gmail.com](mailto:rudy.morvin@gmail.com)

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis peran OCB sebagai pemediasi hubungan antara komitmen organisasional dan kinerja polisi pada Satuan Reserse dan Kriminal Khusus Polda Nusa Tenggara Timur. Teknik penarikan sampel menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel, pengujian validitas dan reliabilitas. Analisis jalur digunakan untuk menjawab permasalahan. Analisis menggunakan SmartPLS versi 3.30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) komitmen organisasional tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja penyidik, 2) komitmen organisasional berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyidik; 3) OCB berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja dan; 4) OCB memediasi hubungan antara komitmen organisasional dan kinerja penyidik secara positif dan signifikan.

**Kata kunci:** komitmen organisasional, kinerja penyidik, OCB dan Polri

## **PENDAHULUAN**

Tugas anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah turut serta dalam usaha pemeliharaan keamanan, ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Dalam kedudukannya sebagai alat negara, maka fungsi utama kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara (Pasal 2 UU Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Polri). Dalam tugas, fungsi dan wewenangnya, Polri menjadi garda terdepan dalam upaya penegakan hukum kepada masyarakat dengan memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan sesuai dengan hak asasi manusia. Penegakan hukum oleh Polri haruslah sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku. Penyidik Reserse dan Kriminal Khusus Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Timur adalah salah satu alat kelengkapan Polri dalam melaksanakan proses penyelidikan dan penyidikan berkaitan dengan pidana khusus, seperti: pidana pencucian uang, pidana pertambangan, pidana kehutanan, penjualan manusia dan berbagai kasus pidana lainnya yang diatur menurut UU No. 2 Tahun 2002 tersebut. Dalam upaya penegakan hukum dibidang pidana khusus tersebut, maka penyidik Reskrimsus Polda NTT juga dibekali dengan pelatihan-pelatihan teknis/khusus yang berkaitan dengan bidang kejuruan melalui program Pendidikan kejuruan yang secara rutin terus dilakukan oleh jajaran Polda NTT. Dalam konteks penegakan hukum tersebut, dibutuhkan komitmen Bersama dari setiap Penyidik Reskrimsus dalam penanganan pidana khusus. Komitmen organisasional adalah suatu ikatan yang dibuktikan dengan integritas, kesetiaan dan loyalitas yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi yang diberikan kepada organisasi, (N. J. Allen & Meyer, 1996). Loyalitas, kesetiaan dan integritas tersebut menurut (N. J. Allen & Meyer, 1996) adalah bagian dari komitmen organisasional berupa: komitmen afektif, normative dan kontinus. Dengan komitmen organisasional yang ada pada setiap diri Penyidik Reskrimsus Polda NTT diharapkan mereka mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik dalam memberikan pelayanan dan penegakan hukum terkait masalah pidana khusus di Propinsi Nusa Tenggara Timur yang menempatkan Propinsi NTT sebagai propinsi dengan tingkat korupsi tertinggi ke 3 dari 34 Propinsi di Indonesia sejak tahun 2015-

2018, (Haryanto, 2021). Dalam upaya penegakan dan pelayanan hukum di tersebut, Polda NTT beradapada peringkat ke 28 dari Indeks Tata Kelola Polri dengan menempatkan Direktorat Reserse dan Kriminal Khusus dengan capaian skors sebesar 4,74. Dengan adanya komitmen organisasional dari setiap penyidik, diharapkan kinerja setiap penyidik dapat tercapai. Kinerja adalah ratio antara hasil yang tercapai dengan penggunaan sumber daya, (Mangkunegara, 2005). Pengukuran kinerja penyidik sebagai anggota Polri didasarkan pada Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja (SMK).

Penelitian ini mengambil celah dari hasil studi sebelumnya yang telah dilakukan dengan memasukan *organizational citizenship behavior* (OCB). *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku bebas dari setiap anggota untuk membantu sesama rekan kerjanya diluar dari tugas pokok yang dijalankannya, (Organ, 1988). Dalam melaksanakan tugas penyelidikan dan penyidikan, perilaku untuk membantu sesama penyidik tetap dilaksanakan sebab mereka adalah satu kesatuan tim yang bekerjasama. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji dan menganalisis bagaimana peran OCB sebagai mediator hubungan antara komitmen organisasional dan kinerja penyidik.

Komitmen organisasional sebagai tingkat kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi sebagai tempat kerja yang tercermin melalui karakteristik karakteristik, (Newstrom, Davis, & Pierce, 1993). Komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut, (Gade, 2017). Komitmen organisasional sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian-bagian organisasi, (Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974). Pengukuran komitmen organisasional bagi anggota polisis dilakukan oleh (Dick, 2011) yang membagi komitmen organisasional didasarkan pada 3 indikator, antara lain: 1) kebanggaan; 2) keterlibatan dalam pencapaian tujuan; dan 3) senioritas.

Kinerja seorang karyawan terukur dari bagaimana kualitas kerja, kuantitas dan ketepatan waktu yang digunakan dalam bekerja, (Ruky, 2002). Senada dengan pendapat tersebut, (Licata, Mowen, Harris, & Brown, 2003) mengartikan bahwa kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal yang sama juga dikemukakan oleh (Collins & Griffin, 1998) yang menegaskan bahwa kinerja hasil akhir dari pekerjaan seseorang dalam organisasi dengan penilaian berdasarkan kurun waktu tertentu.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan sebagai sebuah perilaku sukarela yang tidak menjadi bagian dari kewajiban diluar tugas pokok seseorang dalam organisasi, (Organ, 1997). Konsep OCB sebenarnya bertujuan untuk menganalisis perilaku organisasi berdasarkan model terbuka, (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000). Beberapa studi terdahulu meneliti pola hubungan langsung antara komitmen organisasional dan kinerja individu diantaranya dilakukan oleh: (Batimurik, 2020); (Nurtjahjani, Batilmurik, & Masreviastuti, 2020); (Nurtjahjani et al., 2020); (Mone, Batilmurik, & Bire, 2020); (Batilmurik, Sudiro, Noermijati, & Rohman, 2020); (Batilmurik, Noermijati, Sudiro, & Rochman, 2020); (Fanggidae, Batilmurik, & Samadara, 2020); (Batilmurik, Noermijati, AcmadSudiro, & FaturRochman, 2019); (Crow, Lee, & Joo, 2012); dan (Bakiev, 2013). Beberapa hasil studi tersebut menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi. Dengan demikian, dapat dikemukakan hipotesis pertama (1)

*H1: Komitmen organisasional secara langsung mempengaruhi kinerja penyidik secara positif dan signifikan*

### **Hubungan Komitmen Organisasional dan OCB**

Penelitian mengenai komitmen organisasional dan OCB diantaranya dilakukan oleh: (Loan, 2020); (Vuong, Duy Tung, Hoa, Chau, & Tushar, 2020); (Wang, Weng, & Jiang, 2020); dan (NGUYEN & NGO, 2020). Dengan demikian hipotesis kedua (2) yang dapat dikemukakan adalah:

*H2: komitmen organisasional secara langsung mempengaruhi OCB secara positif dan signifikan*

## Hubungan OCB dan Kinerja

Beberapa kajian empiric berkenaan dengan hubungan OCB dan kinerja polisi, antara lain: (NGUYEN & NGO, 2020; Norrohmat, Nimran, Raharjo, Utami, & Astuti, 2021); (Choleq & Agusdin, 2020); (Molines, Sanséau, & Adamovic, 2017); dan (Tongur, 2011). Dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah:

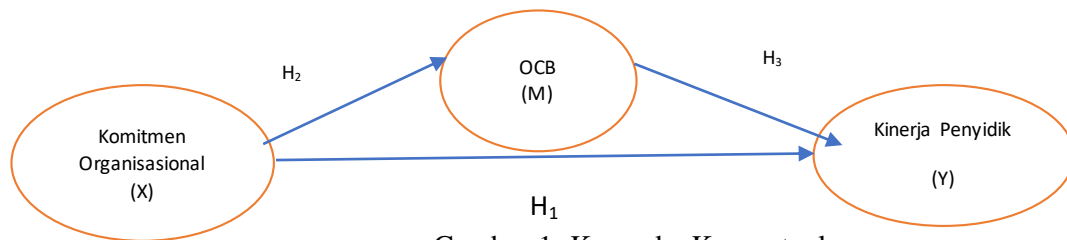
*H3: OCB secara langsung mempengaruhi kinerja penyidik secara positif dan signifikan*

## OCB sebagai Mediasi Hubungan Komitmen dan Kinerja Polisi

Beberapa studi terdahulu yang menempatkan OCB sebagai mediasi hubungan antara komitmen organisasional dan kinerja, antara lain: (Supriyanto, 2013); (Indarti, Fernandes, & Hakim, 2017); (Sani & Maharani, 2012); (UTAMI, Sapta, VERAWATI, & Astakoni, 2021); (Hsiao & Wang, 2020); (Jehanzeb & Mohanty, 2019); dan (Sjahrudin & Normijati, 2013). Dengan demikian, dapat disampaikan hipotesis berikut:

*H4: OCB memediasi hubungan antara komitmen organisasional dan kinerja penyidik*

Berdasarkan pengembangan hipotesis yang telah diuraikan diatas, maka dapat digambarkan pola hubungan pada kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## METODE

### Sifat dan Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif dengan pendekatan explanatory. Field (2013), menyatakan penelitian kuantitatif menggunakan angka-angka dan perhitungan statistik dengan maksud untuk menguji hipotesis yang telah dibangun sebelumnya. Selanjutnya (Stebbins, 2001) menyatakan pada dasarnya penelitian explanatory bertujuan untuk menginvestigasi hubungan kausalitas dari dua atau lebih variabel serta mengetahui sifat dan pola hubungan variabel-variabel tersebut.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk menarik kesimpulan, (Riyanto & Hatmawan, 2020). Populasi penelitian ini adalah 62 penyidik Direktorat Reserse dan Kriminal Khusus Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Timur. Demi kepentingan penelitian diperlukan penarikan sampel. Sampel penelitian ini berjumlah 62 orang dengan menggunakan Teknik sampling jenuh yang selanjutnya disebut responden, (Sugiyono, 2008).

### Pengukuran Instrumen

Instrumen penelitian berupa item-item dalam penelitian akan diuji validasi dan reliabilitas terhadap variable yang diteliti. Pengukuran terhadap komitmen organisasional mengadopsi, (Meyer & Allen, 1991) dengan menggunakan komitmen afektif, normative dan kontinu. Item-item pernyataan berupa: saya tetap loyal terhadap organisasi; saya akan selalu taat dan patuh terhadap aturan organisasi dan saya tidak akan keluar dari organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* mengadopsi, (Organ, 1997). Kinerja penyidik merujuk pada Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja (SMK). Semua

instrument diukur dengan 5-point skala Likert (Dawes, 2008) dengan skala (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju).

### Analisis Data

Analisis data menggunakan analisis jalur yang diolah menggunakan model Structural Equation Modelling (SEM) dengan program SmartPLS versi 3.0. Partial Least Square (PLS).

## HASIL DAN DISKUSI

### Analisis Statistik

#### 1) Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif atas variable yang diteliti disajikan pada Tabel 1 dibawah ini.

**Tabel 1.** Statisitik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional, OCB dan Kinerja Penyidik

Variabel	No Item	Rata-Rata Skor variabel	Kategori
Komitmen Organisasional	1-6	4,03	Baik
OCB	7-16	3,98	Baik
Kinerja penyidik	17-26	4,08	Baik

Sumber Data: data primer, olahan penulis. April 2021.

Berdasarkan tabel 1 di atas, diketahui bahwa penyidik Reskrimus Polda NTT mampu menanggapi setiap item yang ditanyakan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap responden mampu memahami setiap persoalan dengan baik pula. hal tersebut nampak dalam tanggapan responden berkisar diantara 3,98 hingga 4,08.

#### 2) Pengukuran Instrument

Pengukuran instrument dilakukan dengan menggunakan 2 pendekatan, yakni Uji Validitas dengan mengacu pada nilai *Convergent Validity* yang didasarkan pada nilai *outer loading*. Nilai *outer loading* dianggap baik adalah  $>0.5 - 0.6$ , (Ghozali:2008). Pengujian *convergent validit* setiap variable disajikan pada Tabel 2 dibawah ini.

**Tabel 2.** Nilai Outer Loading Setiap Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Outer Loading	Kesimpulan
Komitmen Organisasional (X)	Afektif (X1.1)	0.886	Valid
	Normatif (X1.2)	0.842	Valid
	Kontinus (X1.3)	0.918	Valid
OCB (M)	<i>Altruism</i> (M1.1)	0.813	Valid
	<i>Civic Virtue</i> (M1.2)	0.914	Valid
	Conscientiousness (M1.3)	0.936	Valid
	Courtesy (M1.4)	0.870	Valid
	Spormantship (M1.5)	0.783	Valid
Kinerja Penyidik (Y)	Kontrak Kerja (Y1.11)	0.756	Valid
	Tugas Tambahan (Y1.2)	0.750	Valid
	Perilaku Kerja Anggota (Y1.3)	0.782	Valid
	Penghargaan (Y1.4)	0.843	Valid
	Hukuman (Y1.5)	0.867	Valid

Sumber Data: data primer, olahan penulis. April 2021.

Tahapan berikutnya adalah pengukuran reliabilitas dengan mengacu pada nilai *AVE*, *Alpha Cronbach* dan *composite reliability* yang tersaji pada Tabel 3 dibawah ini.

**Tabel 3.** Nilai *AVE*, *Composite Reliability* dan *Alpha Cronbachs* Tiap Variabel

Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Komitmen organisasional	0.779	0.914	0.861
OCB	0.940	0.940	0.823
Kinerja penyidik	0.786	0.873	0.785

Sumber Data: data primer, olahan penulis. April 2021.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa semua instrument dinyatakan memenuhi nilai yang disyaratkan yakni  $> 0,60$  (Nunnally:1967).

### 3) Model Struktural (Inner Model)

Pengujian atau penilaian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-Square* test untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur strukturalnya yang didapat lewat prosedur *bootstrapping*. Hasil nilai *R-square* untuk konstruk dependen yang diperoleh dari pengolahan PLS ditampilkan pada Tabel 4 dibawah ini.

**Tabel 4.** Nilai *R-Square*

Variabel	R-Square
Komitmen organisasional	0,615
OCB	
OCB*kinerja penyidik	0,629
Kinerja penyidik	

Sumber Data: data primer, olahan penulis. April 2021.

### 4) Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung menggunakan *resampling Bootstrap* dengan *uji-t*, dimana apabila t statistic  $>$  dari t-Tabel (1,96) pada tingkat signifikansi 0,05, maka pengujian hipotesis diterima, dan sebaliknya. Hasil analisis PLS disajikan pada Tabel 5 dibawah ini.

**Tabel 5.** Hasil Analisa Pengaruh Langsung

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	Koefisien Jalur	t Statistik	p-val.	Ket.
Komitmen organisasional	Kinerja penyidik	0.156	0.741	0,459	Tidak Signifikan
Komitmen organisasional	OCB	0.793	18.251	0.000	Signifikan
OCB	Kinerja penyidik	0,655	3.235	0,001	Signifikan

Sumber Data: data primer, olahan penulis. April 2021.

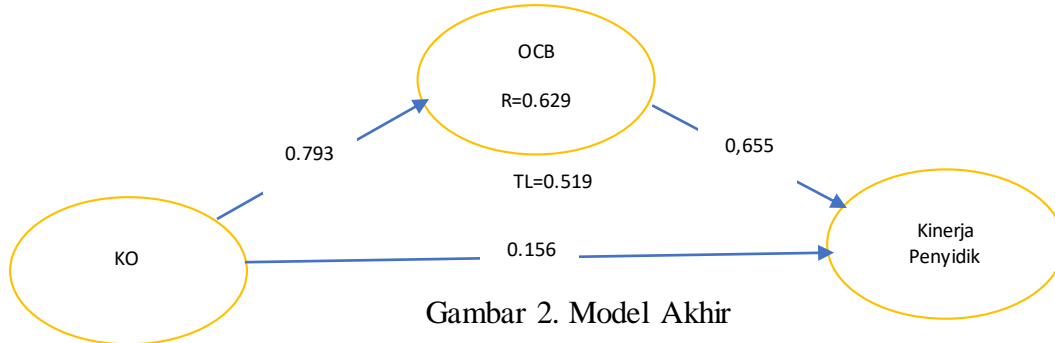
**Tabel 6.** Hasil Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Eksogen	Variabel Mediasi	Variabel Endogen	Koefisien Jalur	t Stat.	p-val.	Ket.
Komitmen organisasional	OCB	Kinerja penyidik	0,519	3.283	0.001	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, Mei 2021.

## 5) Model Akhir

Berdasarkan pengujian langsung maupun tidak langsung diatas, maka dapat digambarkan model akhir yang tersaji pada Gambar 2 dibawah ini.



Gambar 2. Model Akhir

## 6) Pembahasan

Bertolak pada hasil pengujian baik secara langsung maupun tidak langsung, maka dibawah diuraikan pembahasan hasil berdasarkan pengujian hipotesis. **Hipotesis kesatu ( $H_1$ ):** *Komitmen organisasional secara langsung mempengaruhi kinerja penyidik secara positif dan signifikan tidak dapat diterima (ditolak)*. Hasil penelitian ini tidak mendukung beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Fu & Deshpande, 2014) yang mengaskan bahwa komitmen organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja 476 karyawan pada perusahaan asuransi di China. Hal yang sama juga diungkapkan oleh (Suharto, Suyanto, & Hendri, 2019); (Beigi & Lajevardi, 2020) dan (Butarbutar & Kasmir, 2017). Hasil temuan ini menunjukkan bahwa model komitmen organisasional yang diungkapkan oleh (N. Allen & Meyer, 1990) dengan tiga (3) komitmen yakni; afektif, normative dan kontinu yang lebih difokuskan pada organisasi yang bertujuan mencari keuntungan. Tentu hal ini sangatlah berbeda dengan komitmen organisasional yang dimiliki oleh anggota Polri. Hal ini tentu sangat mengacu pada identitas organisasi Polri yang secara tegas melaksanakan fungsi pelayanan dan penegakan hukum dengan menekankan pada aspek militeristik dan sentralistik/komando.

**Hipotesis kedua ( $H_2$ ):** *komitmen organisasional secara langsung mempengaruhi OCB secara positif dan signifikan*. Dengan demikian hipotesis ini dapat diterima kebenarannya. Hasil temuan ini memperkuat studi-studi sebelumnya yang dilakukan oleh; (Loan, 2020); (Vuong et al., 2020); (Wang et al., 2020); dan (NGUYEN & NGO, 2020). Temuan ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya komitmen dari setiap penyidik dalam proses penyelidikan dan penyidikan sebuah perkara pidana khusus, maka semakin meningkat pula OCB yang ditunjukkan oleh sesama penyidik. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan OCB diakibatkan oleh adanya komitmen organisasional yang baik dari penyidik.

**Hipotesis ketiga ( $H_3$ ):** *OCB secara langsung mempengaruhi kinerja penyidik secara positif dan signifikan*. Dengan demikian hipotesis ini dapat diterima kebenarannya. Hasil temuan ini memperkuat studi sebelumnya yang dilakukan oleh (NGUYEN & NGO, 2020; Norrohmat et al., 2021); (Choleq & Agusdin, 2020); (Molines et al., 2017); dan (Tongur, 2011). Temuan ini menunjukkan bahwa dengan setiap penyidik menyadari bahwa mereka tidak bisa bekerja sendiri, tetapi mereka adalah satu tim yang saling bekerjasama dalam menyelesaikan penyelidikan dan penyidikan perkara pidana khusus oleh karena tampak jelas dengan jiwa korsa yang dimiliki oleh anggota Polri seperti yang diungkapkan oleh (Meeusen, 2001). Hal ini nampak pula bahwa sebagai penyidik Polri, identitas penyidik sangat jelas dalam identitas organisasi kepolisian, (Batilmurik, Sudiro, et al., 2020).

**Hipotesis keempat (H<sub>4</sub>);** OCB memediasi hubungan antara komitmen organisasional dan kinerja penyidik. Dengan demikian hipotesis ini dapat diterima kebenarannya. Hasil studi ini juga memperkuat studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Supriyanto, 2013); (Indarti et al., 2017); (Sani & Maharani, 2012); (UTAMI et al., 2021); (Hsiao & Wang, 2020); (Jehanzeb & Mohanty, 2019); dan (Sjahrudin & Normijati, 2013); (Batilmurik, Sudiro, et al., 2020); (Batilmurik, Noermijati, et al., 2020); (Noermijati, Firdaus, & Baltimurik, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa baik secara langsung maupun tidak langsung, OCB mampu memediasi hubungan antara komitmen organisasional terhadap kinerja penyidik.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan adalah sebagai berikut: 1) komitmen organisasional secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja penyidik; 2) komitmen organisasional berpengaruh secara langsung terhadap OCB secara positif dan signifikan; 3) OCB secara langsung mempengaruhi kinerja penyidik secara positif dan signifikan; dan 4) OCB memediasi hubungan antara komitmen organisasional secara positif dan signifikan.

### Saran-saran

Mengacu pada hasil pengujian hipotesis dan hasil analisis yang telah dilakukan, maka beberapa saran yang direkomendasikan adalah sebagai berikut: 1) perlunya memfokuskan penelitian dengan memperhatikan budaya organisasi sebagai variable lain yang turut mempengaruhi karakteristik dari penyidik sebagai anggota Polri; 2) perluasan terhadap variable-variabel lain yang tidak diteliti yang mampu menggambarkan fenomena lapangan untuk mengungkapkan masalah-masalah actual mengenai komitmen sebagai penyidik Polri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*, 49(3), 252-276.
- Bakiev, E. (2013). The influence of interpersonal trust and organizational commitment on perceived organizational performance. *Journal of Applied Economics and Business Research*, 3(3), 166-180.
- Batilmurik, R., Noermijati, AcmadSudiro, & FaturRochman. (2019). *Organizational commitment of police officers: A static study technique in Indonesian national police*.
- Batilmurik, R., Noermijati, N., Sudiro, A., & Rochman, F. (2020). *Individual Citizenship Pride: Is It The Consequences Of Organisational Citizenship Behaviour-Individual (OCB-I)?*
- Batilmurik, R., Sudiro, A., Noermijati, N., & Rohman, F. (2020). The Role Of Organizational Citizenship Behavior As Relations Mediator: Study Of Personality And Performance Of Police In Indonesia. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9, 133-140.
- Batimurik, R. W. (2020). Peran Kepribadian dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Penyidik Reserse dan Kriminal Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (JPIPS)*, 12 (1), 40-48.
- Beigi, M., & Lajevardi, S. (2020). Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *Asian Journal of Management*, 11, 297-303.
- Butarbutar, M. K., & Kasmir, K. (2017). *Organizational culture and organizational commitment on job performance*.
- Choleq, A. A., & Agusdin, N. K. S. (2020). The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior of the Municipal Police in East Lombok. *Global Journal of Management And Business Research*.
- Collins, J. M., & Griffin, R. W. (1998). The psychology of counterproductive job performance.

- Crow, M. S., Lee, C. B., & Joo, J. J. (2012). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*.
- Dawes, J. (2008). Do data characteristics change according to the number of scale points used? An experiment using 5-point, 7-point and 10-point scales. *International journal of market research*, 50(1), 61-104.
- Dick, G. P. (2011). The influence of managerial and job variables on organizational commitment in the police. *Public administration*, 89(2), 557-576.
- Fanggidae, J. P., Batilmurik, R., & Samadara, P. D. (2020). @ I stay at work for you, you stay at home for us. Does this Covid-19 campaign work for the youth in Asia?
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*: sage.
- Fu, W., & Deshpande, S. (2014). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a Chinese Insurance Company. *Journal of Business Ethics*, 124, 339-349.
- Gade, P. A. (2017). Organizational commitment in the military: An overview. *Organizational Commitment in the Military*, 163-166.
- Haryanto, H. (2021). HASIL PEMERIKSAAN DAN KASUS KORUPSI PADA PEMERINTAH DAERAH Studi pada Pemerintah Provinsi di Indonesia Tahun 2015-2018. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 9(1), 83-100.
- Hsiao, C.-H., & Wang, F.-J. (2020). Proactive personality and job performance of athletic coaches: organizational citizenship behavior as mediator. *Palgrave Communications*, 6(1), 1-8.
- Indarti, S., Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2017). The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance. *Journal of Management Development*.
- Jehanzeb, K., & Mohanty, J. (2019). The mediating role of organizational commitment between organizational justice and organizational citizenship behavior. *Personnel Review*.
- Licata, J. W., Mowen, J. C., Harris, E. G., & Brown, T. J. (2003). On the trait antecedents and outcomes of service worker job resourcefulness: A hierarchical model approach. *Journal of the Academy of Marketing science*, 31(3), 256-271.
- Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312.
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*: Tiga Serangkai.
- Meeusen, A. (2001). *Esprit de corps : corruption in a transforming police service*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Molines, M., Sanséau, P.-Y., & Adamovic, M. (2017). How organizational stressors affect collective organizational citizenship behaviors in the French police: the moderating role of trust climate? *International Journal of Public Sector Management*.
- Mone, R. H., Batilmurik, R. W., & Bire, A. R. (2020). Peran Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan Pada Rumah Sakit Jiwa Naimata Kupang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (JPIPS)*, 12(2), 79-86.
- Newstrom, J. W., Davis, K., & Pierce, J. L. (1993). Organizational behavior: Human behavior at work.
- NGUYEN, H. M., & NGO, T. T. (2020). Psychological capital, organizational commitment and job performance: A case in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(5), 269-278.
- Noermijati, N., Firdaus, E. Z., & Baltimurik, R. W. (2021). The effects of personality, deviant behavior, and employee engagement on frontline employees' organizational commitment. *Management Science Letters*, 1033-1044.
- Norrohmat, N., Nimran, U., Raharjo, K., Utami, H. N., & Astuti, E. S. (2021). Organizational Support for Professionalism, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Performance. *International Journal of Sustainable Economics Management (IJSEM)*, 10(1), 1-12.



- Nurtjahjani, F., Batilmurik, R. W., & Masreviastuti, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterlibatan Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 191-204.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*: Lexington Books/DC Heath and Com.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human performance*, 10(2), 85-97.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied psychology*, 59(5), 603.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*: Deepublish.
- Ruky, A. S. (2002). *Sistem manajemen kinerja*: Gramedia Pustaka Utama.
- Sani, A., & Maharani, V. (2012). The impacts of transformational leadership and organizational commitment on job performance with the among lecturers of faculty in the Islamic Maulana Malik Ibrahim Malang University: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Academic Research*, 4(4), 102-106.
- Sjahrudin, H., & Normijati, A. A. S. (2013). Personality effect on organizational citizenship behavior (OCB): trust in manager and organizational commitment mediator of organizational justice in Makassar City Hospitals (Indonesia). *European Journal of Business and Management*, 5(9), 95-104.
- Stebbins, R. A. (2001). *Exploratory research in the social sciences* (Vol. 48): Sage.
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*: Alfabeta.
- Suharto, Suyanto, & Hendri, N. (2019). The Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *Journal of economics and business administration*, 189-206.
- Supriyanto, A. S. (2013). Role of procedural justice, organizational commitment and job satisfaction on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Business and Management*, 8(15), 57-67.
- Tongur, A. (2011). Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior, And Perceived Performance Analysis Of Crime Scene Investigation Units Of Turkish National Police.
- UTAMI, N. M. S., Sapta, I., VERAWATI, Y., & Astakoni, I. (2021). Relationship between workplace spirituality, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8(1), 507-517.
- Vuong, B. N., Duy Tung, D., Hoa, N. D., Chau, N. T. N., & Tushar, H. (2020). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Job Performance: Vietnam Small and Medium-Sized Enterprises. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 277-286.
- Wang, Q., Weng, Q., & Jiang, Y. (2020). When does affective organizational commitment lead to job performance?: integration of resource perspective. *Journal of Career Development*, 47(4), 380-393.