



VARIABEL ANTISEDEN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)

Tety Fadhila Sena ✉

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Oktober 2010

Disetujui Desember 2010

Dipublikasikan Maret 2011

Keywords:

Organizational Citizenship

Behavior (OCB);

Organizational

Commitment;

Job Satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Dinas Koperasi dan UMKM. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UMKM yang berjumlah 136 dengan sampel sebanyak 58 responden. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode stratified random sampling. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Sedangkan metode analisis datanya menggunakan analisis deskriptif presentase, analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis melalui uji simultan dan uji parsial. Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara komitmen organisasi dengan OCB. Terdapat pengaruh yang positif kepuasan kerja dengan OCB sebesar dan terdapat pengaruh yang positif variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB pegawai. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB.

Abstract

This study aims to determine how much the influence of organizational commitment and job satisfaction toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Cooperatives and SME employees. The study population was all employees of the Office of Cooperatives and SMEs, amounting to 136 with a sample of 58 respondents. The stratified random sampling is used as sampling method. Method of data collection is done by questionnaire. While the methods of data analysis using percentage descriptive analysis, multiple regression analysis and hypothesis testing through simultaneous testing and partial test. The results of the study are: the effects of organizational commitment toward OCB positively, the influence on job satisfaction toward OCB positively, and the influence on the variable of organizational commitment and job satisfaction toward OCB employees positively. The results of this study concluded that there is the influence of organizational commitment and job satisfaction toward OCB.

JEL Classification: M5, M54

✉ Alamat korespondensi:
Jl. Raya Kaligawe Km.4 Semarang Jawa Tengah
E-mail: fadhila_tety@yahoo.com

ISSN
2086-0668 (cetak)
2337-5434 (online)

PENDAHULUAN

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan berusaha untuk mencapai hasil kerja yang optimal sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi keberhasilan perusahaan. Agar dapat mencapai hasil tersebut perlu adanya komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang tinggi untuk diberikan kepada para karyawan sehingga karyawan tidak hanya bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan saja namun juga melakukan kegiatan-kegiatan di luar deskripsi pekerjaan (*extra-role*) karyawan dan disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

OCB didefinisikan sebagai perilaku yang dipilih secara bebas oleh individu dimana perilaku tersebut tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem imbalan formal dan secara agregat meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ et al., 2006). Pendapat ini juga diperkuat oleh pendapat Kumar (2009) yang menyatakan bahwa OCB merupakan kebiasaan yang dilakukan oleh individu yang menguntungkan organisasi. Dalam penelitian ini yang menjadi indikator OCB antara lain: *altruism, courtesy, conscientiousness, sportsmanship dan civic virtue*. Selain peran ekstra atau di luar “panggilan tugas”, dimensi utama lain adalah bahwa OCB bersifat bebas memilih dan bahwa OCB tidak perlu diatur dengan sistem penghargaan formal dari organisasi. OCB dapat memiliki banyak bentuk, tetapi bentuk utamanya dapat disimpulkan sebagai berikut: satu, *altruism* (misalnya, membantu saat rekan kerja tidak sehat). Dua, kesungguhan (misalnya, lembur untuk menyelesaikan proyek). Tiga, kepentingan umum (misalnya, rela mewakili perusahaan untuk program bersama). Empat, sikap sportif (misalnya, ikut menanggung kegagalan proyek tim yang mungkin akan berhasil dengan mengikuti nasihat anggota). Lima, sopan, misalnya, memahami dan berempati walaupun saat dikritik (Luthans, 2006).

Faktor-faktor yang mendorong adanya OCB pegawai dipengaruhi oleh beberapa motif, yaitu komitmen terhadap organisasi dimana terdapat keinginan untuk berpartisipasi dengan baik dalam organisasi serta bangga menjadi bagian dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi juga mempunyai peranan penting dalam meningkatkan OCB pegawai. Komitmen organisasi merupakan rasa keterikatan karyawan pada organisasi yang kuat tidaknya tergantung pada komitmen afektif, yaitu komitmen yang terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional, komitmen kontinuans, yaitu kuatnya hasrat seseorang untuk tetap bekerja pada sebuah organisasi karena ia membutuhkannya dan tidak mampu berbuat lain serta komitmen normatif, yaitu perasaan wajib yang ada pada karyawan untuk tetap berada dalam organisasi karena ia merasa berkewajiban untuk tetap tinggal disana (Meyer & Allen, 1984). Berdasarkan paparan teori di atas dapat diambil suatu hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai

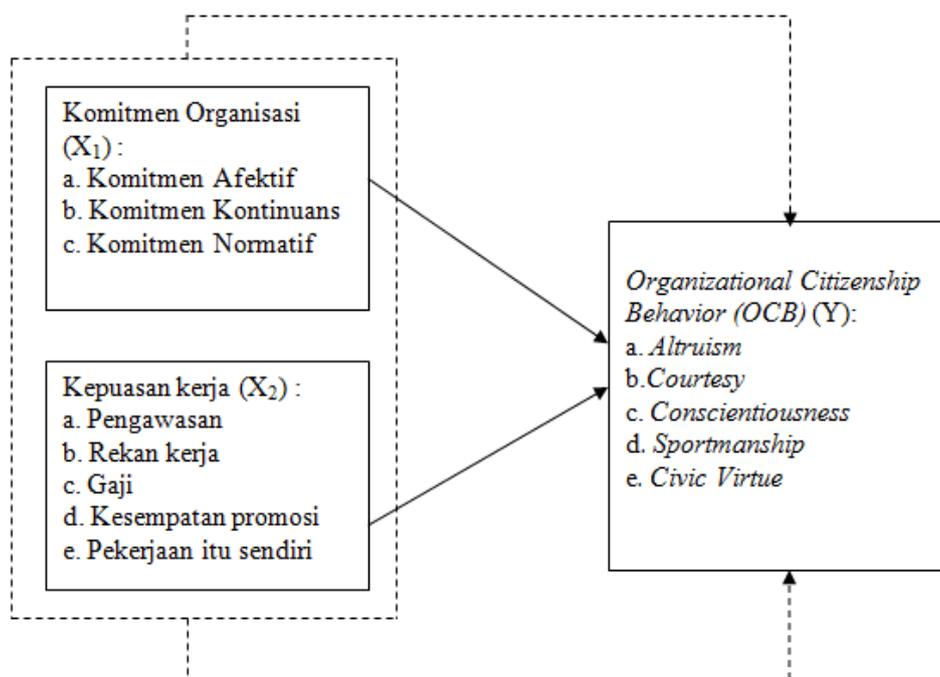
Faktor lainnya yang mempengaruhi OCB, yaitu kepuasan kerja, menurut Panggabean (2004) mengungkapkan bahwa kepuasan adalah fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat diperoleh atau antara kebutuhan dan penghargaan. Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006), antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Kepuasan kerja yang telah diberikan oleh organisasinya kepada para pegawainya seperti adanya pengawasan yang dilakukan kepala bidang dengan melakukan pembinaan, rekan kerja yang saling mendukung, gaji yang memadai, terdapat kesempatan promosi yang diberikan pada para pegawai untuk dapat

berkembang dan pekerjaan itu sendiri yang dapat membuat para pegawai senang dengan tingkat tanggung jawab yang diberikan dalam melakukan pekerjaan tersebut.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai.

Dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi kemunculan OCB pegawai yang mana akan berpengaruh terhadap efektifitas organisasi. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa OCB mempunyai peranan terhadap efektifitas karyawan. Mubasysyir (2007) meneliti terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Politeknik Kesehatan Banjarmasin, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan kepuasan kerja dengan OCB, terdapat hubungan positif dan signifikan komitmen organisasi dan OCB dan terdapat hubungan positif dan signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan OCB. Penelitian lain oleh Wahyuningsih (2007) yang meneliti pengaruh komitmen kerja karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

H3: Komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 136 orang. Dengan perhitungan sampel menggunakan rumus slovin diperoleh sampel sebesar 58 orang, agar hasil menjadi akurat maka akan diambil 58 pegawai sebagai responden. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan *stratified random sampling*, yaitu digunakan jika populasi terdiri dari golongan-golongan yang mempunyai susunan bertingkat. Dalam banyak penelitian seorang peneliti tidak menghadapi

suatu populasi yang utuh homogen, melainkan suatu populasi yang menunjukkan adanya lapisan-lapisan atau strata (Sugiyono, 2008). Sampel yang diambil dalam penelitian ini berdasarkan golongan satu, dua, tiga, dan empat.

Jenis data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan antara lain melalui literatur-literatur atau majalah untuk melengkapi data yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Sumber data dalam penelitian ini adalah para responden, yaitu pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Tengah.

Penelitian ini menggunakan metode angket (*question*) dan dokumentasi untuk pengumpulan data. Metode Angket merupakan cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Angket dalam penelitian ini digunakan untuk mencari data tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Tengah. Angket dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu angket yang sudah disediakan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih dan menjawabnya secara langsung. Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Suharsimi, 2006). Metode dokumentasi digunakan untuk melengkapi data tentang jumlah pegawai, latar belakang dan data-data lain yang mendukung.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis regresi linier berganda adalah suatu teknik ketergantungan sehingga variabel yang akan dibagi menjadi variabel dependen/terikat (Y) dan variabel independen/bebas (X). Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan bergantung (terpengaruh) pada lebih dari satu variabel independen. Penelitian ini akan menggunakan satu variabel terikat dan dua variabel bebas. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan cara Simultan dan Parsial. Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan uji distribusi F, yaitu dengan membandingkan antara nilai kritis F (F tabel) dengan nilai F hitung yang terdapat pada tabel ANOVA.

Sedangkan Uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien regresi/parsial. Pengujian secara parsial ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan terikat dengan melihat nilai t pada taraf signifikansi 5%. T hitung diperoleh melalui bantuan program SPSS yaitu pada tabel coefficients. Selain itu penelitian ini juga menggunakan koefisien determinasi (R^2) yang pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien dterminasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen amat terbatas. Jika dalam uji empiris didapat nilai Adjusted R^2 negatif, maka nilai Adjusted R^2 dianggap bernilai nol. Secara sistematis jika nilai $R^2 = 1$, maka adjusted $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan jika nilai $R^2 = (1-k)/(n-k)$. jika $k > 1$, maka Adjusted R^2 akan bernilai negatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent/bebas yaitu komitmen organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel dependen/terikat, yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y). Perhitungan analisis data menggunakan program SPSS 15 for Windows. Dari hasil perhitungan tersebut akan diketahui persamaan regresi linear berganda. Persamaan tersebut berbanding lurus disebabkan karena Satu, koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,442 menyatakan bahwa

setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar satu skor maka akan menyebabkan peningkatan OCB pegawai sebesar 0,442 skor. Dua, koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,480 menyatakan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar satu skor maka akan menyebabkan peningkatan OCB pegawai sebesar 0,480 skor. Tiga, Konstanta sebesar 4,340 berarti bahwa nilai rata-rata OCB pegawai meningkat, apabila variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja bernilai nol. Empat, nilai dari R² sebesar 0.671 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB pegawai adalah sebesar 67,1%. Sisanya 32,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan analisis di atas diketahui bahwa kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien lebih besar (0,480) jika dibandingkan dengan koefisien pada kepuasan kerja (0,442). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam mempengaruhi OCB pegawai.

Tabel 1. Rekapitulasi hasil perhitungan Regresi Linear Berganda

Koefisien	B	Beta	T	Sig.
Konstanta	4.340		1.118	.269
Komitmen organisasi	0.442	0.341	2.86	.006
Kepuasan kerja	0.480	0.534	4.476	.000
F		59.165		
Sig.F		.000(a)		
R ²		0.671		

Sumber: data yang diolah (2009)

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dan parsial. Untuk mengetahui pengaruh antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB pegawai secara simultan dilakukan uji F yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji F Hitung atau Simultan

Anova ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2175.645	2	1087.823	59.165	.000 ^a
	Residual	1011.251	55	18.386		
	Total	3186.897	57			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: data yang diolah (2009)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diketahui skor probabilitas signifikansi uji F sebesar 0,000 karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H₀ ditolak sehingga H₃ yang berbunyi bahwa ada pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB pegawai secara simultan diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Tengah masuk dalam kategori tinggi. Hal ini bisa dilihat dari uji hipotesis maka komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 59,165 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000, sehingga bisa diketahui bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai. Semakin

tinggi komitmen organisasi dan kepuasan kerja maka OCB yang dihasilkan oleh seorang pegawai akan meningkat. Menurut Rioux dan Penner (2001), faktor-faktor yang mendorong munculnya OCB dipengaruhi oleh beberapa motif, yaitu peduli terhadap organisasi dimana keinginan untuk berpartisipasi dengan baik dalam organisasi, hal ini untuk menunjukkan kebanggaan dan komitmen karyawan pada organisasi.

Sedangkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maka dilakukan uji parsial. Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui pada Tabel 3. Berdasarkan hasil uji parsial pada Tabel 3 diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,006, karena nilai signifikansi hitung lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak sehingga H1 yang berbunyi bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap OCB pegawai diterima. Bila dilihat dari uji hipotesis maka komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 2,860 dengan taraf signifikansi sebesar 0,006. Hasanbasri (2007) mengungkapkan bahwa suatu organisasi yang para pekerjanya dipandang dan diperlakukan sebagai seorang anggota keluarga besar organisasi, akan merupakan dorongan yang sangat kuat untuk meningkatkan komitmen organisasi.

Pada akhirnya, komitmen organisasi yang tinggi akan berakibat pada berbagai sikap dan perilaku positif, seperti misalnya menghindari tindakan, perilaku dan sikap yang merugikan nama baik organisasi, kesetiaan pada pemimpin, kepada rekan setingkat dan kepada bawahan, produktivitas yang tinggi, kesediaan menyelesaikan konflik melalui musyawarah dan sebagainya. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan beberapa penelitian yang dilakukan di Asia yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB seperti penelitian yang dilakukan oleh Chen dan Francesco (2003) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan efek yang positif dari komitmen organisasi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chughtai (2008) yang mengkonfirmasi (Kuehn & Al-Busaidi, 2002; Kwantes, 2003; Cohen, 2006).

Tabel 3. Uji t hitung atau parsial

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.340	3.884		1.118	.269
	Komitmen Organisasi	.442	.155	3.41	2.860	.006
	Kepuasan Kerja	.480	.107	.534	4.476	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: data yang diolah (2009)

Demikian pula untuk variabel kepuasan kerja, nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0,000, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak sehingga H2 yang berbunyi bahwa bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap OCB pegawai diterima. Dari hasil uji analisis regresi diperoleh koefisien regresi sebesar 0,480 yang berarti setiap terjadi perubahan kepuasan kerja akan berpengaruh pula pada peningkatan OCB pegawai sebesar 0,480 dengan asumsi variabel lain konstan. Bila dilihat dari uji hipotesis maka kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 4,476 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000, yang berarti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap OCB pegawai. Menurut Podsakoff (1994), menyebutkan kepuasan kerja karyawan merupakan determinan penting yang mendorong seseorang memperlihatkan perilaku OCB, di samping komitmen organisasional. Kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh perbedaan antara semua yang

diharapkan dengan semua yang dirasakan dari pekerjaannya atau semua yang diterimanya secara aktual. Individu-individu yang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, akan cenderung memaknai pekerjaan dan tugas-tugas yang ia laksanakan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi.

Hasil koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 4. Besar pengaruh variabel bebas bisa diketahui secara parsial dapat diketahui dari r^2 atau kuadrat partial correlation pada tabel uji parsial, sehingga dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB adalah $(0,360)^2$ sama dengan 0,1296 atau 12,96%, sedangkan pengaruh parsial kepuasan kerja terhadap OCB adalah $(0,517)^2$ sama dengan 0,2672 atau 26,72%.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model		Coefficients ^a		
		Zero-order	Partial	Part
1	Komitmen Organisasi	.753	.360	.217
	Kepuasan Kerja	.797	.517	.340

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior
 Sumber: data yang diolah (2009)

Besar pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB pegawai secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai Adjusted R Square pada Tabel 5. Berdasarkan tabel Model Summary diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,671, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB pegawai secara simultan adalah 67,1%.

Tabel 5. Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics Sig. F Change
1	.826 ^a	.683	.671	4.28793	.000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: data yang diolah (2009)

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB pegawai. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap OCB pegawai. Dengan adanya komitmen yang tinggi menunjukkan pegawai sudah merasa puas sehingga akan jarang terlambat, jarang membolos, memiliki motivasi yang lebih tinggi dari yang diharapkan, serta tidak berkeinginan untuk pindah kerja dan tetap tinggal. Semakin tingginya kepuasan kerja pegawai, pegawai akan lebih berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan bekerja jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka.

Saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian, yaitu sebaiknya peningkatan komitmen dapat dilakukan oleh bagian kepegawaian Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi melalui pertemuan formal maupun informal dengan mensosialisasikan pengetahuan tentang peraturan yang berlaku di dinas pemerintah dan sanksi apa saja yang akan didapat jika tidak mematuhi, hal ini dapat dilakukan secara berkesinambungan dengan

memperhatikan ketiga konsep, yaitu komitmen afektif, normatif dan kontinuen. Sebaiknya adanya peningkatan kepuasan kerja pegawai dalam jangka pendek melalui pengembangan kemampuan pengawasan, peningkatan hubungan antar pegawai dengan membuat suasana kerja yang nyaman, promosi bagi yang berprestasi dan adanya pelatihan yang dilakukan secara rutin sehingga pegawai lebih termotivasi. Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa kepuasan kerja lebih dominan dari komitmen organisasi. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah variabel lain yang dimungkinkan mempunyai pengaruh terhadap OCB, seperti variabel kepemimpinan, rasa keadilan, lingkungan kerja dan faktor-faktor lainnya sehingga penelitian tentang OCB mencapai kesempurnaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chen, Z. X & Francesco, A. M. 2003. The Relationship Between the Three Components of Commitment and Employee Performance in China. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 62, No. 3, pp: 90-510.
- Chughtai, A. A. 2008. Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and *Organizational Citizenship Behavior*. *Behavioral and Applied Management*. Vol. 9, No. 2, pp: 169- 182.
- Cohen, A. 2006. The Relationship Between Multiple Commitments and *Organizational Citizenship Behavior* in Arab and Jewish Culture. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 69, No. 1, pp: 105-118.
- Hasanbasri, M. 2007. Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Politeknik Kesehatan Banjarmasin. Yogyakarta. *Working Paper Series* No. 2. KMPK.
- Kuehn, K. W & Al-Busaidi, Y. 2002. Citizenship Behavior in a Non-Western Context: an Examination of the Role of Satisfaction, Commitment and Job Characteristics on Selfreported OCB. *International Journal of Commerce & Management*. Vol. 12, No. 2, pp: 107-125.
- Kumar, K. 2009. Linking the 'Big Five' Personality Domains to *Organizational Citizenship Behavior*. *International Journal of Psychological Studies*. Vol. 1, No. 4.
- Kwantes, C. T. 2003. Organizational Citizenship and Withdrawal Behaviors in the USA and India: does Commitment Make a Difference?. *International Journal of Cross Cultural Management*. Vol. 3, No. 1, pp: 5-26.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, edisi 10. Yogyakarta: ANDI.
- Panggabean, M. S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Podsakoff, P. M & Mackenzie, S. B. 1994. *Organizational citizenship behaviors* and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*. Vol. 31, No. 3, pp: 351-363.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M & MacKenzie, S. B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior*. Its Nature, Antecedents and Consequences. *Sage, Beverly Hills, CA*.
- Rioux, S. M & Penner, L. A. 2001. The Causes of *Organizational Citizenship Behavior*: A Motivational Analysis. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 86, pp: 1306-1314.
- Sugiyono. 2008. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Meyer, J. P & Allen, N. J. 1984. Testing the 'Side-Bet Theory' of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 69, No. 3, pp: 372-378.
- Wahyuningsih. 2007. Pengaruh Komitmen Kerja Karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *Skripsi tidak dipublikasikan*. Stikes. Yogyakarta.