



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PEGAWAI DI KANWIL PT. PEGADAIAN (PERSERO) JAWA TENGAH

Niya Farikha Rosyada, Mudji Rahadjo ¹
Email : Farikhaniya92@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

Organizational Citizenship Behavior (OCB) with regard to the manifestation of a person (employee) as a social creature. Emotional skills (ability to work) is part of the OCB to produce outstanding performance in the job. Organizational culture guide the behavior of employees to improve work ability, commitment and loyalty of employees who have the organizational commitment is high performing not only tasks that have become obligations, but will voluntarily work on things that can be classified as additional interventions (extra effort).

Samples dalam this study are employees of PT. Pawnshop (Persero) Regional Office XI Semarang Pawnshop 60 people. Data collection techniques using a questionnaire with Likert scale. Test instruments used validity and test reliabilitas. Analysis of the data used is multiple linear regression, with uji-t, F test and coefficient determinai.

Based on the analysis and discussion of results, it can be concluded that (1) Cultural Organization positive and significant impact on the Organization Citizenship Behavior (OCB); (2) Organizational Commitment positive and significant impact on the Organization Citizenship Behavior (OCB) and (3) Organizational Culture and Organizational Commitment positive and significant impact on the Organization Citizenship Behavior (OCB).

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Commitment, Organization Citizenship Behavior (OCB).*

PENDAHULUAN

Untuk memiliki pegawai terampil yang memiliki kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap instansi bukanlah suatu hal yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah budaya organisasi (*organization culture*). Budaya organisasi mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta perilaku *extra role* seperti: membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan *extra*, menghindari konflik dengan rekan kerja, Perilaku dari karyawan organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan, memberi saran yang membangun, serta tidak membuang-buang waktu ditempat kerja.

¹ Corresponding author



Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Di dalam era yang semakin kompetitif, budaya organisasi berkembang sesuai perkembangan lingkungan (Wibowo, 2012). Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu atau sistem maka akan dihargai bersama oleh organisasi (Robbins, 2014).

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Harvey dan Brown (2005) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan.

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2005:113).

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2014) komitmen organisasi merupakan komponen dari perilaku. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu.

Mathis dan Jackson (2006) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut.

Menurut Luthans (2006) terdapat tiga komponen umum dalam komitmen organisasi yaitu :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)
3. Komitmen normatif (*normative commitment*).

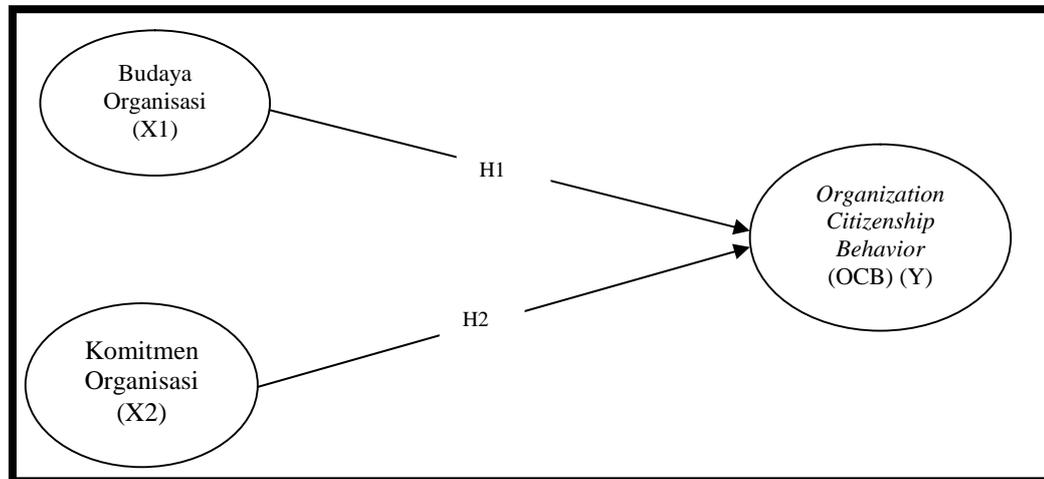
Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-*reward* oleh perolehan kinerja tugas. Menurut Budihardjo (2014) mengemukakan bahwa OCB memiliki karakteristik perilaku sukarela (*extra-role behavior*) yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan/tanpa sasaran atau perintah seseorang, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja.

Faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terbagi sebagai berikut a) budaya dan iklim organisasi b) Kepribadian dan suasana hati c) Persepsi terhadap dukungan organisasional d) Persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan e) Masa kerja dan f) Jenis Kelamin

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Rashid (2012) dan Qamar N (2012), Sani (2013)

H₁ : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

H₂: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Mohanty, Rath (2012) menyatakan bahwa semua dimensi budaya organisasi mempunyai hubungan positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dalam penelitian ini dikatakan bahwa budaya organisasi dalam kerangka tertentu dapat membentuk perilaku OCB di antara karyawan. Secara lebih lanjut dikatakan pula bahwa individu dalam hal ini karyawan dapat memiliki kecenderungan untuk melakukan perilaku OCB, tetapi apabila budaya yang diterapkan pada organisasi tidak siap untuk menyerap perilaku diskresioner tersebut dapat membuat upaya karyawan akan sia-sia.

Dengan demikian ada semacam ketertarikan dari manajemen talenta untuk meningkatkan komitmen organisasi. Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

Penelitian yang dilakukan oleh Qamar (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Semua dimensi dalam *organizational citizenship behavior* (OCB) mendapat pengaruh positif dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Dari penelitian tersebut juga disimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Dengan demikian ada semacam ketertarikan dari manajemen talenta untuk meningkatkan komitmen organisasi. Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut :

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel yang terdapat dalam penelitian ini ada tiga macam variabel, variabel dependen yaitu *Organization Citizenship Behavior* (OCB) (Y), variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2)

Penentuan populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan Kantor Wilayah Pegadaian XI Semarang Jawa Tengah. Teknik penggunaan sampel dengan menggunakan metode sensus. Dimana semua karyawan pada Kantor Wilayah Pegadaian XI Semarang Jawa Tengah, dijadikan sampel yaitu sebanyak 60 karyawan.

Jenis data yang digunakan, yaitu:

1. Data subyek dalam penelitian ini yaitu berupa kuisisioner dan wawancara
2. Data dokumenter dalam penelitian ini yaitu data kinerja karyawan, absensi karyawan dan jurnal-jurnal pendukung penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data primer. Peneliti memperoleh data langsung dari sumbernya yaitu Kantor Wilayah Pegadaian XI Semarang Jawa Tengah, tanpa menggunakan perantara. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan: kuesioner dan wawancara,

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Pengelolaan data kuantitatif meliputi : *editing*, *codeing*, dan tabulasi. Analisis kuantitatif bentuk analisa dengan menggunakan angka dengan metode statistic. Untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program *SPSS for Windows*.

Menurut Ghazali (2013) uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan untuk menentukan hasil penelitian sesuai atau tidak dapat dilihat pada uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat kita lihat melalui uji analisis regresi berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis uji kuantitatif

Uji Validasi dan Reabilitas

Untuk memeriksa keabsahan data dilakukan uji validitas. Suatu instrumen dapat dikatakan *valid* apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Tabel 1 Rekapitulasi Validitas dan Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keputusan
Budaya organisasi (X1)	0,848	Reliabel
Komitmen organisasi (X2)	0,885	Reliabel
<i>OCB</i> (Y)	0,866	Reliabel

Variabel	KMO	Keputusan
Budaya organisasi (X1)	0,639	Valid
Komitmen organisasi (X2)	0,730	Valid
OCB (Y)	0,680	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan dari hasil uji validitas item kuesioner tentang Budaya organisasi (X1) dapat dijelaskan bahwa dari 20 item pertanyaan semuanya dinyatakan valid karena nilai Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy yang dikehendaki harus (> 0.50) Hasil dari output SPSS menunjukkan bahwa nilai KMO sebesar (0.639) sehingga dapat dilakukan analisis faktor.

Berdasarkan dari hasil uji validitas item kuesioner tentang Budaya organisasi (X2) dapat dijelaskan bahwa dari 20 item pertanyaan semuanya dinyatakan valid karena nilai Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy yang dikehendaki harus (> 0.50) Hasil dari output SPSS menunjukkan bahwa nilai KMO sebesar (0.730) sehingga dapat dilakukan analisis faktor.

Berdasarkan dari hasil uji validitas item kuesioner tentang Budaya organisasi (Y) dapat dijelaskan bahwa dari 20 item pertanyaan semuanya dinyatakan valid karena nilai Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy yang dikehendaki harus (> 0.50) Hasil dari output SPSS menunjukkan bahwa nilai KMO sebesar (0.680) sehingga dapat dilakukan analisis faktor

Dari hasil uji reliabilitas tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan OCB (Y) dapat dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbrach Alpha* $> 0,60$.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2 multikolilinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keputusan
Budaya organisasi (X1)	0,897	1,114	Bebas multikolinearitas
Komitmen organisasi (X2)	0,897	1,114	Bebas multikolinearitas

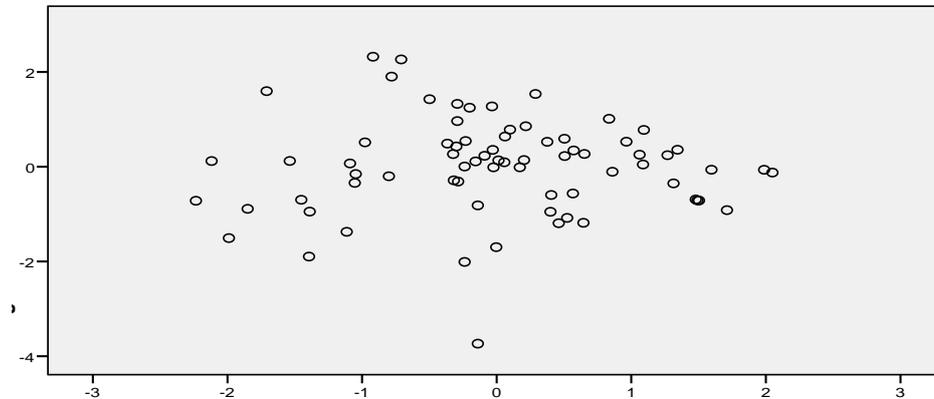
Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 , sehingga semua variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1), dan Komitmen Organisasi (X2) menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik harus terbebas dari heteroskedastisitas atau dengan kata lain harus homokedastisitas yaitu varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain adalah tetap.

Bila terjadi gejala heterokedastisitas maka mengakibatkan varian koefisien regresi menjadi minimum dan *confident interval* melebar sehingga hasil uji signifikansi statistik tidak akurat.



Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikatnya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah apabila model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil analisis uji normalitas data dengan cara melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal serta histogram.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.087	60	.200*	.979	60	.379

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Ringkasan Hasil Estimasi Regresi

Varibel	Beta	t hitung	Sig
X1 = budaya organisasi	0,328	2,748	0,008
X2 = komitmen organisasi	0,311	2,602	0,012

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 0,328X_1 + 0,311X_2$$

Berdasarkan persamaan dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,328 bernilai positif mempunyai arti jika persepsi terhadap budaya organisasi semakin baik, maka OCB akan meningkat. Nilai koefisien regresi

variabel komitmen organisasi sebesar 0,311 bernilai positif mempunyai arti jika persepsi terhadap budaya organisasi semakin baik, maka OCB akan meningkat.

Pengujian Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.250	9.780		3.195	.002		
	X1.BUDAYA	.314	.114	.328	2.748	.008	.897	1.114
	X2.KOMITMEN	.298	.115	.311	2.602	.012	.897	1.114

a. Dependent Variable: Y.OCB

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen adalah antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan kontribusi hampir semua yang dibutuhkan oleh variabel dependen.

Koefisien Determinasi

R	R ²	Adj R ²
0,519	0,270	0,244

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

R Square (R²) sebesar 0, .519. Hal ini berarti bahwa 51,9 % Organizational Citizenship Behavior (OCB) ditentukan oleh perubahan variabel Budaya Organisasi (X1), dan Komitmen Organisasi (X2). Sedangkan 48,1% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Hasil Uji F

Tabel 5

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	694.611	2	347.306	10.530	.000 ^b
	Residual	1879.989	57	32.982		
	Total	2574.600	59			

a. Dependent Variable: Y.OCB

b. Predictors: (Constant), X2.KOMITMEN, X1.BUDAYA

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 10,530 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Sementara nilai

F-tabel sebesar 3,166 (dari perhitungan $dk_1 = 3 - 1 = 2$ dan $dk_2 = 60 - 3 - 1 = 56$ diperoleh F tabel 3,132). Ini berarti bahwa F-hitung (10,530) > F- tabel (3,166) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa "Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB)".

Hasil Uji F

Tabel 6

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.250	9.780		3.195	.002
X1.BUDAYA	.314	.114	.328	2.748	.008
X2.KOMITMEN	.298	.115	.311	2.602	.012

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi melalui regresi linier berganda dengan persamaan matematis sebagai berikut: $Y = 31.250 + 0,328 X_1 + 0,311 X_2$

Pembahasan

Hubungan Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang pertama diketahui bahwa dalam model persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di Kan Wil PT. Pegadaian (persero) Jawa Tengah. Budaya organisasi merupakan faktor paling dominan berpengaruh terhadap OCB yang ditunjukkan oleh nilai t-test sebesar 2,748 dan probabilitas sig 0,08. Nilai t tabel untuk jumlah data 60 dan tingkat kesalahan 5% sebesar 2,002. Nilai t hitung (2,748) lebih besar dari t tabel (2,002) dan nilai signifikansi t sebesar 0,008 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (Y). Pengaruh positif dan signifikan ini memberi arti bahwa apabila budaya organisasi berjalan sangat baik atau meningkat maka *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai di lingkungan KanWil PT. Pegadaian (persero) Jawa Tengah juga mengalami kecenderungan peningkatan.

Pengaruh positif dan signifikan ini memberi arti bahwa apabila budaya organisasi berjalan sangat baik atau meningkat maka *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai di lingkungan KanWil PT. Pegadaian (persero) Jawa Tengah juga mengalami kecenderungan peningkatan. Demikian pula sebaliknya, bila budaya organisasi tidak berjalan dengan baik atau mengalami penurunan, maka kecenderungan *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai juga mengalami penurunan. Semakin positif pegawai dalam menilai budaya organisasi dan semakin terlibat ia dalam organisasi yang ada di instansinya, maka kecenderungannya *organizational citizenship behavior* (OCB) akan meningkat pula.



Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofiah Kadar Khan dan Mohd Zabid Abdul Rashid (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hasil pengujian hipotesis kedua mengenai koefisien regresi X2 dalam model persamaan regresi menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan pada Kanwil PT. Pegadaian (Persero) Semarang Jawa Tengah. Tanggapan responden juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi di pada Kanwil PT. Pegadaian (Persero) Semarang Jawa Tengah sudah baik. Komitmen organisasi dalam pelaksanaannya tercermin dari rasa memiliki atau ikatan emosional terhadap organisasi, loyalitas, komitmen untuk menjalankan tugas yang dibebankan oleh organisasi, merekomendasikan hal-hal positif tentang organisasi dan memegang teguh visi dan misi organisasi. Komitmen organisasi yang didapatkan, persepsi responden dengan nilai terkecil adalah selalu bekerja keras memberikan hasil kerja yang terbaik untuk perusahaan, hal tersebut terjadi karena karyawan tidak meningkatkan kinerja mereka karena tidak dilatar belakangi oleh kebijakan perusahaan mengenai besaran upah yang dirasakan oleh karyawan belum sebanding dengan beban tugas para karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofiah Kadar Khan dan Mohd Zabid Abdul Rashid (2012), Arti Bakhshi, Atul Dutt Sharma, Kuldeep Kumar (2011), Achmad Sani (2013) serta Nida Qamar (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama maka budaya organisasi berpengaruh langsung dan positif terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Hasil ini menunjukkan bahwa budaya yang diterapkan pada sebuah perusahaan akan semakin membuat karyawan mempunyai sikap membantu yang ditunjukkan oleh para anggota organisasi pada Pegawai di KanWil PT. Pegadaian (persero) Jawa Tengah

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung dan positif terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan yang erat antara karyawan dengan organisasinya akan menimbulkan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut, serta mampu meningkatkan kesukarelaan karyawan dalam berkontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja yakni di KanWil PT. Pegadaian (persero) Jawa Tengah.

SARAN

Penelitian mendatang sebaiknya dilakukan pada obyek penelitian yang lebih luas dengan kondisi dan lokasi objek yang berbeda pula. Hal ini bermanfaat untuk pengujian apakah variable dan metode yang digunakan juga bisa berlaku untuk objek penelitian yang berbeda.

Penelitian berikutnya perlu memasukkan variabel lain untuk melakukan kajian penelitian terhadap pengaruh *Organization Citizenship Behavior* (OCB) karyawan



misalnya kepuasan kerja, kepemimpinan, hubungan atasan bawah, iklim organisasi dan lain-lain.

Penelitian selanjutnya hendaknya perlu dilakukan uji *pra-sampling* kuesioner, karena dalam penelitian ini masih terdapat indikator-indikator yang bersifat ganda yaitu satu indikator dapat mengukur dua variabel

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, M. 2010. "Dimensi Organizational Citizen Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi". *Jurnal Ekonomi UNY*, Vol. X, No.1.
- Aldag, Ray., Reschke, Wayne., 1997, *Employee Value Added*, New-York, Center for Organizational Effectiveness Inc. Allison, J. Barbara.
- Amilin dan Dewi R. 2008. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating". *JAAI* Vol.12. No.1, Juni 2008:13-24.
- Ariani, D.W. (2008). *Perilaku Kewargaan Organisasional*. <http://ugm.ac.id/id/berita/98teliti.perilaku.kewargaan.organisasional:.dorothea.wahyu.raih.doktor>. Diakses tanggal 24 April 2016.
- Bakhshi, A., Sharma AD dan Kumar, K. 2011. "Organizational Commitment as predictor of Organizational Citizenship Behavior". *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online).Vol 3, No.4, 2011
- Barnard, Chester I. 1938. *The Functions of The Executive*, Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- Bolino, M.C., Turnley, W.H. & Bloodgood, J.M. 2002. "Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations". *Academy of Management Review*, 27(4):505-522.
- Budihardjo, M. 2014. *Panduan Praktis Menyusun SOP*. Edisi 1. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Darmawati A, Hidayati LN dan Herlina DS. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior*". *Jurnal Economia*, Vol.9, No.1.
- Greenberg, J dan Baron, RA. 2008. *Organizational Behavior*. International New Jersey: Pearson Education, Inc
- Harvey, D.F & DR Brown. 2005. *An Experiential Approach to Organization Development*. Prentice Hall International, New Jersey.



- Ivancevich, Konopaske, dan Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Khalid, S & Ali, H. (2005). "The Effect Of Organizational Citizenship Behavior On Withdrawal Behavior: A Malaysian Study". *International Journal Of Management and Entrepreneurship*, 1(1):30-40.
- Khan, SK dan Rashid, MZA. 2012. "The Mediating Effect of Organizational Commitment in the Organizational Culture, Leadership and Organizational Justice Relationship with Organizational Citizenship Behavior: A Study of Academicians in Private Higher Learning". *IJRAOB*, Vol. 3, Issue. 2.
- Khan. KI. 2011. "Can Dividend Decisions Affect the Stock Prices: A Case of Dividend Paying Companies of KSE". *International Research Journal of Finance and Economics*, ISSN 1450-2887 Issue 76
- Kreitner, Rdan Kinicki A. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Terj. Erly Suandy, Jakarta: salemba Empat.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, AP. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja. Rosdakarya: Bandung.
- Mathis RL & Jackson JH. 2006. *Human Resources Management*. Alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- McShane, S and Glinow, MV/ 2008. *Organizational Behavior*. Edition No. 5. Chicago, IL: McGraw Hill.
- Mohanty, J., & Rath, B. P. 2012. "Influence of Organizational Culture on Organization Citizenship Behavior: A Three-Sector Study". *Global Journal of Business Research*, 6 (1), 65-76.
- Mowday, Richard T., Lyman W. Porter, & Richard M. Steers. 2000. *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absen teeism and Turnover*. New York: Academics Press.
- Oemar, Yohanes. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru". *Skripsi*. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi Universitas Riau.



- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., and MacKenzie, S.B. 2006a. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, SAGE Publications
- Organ, D.W. 2006b. *Organizational Behavior Citizenships: The Good Soldier Syndrome*, Lexington MA: Lexington Books
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J.L., Podsakoff, N.P., & Lee., J.Y. 2003. "Common method bias in behavioral research: a critical review of the literature and recommenden remedies". *Journal of Applied Psychology*, 88(5): 879-903.
- Qamar, N. 2012. "Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents Of Organizational Citizenship Behavior (OCB)". *IJCRB*, Vol.4, No.7.
- Rini DP, TUSDARTI dan SUPARJO. 2013. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang)". *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, Vol.1, No.1.
- Robbins, 2015, *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba.
- Sani A. 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*; Vol. 8, No. 15.
- Steers Richard M, Lyman W. Porter, & Gregory A. Bigley. 1996. *Motivation and Leadership at Work*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Soedjono. 2005. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya". *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol.7, No.1.
- Sugiyono, 2004. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tika, P. 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.
- Umar, H. 2003. *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Wallach, E J. 1983. "Individuals and Organizations: The Cultural Match". *Training and Development Journal*, pp. 29-36.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja* (Edisi Ke 3). Jakarta : Rajawali Pers