

**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Oleh:
Linda Kartini Ticoalu

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado
e-mail : lindaticoalu@yahoo.co.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai atau karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional yang berjumlah 50 orang. Alat analisis yang digunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Utama Manado. Karyawan yang memiliki OCB dan memiliki komitmen organisasi, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik bagi organisasi maupun bagi diri sendiri. PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cab. Manado, sebaiknya meningkatkan dan mempertahankan kualitas dari perilaku kewargaan organisasi dan Komitmen Organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *organizational citizenship behavior (OCB), komitmen organisasi, kinerja karyawan*

ABSTRACT

Human resources are the resources that are used to synergize other resources to achieve organizational goals. Purpose of this study was to determine the effect of organizational citizenship behavior (OCB) and organizational commitment to employee performance. Research method used is associative. The study population was all employees at PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) amounted to 50 people. Analysis tools used is multiple linear regression. The result showed that organizational citizenship behavior (OCB) and organizational commitment affect employee performance in PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) main branch Manado. OCB and employees who have committed the organization, will be able to improve employee performance, both for the organization and for them selve. PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Manado branch, should improve and maintain the quality of organizational citizenship behavior and organizational commitment to improve employee performance.

Keywords: *organizational citizenship behavior (OCB), organizational commitment, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*), yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain, terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (*human resources*). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Aset kunci yang sangat penting untuk pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi, atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka (Triyanto, 2009). Robbins dan Judge (2008:40) mengemukakan fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Perilaku positif karyawan akan mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik, Winardi (2012:49).

Robbins dan Judge (2008:100-101) mengemukakan bahwa Komitmen organisasional adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi tersebut. Komitmen organisasi di perlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya suatu organisasi, penilaian kinerja penting karena mencerminkan secara langsung rencana strategi organisasi, fokus penilaian kinerja pada sebagian besar perusahaan tetap pada karyawan individual.

Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan.
3. Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

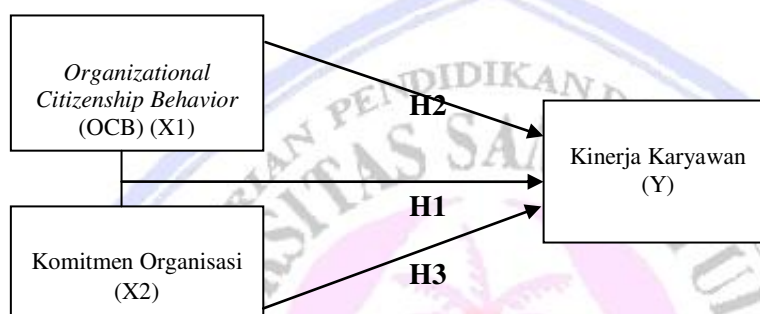
TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia merupakan cabang dari ilmu manajemen yang mengkhususkan perhatiannya pada bidang yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia. Manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, Hasibuan (2002:10). Hal yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi adalah bagaimana dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan posisi yang dibutuhkan dalam organisasi, dan juga bagaimana mengembangkannya dan memelihara tenaga kerja, serta menggunakan dan mengevaluasi hasil kerjanya.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang di hasilkan selama satu periode waktu Fahmi (2011:2). Sedangkan menurut Mondy (2008:23) manajemen kinerja (*performance management*) adalah proses berorientasinya tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya organisasi. Manajemen kinerja juga merupakan proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja kedalam satu system tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan (Dessler 2006: 322). Tujuan-tujuan manajemen kinerja ada tiga macam menurut Raymond, dkk (2011:456-459) strategis, administrasi, dan pengembangan.

OCB merupakan perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam system pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi atau dengan kata lain OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh system *reward* formal. Bebas dalam arti bahwa perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran tertentu atau deskripsi kerja tertentu, atau perilaku yang merupakan pilihan pribadi (Podsakoff *et.al.* 2000:513). Secara umum *citizenship behavior* merujuk pada 3 elemen utama yaitu: kepatuhan, loyalitas, dan partisipasi. Luthans (2006:249) mendefinisikan komitmen organisasi dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja. Bekerja dengan komitmen yang tinggi akan memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan yang cenderung senang membantu, dan dapat dapat bekerja sama.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian.

Sumber : Konsep yang diolah, 2013.

Hipotesis

Penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan Komitmen Organisasi diduga secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Komitmen Organisasi diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan pada penelitian ini merupakan penelitian asosiatif sebagaimana yang dikemukakan oleh Supriyanto (2009:118) yaitu bentuk/metode penelitian yang dilakukan untuk menghubungkan variabel satu dengan variabel yang lain. Penelitian ini menggunakan variable independen dan variable dependen, dimana variable independen dalam penelitian ini adalah : *organizational citizenship behavior (OCB)* dan komitmen organisasi, sedangkan yang menjadi variable dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai atau karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional yang berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini sampel yang akan di teliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada yaitu 50 karyawan. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 50 karyawan, maka di ambil keseluruhan populasi untuk di jadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Lapangan (*Field Research*) pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara.
2. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
3. Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini
4. Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Definisi operasional Variabel

1. Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X₁)
Merupakan suatu perilaku individu yang bebas dan sukarela, atau dengan kata lain perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan.
2. Komitmen Organisasi (X₂)
Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat ia bekerja.
3. Kinerja Karyawan (Y)
Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang diperoleh dalam pekerjaan yang memiliki hubungan dengan tujuan organisasi.

Metode Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sugiyono (2012:455) validitas adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Priyatno (2011:69) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,6 menunjukkan keandalan (*reliabilitas*) instrument.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan, asumsi klasik yang meliputi :

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Multikolinearitas
- c. Uji Autokorelasi
- d. Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang digunakan, adalah :

$$Y = a + \beta 1 X 1 + \beta 2 X 2 + \varepsilon$$

dimana:

- a = Konstanta
- $\beta 1$ = Koefisien regresi untuk X₁
- $\beta 2$ = Koefisien regresi untuk X₂
- ε = Standart error
- X₁ = Organizational Citizenship Behavior (OCB)
- X₂ = Komitmen Organisasi
- Y = Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis:

a. Uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

b. Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Metode Analisis

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r^{hitung}	r^{tabel}	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X1)	X1.1	0.600	0.279	Valid
	X1.2	0.647		Valid
	X1.3	0.593		Valid
	X1.4	0.728		Valid
	X1.5	0.673		Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0.659	0.279	Valid
	X2.2	0.563		Valid
	X2.3	0.708		Valid
	X2.4	0.702		Valid
	X2.5	0.295		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X3.1	0.678	0.279	Valid
	X3.2	0.638		Valid
	X3.3	0.598		Valid
	X3.4	0.721		Valid
	X3.5	0.393		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Tabel 1 diatas menerangkan ketiga variabel yaitu *Organizational Citizenship Behavior(OCB)(X1)*, komitmen organisasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai r^{hitung} yang lebih besar dibandingkan dengan r^{tabel} yaitu 0,279 (Priyatno, 2011:59).

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Cut of Value	Keterangan
Organizational Citizenhip Behavior (OCB) (X1)	0,768	0.6	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,676	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0.716	0.6	Reliabel

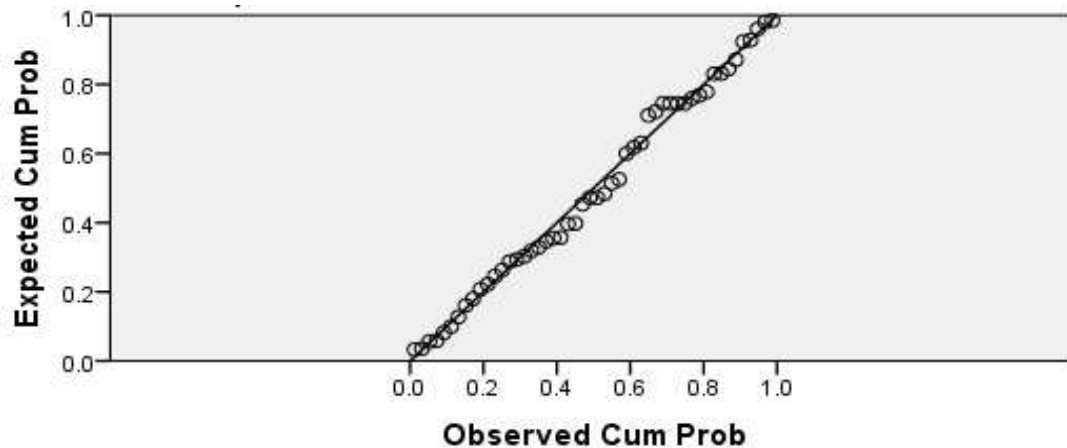
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Tabel 2 tersebut, dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas (Cronbach's Alpha) tiap variabel. Untuk variabel *Organizational Citizenhip Behavior (OCB) (X1)* nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,768, untuk variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0,676, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,73 . Karena nilai ketiga variabel tersebut diatas 0,6 , Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah *reliable*, Priyatno (2011:76).

Hasil Penelitian**Hasil uji Asumsi klasik****1. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independent, variabel dependent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber :Hasil Pengolahan Data, 2013

Gambar 2, grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikutiarah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis dan pada *Scater Plot*, tampak titik-titik menyebar disekitar garis linear, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk proyeksi peramalan.

2. Uji Multikolinearitas**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

		KOMITMEN ORGANISASI	OCB
Correlations	KOMITMEN ORGANISASI	1.000	-.221
	OCB	-.221	1.000
Covariances	KOMITMEN ORGANISASI	.019	-.004
	OCB	-.004	.016

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2013

Hasil uji statistik, *covariance* masing-masing variabel bebas adalah sbb;

Komitmen Organisasi 0.019
OCB -0.004

Dari hasil tersebut, *covariance* kedua variabel bebas (Komitmen Organisasi, OCB) $\neq 0$

Dengan demikian data penelitian tidak terjadi multikolinieritas (singular). Jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini dapat digunakan untuk dijadikan estimasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat gangguan variance antar variable, maka perlu diuji kolinearitas. Jika $VIF > 2$ maka terjadi heterokedastisitas tapi jika $VIF < 2$ maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dari hasil perhitungan statistic, diperoleh VIF untuk masing-masing variable bebas adalah :

1. Variable OCB VIF 1.051
2. Variabel Komitmen Organisasi VIF 1.051

Karena kedua variable bebas memiliki $VIF < 2$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan demikian model memenuhi syarat untuk dijadikan model estimasi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a										
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	2.289	713			3.211	.002					
OCB	0.249	127	.131	1.955	.044	.210	.138	.127	.951	.051	
Komitmen Organisasi	0.356	136	.358	2.617	.012	.386	.357	.349	.951	.051	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Hasil analisis regresi pada Tabel 4 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2.289 + 0.249 X_1 + 0.356 X_2$$

Penjelasan persamaan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2,289, artinya OCB, dan komitmen organisasi nilainya 0, maka kinerja karyawan sebesar 2,289.
2. Koefisien regresi variabel OCB 0,249 artinya jika OCB mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,249 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
3. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi 0,356 artinya jika komitmen organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,356 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan

Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji F

Variabel	Nilai F	Sig	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior (OCB), Komitmen Organisasi	4.660	.014 ^a	signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Tabel 5 diketahui tingkat signifikansi (Sig.) adalah 0,014 dengan nilai F sebesar 4.660. Oleh karena probabilitas 0,014 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Komitmen Organisasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial

Tabel 7. Ringkasan Hasil Uji t

Variabel	Nilai t	Sig.	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	1,955	.044	Ho ditolak
Komitmen Organisasi	2,617	.012	Ho ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2013

Tabel 6 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dan Komitmen Organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan 0.05 pada tabel dalam hasil uji t.

Pembahasan

***Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis bahwa secara simultan variabel bebas (*Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Komitmen Organisasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan dari tingkat signifikansi yang lebih kecil yaitu $0,014 < 0,05$ sehingga dari data ini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan Komitmen Organisasi.

***Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan**

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,044. Hal ini berarti bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) cabang Manado.

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,012. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) cabang Manado.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan Komitmen Organisasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang memiliki OCB dan memiliki komitmen organisasi, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik bagi organisasi maupun bagi diri sendiri.
2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang memiliki OCB, yang didalamnya terdapat ketaatan, loyalitas, dan partisipasi sangat berpengaruh terhadap kerjanya.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan membuat karyawan tersebut memberikan yang terbaik bagi organisasi, dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Saran

Pimpinan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cab. Manado, harus lebih meningkatkan dan mempertahankan kualitas dari OCB dan Komitmen Organisasi dalam meningkatkan kinerja dari setiap karyawan, agar supaya setiap karyawan dapat lebih mengembangkan lagi ide-ide mereka dan juga meningkatkan prestasi mereka, saling bekerja-sama dalam tim, dan juga aktif dalam berbagai kegiatan dan juga dalam bekerja, dengan demikian kinerja karyawan itu sendiri maupun organisasi tersebut akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung.
- Fred, Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa, V.A. Yuwono, dkk. Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Podsakoff, P. M. MacKenzie, S. B. Paine, J. b. & Bachrach, D. G. 2007. Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26. Hal 513-563.
- Priyatno, Duwi. 2011. *Buku Saku SPSS. Analisis Statistik dengan Microsof Excel & SPSS*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Raymond, A. Hollen Beck. John, R. Gerhart, Barry. & Wright, Patrick. 2011. *Sumber Daya Manusia mencapai keunggulan bersaing*. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, buku 1, cetakan 12*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Supriyanto, 2009. *Metodologi Riset Bisnis*. Indeks, Jakarta.
- Triyanto, Agus dan The Elisabeth Cintya Santosa. 2009. Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* Volume 7, No. 4, Mei 2009. Hal 4.
- Winardi, Jasman J. Ma'aruf dan Said Musnadi. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen* Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, ISSN 2302-0199. Hal. 1-24.