



PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PAMONG TAMAN DEWASA (SMP) DI PERGURUAN TAMAN SISWA YOGYAKARTA TAHUN 2016

Hasbi Apriandaka¹

Prayekti²

^{1,2}Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Korespondensi : hasbiapriandaka@gmail.com

INFORMASI NASKAH	ABSTRAK
Alur Naskah: Diterima: 7 Februari Revisi: 10 Februari Diterima untuk terbit: 8 Maret Tersedia online: 12 April	The purpose of this study was to analyze the influence organizational justice on OCB, influence job satisfaction on OCB, organizational commitment on OCB, and influence organizational justice, job satisfaction, and organizational commitment on OCB teacher at Taman Dewasa (Junior High School), Perguruan Tamansiswa of Yogyakarta City.
Kata Kunci: <i>Organizational justice, job satisfaction, organizational commitment, OCB</i>	The population of this study is all teacher at Taman Dewasa (Junior High School) Perguruan Tamansiswa of Yogyakarta City. The variabels are organizational justice (X1), job satisfaction (X2), organizational commitment (X3) and OCB (Y). The sampels is about 61 teacher. Data collection using a questionnaire, while data analysis techniques using multiple regression analysis by the F-test and T-test, and the classical assumption test of multicollinearity test, normality test, and heteroscedasticity. The results with level of significance 5% or 0,05 showed that organizational justice haven significant effect on OCB (0,035< 0,05), job satisfaction have significant effect on OCB(0.001< 0,05), organizational commitment have significant effect on OCB (0.023< 0,05), and organizational justice, training, and motivation has significant effect on OCB teacher at Taman Dewasa (Junior High School) Perguruan Tamansiswa of Yogyakarta City

PENDAHULUAN

Kota Yogyakarta sebagai penyandang predikat kota pelajar. Potensi pendidikan di Yogyakarta tidak hanya diakui oleh masyarakat setempat tetapi juga oleh masyarakat diseluruh Indonesia. Hal tersebut terbukti dengan banyaknya pelajar yang

menuntut ilmu di Yogyakarta ini. Tidak sedikit masyarakat yang berebut bangku pendidikan demi kualitas pendidikan yang baik. Dengan segala pertarungan dan harapan yang besar agar bisa mendapat pendidikan yang terbaik atau merubah nasib. Perkembangan dunia pendidikan di Yogyakarta telah menimbulkan persaingan yang ketat antara berbagai institusi pendidikan baik negeri maupun swasta diberbagai tingkat.

Perguruan Tamansiswa adalah salah satu institusi pendidikan swasta nasional yang berpusat di Yogyakarta. Perguruan Tamansiswa ini didirikan oleh Bapak Pendidikan Indonesia yaitu Ki Hajar Dewantara pada 3 Juli 1922. Hingga saat ini memiliki dua cabang di Perguruan Tamansiswa Yogyakarta yaitu Tamansiswa Jetis yang bertempat di Jl.Pakuningratan No.34 A dan Tamansiswa Kumendaman di Jl.Kumendaman No.9 Suryodiningratan. Perguruan Tamansiswa Pusat menyelenggarakan Pendidikan Sekolah Dasar (SD), Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Akhir (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Perguruan Tamansiswa Jetis menyelenggarakan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Akhir (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Tamansiswa Kumendaman menyelenggarakan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Berbeda dengan institusi pendidikan negeri maupun swasta lain Perguruan Tamansiswa diseluruh Indonesia mempunya istilah istilah yang khas untuk kepala sekolah, seorang guru dan setiap jenjang atau strata pendidikan. Kepala sekolah di Perguruan Tamansiswa dikenal dengan nama Ketua Bagian dan guru disebut pamong. Istilah Pamong tersebut berasal dari sistem pendidikan yang telah diterapkan di Perguruan Tamansiswa sejak pertama kali berdiri, yaitu sistem among. Sistem Among adalah sistem pendidikan yang berjiwa kekeluargaan. Sedangkan istilah yang khas juga setiap jenjang pendidikannya Perguruan Tamansiswa mulai dari jenjang pendidikan tingkat Taman Kanak-kanak (TK) dikenal dengan Taman Indria, tingkat Sekolah Dasar (SD) dikenal dengan Tamn Muda, tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) dikenal dengan Taman Dewasa, tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) dikenal dengan Taman Madya dan Sekolah Menengah Kejuaruan (SMK) dikenal dengan Taman Karya. Sedangkan tingkat Perguruan Tinggi dikenal Taman Guru atau Sarjana Wiyata. Perguruan Tamansiswa juga menggunakan istilah khas untuk seorang guru. Seorang guru di Perguruan Tamansiswa disebut Pamong. Istilah Pamong tersebut berasal dari sistem pendidikan yang telah diterapkan di Perguruan Tamansiswa sejak pertama kali berdiri, yaitu sistem among. Sistem Among adalah sistem pendidikan yang berjiwa kekeluargaan.

Ki Hajar Dewantara dalam Marjiyem (2013) memaknai pendidikan sebagai alat perjuangan kebudayaan. Pendidikan adalah proses mengembangkan potensi cipta, rasa dan karsa anak didik menuju kehalusan budi, kesehatan jasmani dan ketrampilan membina kehidupan dan penghidupan menuju insan berbudaya dan beradab. Tyasno (2008) menyatakan bahwa modal paling penting menuju pembentukan karakter bangsa adalah melalui pendidikan dan pengajaran. Sehingga faktor- faktor yang dapat mendukung kemajuan pendidikan harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh. Baik dari fasilitas, sarana dan prasarana serta yang utama adalah tenaga pendidik.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Menurut Floger & Knovsky (1989), keadilan organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap adil dan tidak adil perlakuan yang mereka terima dari organisasi.

Keadilan organisasi terdiri atas tiga dimensi, yakni keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional Corporazano et al. (2007).

Berdasarkan pendapat Luthans (2006, p243), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Ganesan dan Weitz (1996) dalam Fuad Mas'ud (2008 ; 87) mengidentifikasi komitmen organisasional sebagai : 1) Perasaan menjadi bagian dari organisasi, 2) Kebanggaan terhadap organisasi, 3) Kepedulian terhadap organisasi) 4) Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi, 5) Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, dan 6) Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Pamong Taman Dewasa (SMP) di Perguruan Tamansiswa Yogyakarta, pengaruh kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Pamong Taman Dewasa (SMP) di Perguruan Tamansiswa Yogyakarta, pengaruh komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Pamong Taman Dewasa (SMP) di Perguruan Tamansiswa Yogyakarta, pengaruh pengaruh Keadilan organisasi, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi secara simultan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Pamong Taman Dewasa (SMP) di Perguruan Tamansiswa Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Taman Dewasa (SMP) se Kota Yogyakarta. Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah para Pamong Taman Dewasa (SMP) di Perguruan Tamansiswa Kota Yogyakarta. Pengumpulan data diperoleh dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada pamong yang diambil sebagai sampel sebanyak 76 pamong. Penyebaran kuisisioner dilakukan pada tanggal 29 April 2016 sampai dengan 2 Mei 2016. Dengan melibatkan 61 responden yang merupakan pamong Taman Dewasa (SMP). Berikut rincian data kuisisioner.

a. Metode analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

b. Metode analisis regresi linear berganda ,

Metode ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yaitu dalam bentuk langsung dan tidak langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pamong Taman Dewasa (SMP) di Perguruan Tamansiswa Kota Yogyakarta. Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, maka penulis menggunakan bantuan program *software* SPSS versi 17.

Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = skor *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a = konstanta

b₁...b₃ = koefisien regresi

- X₁ = skor variabel keadilan organisasi
 X₂ = skor variabel kepuasan kerja
 X₃ = skor variabel komitmen organisasi
 e = standar error

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

a. Keadilan Organisasi

Deskripsi komitmen kerja berdasarkan rata-rata skor variabelnya disajikan dalam Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil analisis deskriptif variabel Keadilan Organisasi

Kategori	Jumlah (Orang)	Presentase %
Sangat Rendah	-	-
Rendah	-	-
Sedang	3	4.91
Tinggi	43	70.49
Sangat Tinggi	15	24.59
Jumlah	61	100.0

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 1 tampak bahwa, dari 61 orang responden sebagian besar memberikan jawaban tinggi dengan total 43 responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, persepsi pamong Taman Dewasa (SMP) terhadap Keadilan Organisasi yang tergolong tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa Taman Dewasa (SMP) memiliki keadilan organisasi yang tinggi.

b. Kepuasan Kerja

Deskripsi Keapuasan Kerja berdasarkan rata-rata skor variabelnya disajikan dalam Tabel 2 berikut :

Tabel 2
Hasil analisis deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Sangat Rendah	-	-
Rendah	-	-
Sedang	6	9,83
Tinggi	49	83,32
Sangat Tinggi	6	9,83
Jumlah	61	100

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 2 tampak bahwa, dari 61 orang responden sebgaaian besar memberikan jawaban Tinggi dengan total 49 responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pamong Taman Dewasa (SMP) yang menjadi responden penelitian ini memiliki kepuasan kerja yang

tergolong cukup tinggi.

c. Komitmen Organisasi

Deskripsi Komitmen Organisasi berdasarkan rata-rata skor variabelnya disajikan dalam Tabel 3 berikut :

Tabel 3
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Sangat Rendah	-	-
Rendah	-	-
Sedang	-	-
Tinggi	40	65,57
Sangat Tinggi	21	34,43
Jumlah	61	100,00

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 3 tampak bahwa, dari 61 orang responden sebagian besar memberikan jawaban sedang dengan total 40 responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, pamong Taman Dewasa (SMP) yang menjadi responden penelitian ini memiliki komitmen organisasi yang tergolong tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengrajin memiliki komitmen organisasi pada pekerjaannya.

d. *Organizational Citizenship Behavior*

Deskripsi *Organizational Citizenship Behavior* pengrajin berdasarkan rata-rata skor variabelnya disajikan dalam Tabel 4 berikut :

Tabel 4
Hasil analisis deskriptif variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Kategori	Jumlah(orang)	Persentase (%)
Sangat Rendah	-	-
Rendah	-	-
Sedang	1	1,64
Tinggi	51	83,61
Sangat Tinggi	9	14,75
Jumlah	61	100,00

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 4 tampak bahwa, dari 61 orang responden sebagian besar memberikan jawaban sedang dengan total 51 responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengrajin yang menjadi responden penelitian ini memiliki rasa *Organizational Citizenship Behavior* yang tergolong tinggi.

Hasil Analisis Inferensial

Analisis inferensial digunakan untuk melakukan analisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Teknik analisis inferensial dilakukan untuk meneliti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Model Persamaan

Untuk melihat hasil analisis pengaruh dari ketiga variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) terdapat pada tabel 5 pada kolom Beta dibawah *standardized coefficients*.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.180	8.246		2.690	.009
	X1	.220	.102	.256	2.160	.035
	X2	.446	.128	.416	3.483	.001
	X3	-.233	.100	-.282	-2.345	.023

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 5 dapat dilihat nilai Beta dari nilai X1= 0.256, Artinya keadilan organisasi berpengaruh positif sebesar 0.256 terhadap OCB. Nilai X2= 0.416, Artinya kepuasan kerja berpengaruh positif sebesar 0.416 terhadap OCB dan nilai X3= -0.282 Artinya Komitmen Organisasi berpengaruh negatif sebesar -0.282. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda adalah

$$Y = 0.256X1 + 0.416X2 - 0.282X3 + e.$$

b. Koefisien Determinan (R²) dan Uji F

Koefisien determinan merupakan besarnya pengaruh variabel independen secara simultan yang menjelaskan variabel dependen dalam persamaan regresi. Besarnya R² berada pada nilai 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Semakin mendekati angka 1 maka semakin besar pengaruhnya.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien determinan R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 ^a	.252	.212	5.08902

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel 6 diketahui bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 0,212 dilihat dari kolom *Adjusted R Square*. Hal ini dapat diartikan bahwa

variabel dependen X1 (Keadilan Organisasi), X2 (Kepuasan Kerja), dan X3 (Komitmen Organisasi) yang dimiliki mempengaruhi variabel dependen Y (*Organizational Citizenship Behavior*) sebesar 21.2 %. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* pada pamong di Taman Dewasa (SMP) se Kota Yogyakarta, sebesar 78,8%.

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara simultan terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05. Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 7
Hasil Uji Simultan (Uji F)

1	Regression	496.398	3	165.466	6.389	.001 ^a
	Residual	1476.192	57	25.898		
	Total	1972.590	60			

Hasil Uji Hipotesis 4 :

Pengaruh variabel independen X1 (Keadilan Organisasi), X2 (Kepuasan Kerja), dan X3 (Komitmen Organisasi) terhadap variabel dependen Y (*Organizational Citizenship Behavior*). Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel diatas, nilai F diperoleh sebesar 6.389 dengan tingkat kesalahan 5%, dimana F tabel = 2,77 ternyata F hitung > F tabel (6.389 > 2,77), dengan demikian F hitung > F tabel sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, ini menunjukkan bahwa secara simultan antara variabel independen X1 (Keadilan Organisasi), X2 (Keapuasan Kerja), dan X3 (Komitment Organisasi) berpengaruh terhadap variabel dependen Y (*Organizational Citizenship Behavior*).

c. Koefesien Regresi (β) dan Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat kolom signifikansi.

Tabel 8
Hasil Analisis Koefesien Regresi (β) dan Uji t

Model	Unstandardized		Standardized		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	22.180	8.246			2.690	.009
X1	.220	.102	.256		2.160	.035
X2	.446	.128	.416		3.483	.001
X3	-.233	.100	-.282		-2.345	.023

a. Dependent Variable: Y

Hipotesis 1 Keadilan Organisasi (X1):

Ho : Keadilan Organisasi (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Ha : Keadilan Organisasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Nilai signifikansi variabel X1 (Komitmen Kerja) sebesar $0,035 <$ dari signifikansi $0,05$. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa Keadilan Organisasi (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y (*Organizational Citizenship Behavior*)

Hipotesis 2 Kepuasan Kerja (X2):

Ho : Kepuasan Kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Ha : Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Nilai signifikansi variabel X2 (Kepuasan Kerja) sebesar $0,001 <$ dari signifikansi $0,05$. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (*Organizational Citizenship Behavior*)

Hipotesis 3 Komitmen Organisasi (X3):

Ho : Komitmen Organisasi (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Ha : Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Nilai signifikansi variabel X3 (Komitmen Organisasi) sebesar $0,023 <$ dari signifikansi $0,05$. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (*Organizational Citizenship Behavior*).

SIMPULAN

1. Keadilan Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan tingkat signifikansi $0,035 < \alpha 0,05$. Hal ini memberikan implikasi bahwa Keadilan Organisasi menumbuhkan rasa *Organizational Citizenship Behavior* para pamong Taman Dewasa (SMP) Yogyakarta.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan tingkat signifikansi $0,001 < \alpha 0,05$. Hal ini memberikan implikasi bahwa dengan adanya Kepuasan Kerja maka menumbuhkan rasa *Organizational Citizenship Behavior* para pamong Taman Dewasa (SMP) Yogyakarta.
3. Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan tingkat signifikansi $0,023 < \alpha 0,05$. Hal ini memberikan implikasi bahwa Komitmen organisasi yang dimiliki para pamong Taman Dewasa

(SMP) Yogyakarta menumbuhkan *Organizational Citizenship Behavior* para pamong Taman Dewasa (SMP) Yogyakarta.

4. Secara simultan variabel Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

REFERENSI

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). New York: Academic Press.
- B.Gates., 1999. *Planning with Neighborhoods*, North Carolina, University of North Carolina, Chapel Hill, NC
- Bernadin, John H. 2003. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York, Mc Graw - Hill
- Bies, R. J. 2001. Interactional (in)justice: The sacred and the profane. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in organizational justice* (pp. 89-118). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Bies, R. J., & Moag, J. F. 1986. Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds.), *Research on negotiations in organizations* (Vol. 1, pp. 43-55). Greenwich, CT: JAI Press.
- Brockner, J. 2002. Making sense of procedural fairness: How high procedural fairness can reduce or heighten the influence of outcome favorability. *Academy of Management Review*, 27, 58-76.
- Byrne, Z. S., & Cropanzano, R. 2001. The history of organizational justice: The founder speak. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: From theory to practice* (Vol. 2, pp. 3-26). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Folger, R., & Cropanzano, R. 1998. *Organizational justice and human resource management*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Ganesan, Shankar dan Barton A. Weitz, 1996, The Impact of Staffing Policies on Retail Buyer Job Attitudes and Behaviors, *Journal of Retailing*, 72(1): 31-56.
- Ghozali, I. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Univeristas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, Ivancevich, Donelly. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta, Binarupa Aksara
- G.W. Allport, 1973. *Personality: A Psychological Interpretation*, New York, Holt, Rinehard, & Winston
- Hasibuan, Melayu SP, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* : Bumi Aksara
- Keith, Davis, Jhon W. Newstrom, 1995. *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ketujuh*, Erlangga, Jakarta.
- Konovsky, M.A., & Pugh, S.D., 1994. *Citizenship Behavior and its determinant in Mexico*, Paper Presented at the meeting of The National Academy of Management, Vancouver, British, Colombia, Canada.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Min-Huei Chien, 2004. OCB is fungsional behavior, extra-role, and prososial for person, group or organization, *The Overseas Chinese Institute*
- Muchsinati, 2002. Pengaruh Leader Member Exchange, Keadilan distributif, Keadilan

- Procedural, dan Kepuasan Kerja Terhadap
Moch.As'ad, 1995. Psikologi Industri. Jakarta: Liberty.
- Organ, D.N, Podsakoff, P.M.and MacKenzie, 2006. Organizational Citizenship Behavior, London, SAGE Publications.
- Robbins, Stephans. 1994. Organization Theory, Structure, Design and Application, Alih Bahasa Yusuf Udara, Arean, Jakarta.
- Robbins, Stephans. 1996, Organization Behaviour, Seventh Edition, A Simon & Schuster Company, Englewood Cliffs, New Jersey 07632.
- Susilo Martoyo, 1992. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BPFE.
- Telly, CS, French, W, and Scott, W.G.,1972 . The Relationship of inequity to turnover among hourly Workers. USA, Administrative Science Quarterly, 16,164-171