

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) DI PT. CHING LUH INDONESIA

Atik Atikah

Universitas Muhammdiyah Tangerang

Email: atikatikah4343@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Organization Citizenship Behavior (OCB) either partially or simultaneously at PT. Ching Luh Indonesia. This study uses an associative method with a quantitative approach. Sampling was 99 people. Data collection techniques and tools are literature study, observation and questionnaires or questionnaires. The data analysis technique used is descriptive analysis to determine the description of respondents' responses and data distribution, while inferential statistics are used for hypothesis testing. Data processing is assisted by Microsoft Excel and SPSS software version 23. If it is projected that the higher the value of Organizational Commitment (X1), Job Satisfaction (X2) and Organizational Culture (X3) at a certain value simultaneously, it will increase Organizational Citizenship Behavior (Y) at a certain value as well. Partially Job Satisfaction has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (Y). While Organizational Commitment (X1) and Organizational Culture (X3) have no significant positive effect on Organizational Citizenship Behavior (Y).

Keywords: *Organizational Commitment, Job Satisfaction, Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

PT. Ching Luh Indonesia adalah sebuah perusahaan yang memproduksi sepatu olah raga yang bermerek dagang Nike. Sepatu-sepatu yang dibuat diperusahaan ini merupakan jenis *Soccer, Running*, dan *Basket Ball*. Tujuan utama PT. Ching Luh adalah produksi sepatu dengan merk ternama di dunia, dalam rangka memenuhi kebutuhan pasar industri sepatu di seluruh dunia. Pada era globalisasi saat ini dimana lingkungan bisnis semakin kompetitif, salah satu strategi yang juga dilakukan perusahaan untuk memperoleh keunggulan bersaing dalam pasar yang sangat kompetitif ini adalah dengan mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* atau perilaku-perilaku *extra-role* yaitu perilaku karyawan yang melampaui deskripsi pekerjaannya sangat diharapkan oleh organisasi karena perilaku *extra-role* di antara karyawan dapat mempengaruhi peningkatan efektivitas perusahaan (Robbins dan Judge, 2014). *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* diartikan sebagai sikap perilaku karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh perusahaan dalam memberikan pelayanan dengan baik yang menurut Organ et al (Sigit Auliana dan Lis Nurasiah, 2017).

Organ (1988) dalam Mariman Darto (2014) menyebutkan OCB memiliki lima dimensi primer : (1) perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional), (2) menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial ilmiah, (3) kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum, (4) perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain, dan (5) berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel. Robbins (2016) menyebutkan contoh perilaku yang termasuk kelompok OCB adalah membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa menunggu instruksi dari atasan, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja atas kemauan sendiri, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, serta tidak membuang waktu di tempat kerja.

Untuk meningkatkan OCB, perusahaan perlu berupaya mengetahui faktor yang mempengaruhi OCB, dan pendekatan-pendekatan apa yang perlu digunakan untuk meningkatkan OCB karyawan tersebut. Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi OCB antara lain: Komitmen organisasi

(O'Reilly and Chatman, 1986; Eisenberger et al., 1990; Organ, 1990; Truckenbrodt, 2000), persepsi kepemimpinan dan dukungan organisasi, (Farh et al., 1990; Niehoff and Moorman, 1993; Smith et al., 1983; Van Dyne et al., 1994; Podsakoff et al., 2000), Kepuasan kerja (Smith et al., 1983; Bateman and Organ, 1983; Moorman, 1993; Murphy et al., 2002), Budaya organisasi (Nadeak, 2016).

Dari beberapa faktor yang disebutkan oleh peneliti di atas yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi OCB. Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (Kuntjoro, 2012).

Konsep dari komitmen merupakan salah satu aspek penting dari filosofi human resource management. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Guest (dalam Armstrong, 2014) bahwasanya kebijakan HRM (human resource management) didesain untuk memaksimalkan integrasi organisasi, komitmen organisasi, komitmen pegawai, fleksibilitas dan kualitas kerja. Pengertian komitmen saat ini, memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Ini, tentu saja, hanya bisa terjadi jika karyawan merasa senang dan terpuaskan di perusahaan yang bersangkutan (Lutahan, 2006 dalam Miyatun, 2011).

Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen karyawan, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, jika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan organisasi (Mowday, Porter & Steers, 1983 dalam Miyatun, 2011).

Kedua, faktor yang mempengaruhi OCB adalah kepuasan kerja, Robbins (2016) yang menyatakan bahwa karyawan yang puas berkemungkinan besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan yang lain, dan menunjukkan performa kerja yang melampaui standar minimum yang ditetapkan. Organisasinya memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi dan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Kepuasan kerja adalah variabel dominan yang berpengaruh terhadap OCB (Zeinabadi, 2010). Kepuasan kerja mewakili perasaan negatif dan positif dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya, yaitu suatu perasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan dalam pekerjaan, kepuasan kerja yang tinggi mengimplikasikan bahwa karyawan merasa senang dan nyaman dengan kondisilingkungan organisasiserta mendapat penghargaan dari jerih payah hasil kerjanya (Aziri, 2011). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi dari beberapa karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2008:99).

Ketiga, faktor budaya organisasi yang diduga mempengaruhi OCB. Budaya organisasi yang terdiri dari dua dimensi yaitu faktor perilaku dan faktor struktural, dimana kedua dimensi ini memiliki hubungan yang signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (Ebrahimpour et al. 2011 dalam Ariani, Sintaasih, dan Putra, 2017) semaik baik budaya organisasi yang diterapkan maka OCB juga semakin tinggi.

Budaya organisasi yang terdapat pada PT. Ching Luh Indonesia tidak terlepas dari prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yaitu transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban dan kewajaran. Budaya organisasi memiliki peran vital dalam organisasi karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi, budaya organisasi yang kuat mengindikasikan tingginya loyalitas dan komitmen pegawai terhadap organisasi, sehingga dapat mengarahkan *organizational citizenship behavior* dari pegawai (Robbins, 2016).

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas rumusan masalahnya adalah:

1. Bagimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) di PT Ching Luh Indonesia ?

2. Bagimanakah kepuasan kerja terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) di PT Ching Luh Indonesia ?
3. Bagimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) di PT Ching Luh Indonesia ?
4. Bagimanakah pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) di PT Ching Luh Indonesia ?

TINJAUAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behaviour

Perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu konsep yang baru dalam hal analisis kinerja. Konsep ini menjelaskan bahwa perilaku OCB dilakukan oleh seorang individu dengan penuh kebebasan (sekehendak hati) dalam menentukan sesuatu dan saling pengertian dengan tanpa adanya permintaan imbalan atau ganjaran formal lainnya terhadap organisasi, sehingga perilaku ini sangat membantu dan menguntungkan organisasi. Konsep perilaku ini pertama kali diperkenalkan pada pertengahan tahun 1980-an oleh Dennis Organ dan terus berkembang dan meluas (Gunawan, dkk, 2015:121). Ada lima indikator yang di gunakan dalam penelitian ini adalah yang menjabarkan tentang OCB menurut Organ dalam Tambe dan Shanker (2014: 67), antara lain : (1) *Conscientiousness*, (2) *Altruism*, (3) *Civic Virtue*, (4) *Sportmanship*, dan (5) *Courtesy*.

Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*) sebagai suatu keadaan karyawan yang berpihak pada organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan diri pada organisasi tersebut. Komitmen organisasi dapat tertanam dikarenakan seseorang memiliki ikatan emosional terhadap organisasi atau perusahaan, seperti keinginan untuk mengabdikan pada perusahaan, memberikan dukungan terhadap satu sama lain dan menerima seluruh nilai yang ada dalam perusahaan. Terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi kondisi kerja yang profesional, sehingga komitmen yang tinggi sangat dibutuhkan di setiap organisasi maupun perusahaan.

Dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi (Kaswan, 2017) adalah: Dimensi Komitmen afektif dengan indikatornya (1) Keinginan emosional karyawan yang kuat untuk menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang ada untuk mewujudkan tujuan dan (2) Keinginannya untuk tetap di organisasi. Dimensi Komitmen berkelanjutan dengan indikatornya (3) Komitmen yang berdasar pada keinginan tetap memiliki fasilitas (4) Komitmen yang berdasar pada keinginan tetap memiliki gaji. Dimensi Komitmen normatif dengan indikator (5) Tanggung jawab moral terhadap pekerjaan (6) Tanggung jawab moral karyawan untuk tetap bertahan di organisasi.

Kepuasan Kerja

Luthans (1996) dalam Purwanto (2015) merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

Menurut Robbins dan Judge (2014), kepuasan kerja memiliki lima dimensi yaitu: 1. Pekerjaan itu sendiri dengan indikator: tugas, kesempatan belajar, dan tanggung jawab. 2. Gaji saat ini, dengan indikator: sistem penggajian dan keadilan penggajian. 3. Kesempatan promosi, dengan indikator: peluang promosi. 4. Pimpinan, dengan indikator: gaya memimpin. 5. Rekan kerja, dengan indikator: dukungan antar rekan kerja.

Budaya Organisasi

Menurut Schein (2014:12), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada

anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Dimensi dan indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Edison (2016: 131):

1. Kesadaran diri meliputi: Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya, Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya. Serta Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.
2. Keagresifan Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis yang meliputi: Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan. Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.
3. Kepribadian Anggota meliputi: Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan. Anggota kelompok saling membantu. Dan Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.
4. Performa Anggota meliputi: Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna. Dan Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien.
5. Orientasi tim meliputi: Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan. Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik.

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan hipotesis berikut :

Hipotesis ke 1 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) di PT. Ching Luh Indonesia

Hipotesis ke 2 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) di PT Ching Luh Indonesia

Hipotesis ke 3 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) di PT. Ching Luh Indonesia.

Hipotesis ke 4 : Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) di PT. Ching Luh Indonesia.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian dengan rumusan asosiatif bersifat kausal dengan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel. Menurut Sugiyono (2016) rumusan masalah asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Lanjut Sugiyono (2016) menambahkan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Menurut Sugiyono (2016) Pendekatan kuantitatif adalah: “Sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi pada penelitian ini, adalah seluruh karyawan di PT. Ching Luh berjumlah 9.000 orang.

Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin (Husen U, 2013). Perhitungan pengambilan sampel

menggunakan rumus Slovin,
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
, dimana n adalah sampel, N adalah ukuran populasi, dan e

adalah persen kelonggaran ketidaktelitian (taraf kesalahan) pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. Untuk nilai e ini, peneliti menggunakan nilai sebesar 10 %.

$$n = \frac{9000}{1+9000(0,1)^2} = \frac{9000}{1+(0,01)} = \frac{9000}{1+90} = \frac{9000}{91} = 98,9 \approx 99$$

Untuk kebutuhan proses analisis data, jumlah sampel yang diambil adalah 99 responden, dengan teknik *random sampling*. Dalam penelitian teknik pengumpulan data yaitu angket untuk data primer yang digunakan adalah kuisisioner. Penulis telah mempersiapkan daftar pertanyaan yang diarahkan pada pokok pembahasan yang akan diisi oleh pihak-pihak terkait di organisasi.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validasi instrumen (untuk mengetahui kesahihan butir pertanyaan atau pernyataan), sehingga data yang digunakan dalam analisis selanjutnya adalah datayang diambil berdasarkan butir pertanyaan yang valid, sedangkan butir yang tidak valid dinyatakan gugur dan langsung di drop (tidak diikutkan dalam pengujian selanjutnya). Keputusan mengenai validitas butir item dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung lebih besar daripada r tabel ($r_h > r_t$) maka butir instrumen tersebut valid, tetapi sebaliknya bila r hitung lebih kecil daripada r tabel ($r_h < r_t$) maka butir instrumen tersebut tidak valid (drop) dan tidak dipergunakan dalam penelitian. Untuk mencari r tabel, untuk $\alpha = 0,05$. Untuk mencari r tabel, $df = N-2$; α , diketahui $df = 99-2$; 0,05. Nilai r tabel 0,195.

Menurut Suharsimi Arikunto, (2016: 221-222) Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen itu cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang dipercaya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* karena angket atau kuesioner yang dipergunakan dalam penelitian ini tidak terdapat jawaban yang bernilai salah atau nol. Instrumen dapat dikatakan reliabel tinggi jika koefisien Alpha sama dengan atau lebih besar dari 0,600.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting, karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Dalam menggunakan SPSS metode uji normalitas yang digunakan adalah uji *One Sample Kolmogrov Smirov*.

3. Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji yang digunakan adalah uji mean yaitu *test for linearity*.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi

Regresi ganda adalah suatu teknik untuk dapat menentukan korelasi antara suatu variabel *criterion* dengan kombinasi dari dua atau lebih variabel *predicator*. Dalam regresi ganda itu kesalahan prediksi dapat diperkecil, karena dalam prediksi itu dimasukkan variabel-variabel (faktor-faktor) lain yang berpengaruh dalam prediksi. Bentuk umum dari analisis regresi berganda ini yaitu :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

- \hat{Y} = Nilai OCB
 X_1 = Komitmen Organisasi
 X_2 = Kepuasan Kerja
 X_3 = Budaya Organisasi
 a = Nilai Konstanta
 ϵ = epsilon (faktor-faktor lain yang tidak diteliti)

b. Uji Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

c. Uji Signifikansi

Rancangan Uji Hipotesis secara parsial dan simultan dibuat berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, dan ketentuan rancangan hipotesis.

Secara parsial (Uji t)

H_0 = Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

H_a = Jika nilai mutlak $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Secara parsial (Uji F)

H_0 = Jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

H_a = Jika nilai mutlak $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas**

1. Variabel Komitmen Organisasi

Uji validitas instrument Komitmen Organisasi (X_1) menggunakan *pearson correlation* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Uji r Hitung Pearson Correlation Variabel Komitmen Organisasi (X_1)

No Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,619	0,195	Valid
2	0,687	0,195	Valid
3	0,697	0,195	Valid
4	0,576	0,195	Valid

5	0,623	0,195	Valid
6	0,637	0,195	Valid
7	0,617	0,195	Valid
8	0,544	0,195	Valid
9	0,632	0,195	Valid
10	0,012	0,195	Tidak Valid

Sumber : Output SPSS data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan *pearson correlation instrument* dari variabel Komitmen Organisasi (X_1) yang terdiri dari 10 item menunjukkan dari butir 1 sampai dengan 9 valid, karena nilai r hitung (korelasi) lebih besar dari r tabel (0,195), sedangkan butir 10 nilai r hitung lebih kecil dari r tabel ($0,012 < 0,195$) dengan demikian butir pernyataan ke 10 tidak valid, sehingga butir pernyataan ke 10 dihilangkan dan tidak disertakan lagi pada tahap uji data selanjutnya.

2. Variabel Kepuasan Kerja

Uji validitas instrument Kepuasan Kerja (X_2) menggunakan *pearson correlation* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Uji r Hitung *Pearson Correlation* Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

No Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,642	0,195	Valid
2	0,783	0,195	Valid
3	0,696	0,195	Valid
4	0,617	0,195	Valid
5	0,676	0,195	Valid
6	0,716	0,195	Valid
7	0,711	0,195	Valid
8	0,716	0,195	Valid
9	0,683	0,195	Valid
10	0,687	0,195	Valid

Sumber : Output SPSS data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan *pearson correlation instrument* dari variabel Kepuasan Kerja (X_2) yang terdiri dari 10 item menunjukkan dari butir 1 sampai dengan 10 valid, karena nilai r hitung (korelasi) lebih besar dari r tabel (0,195).

3. Variabel Budaya Organisasi

Uji validitas instrument Budaya Organisasi (X_3) menggunakan *pearson correlation* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Uji r Hitung *Pearson Correlation* Variabel Budaya Organisasi (X_3)

No Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,614	0,195	Valid
2	0,665	0,195	Valid
3	0,606	0,195	Valid
4	0,564	0,195	Valid
5	0,556	0,195	Valid
6	0,530	0,195	Valid
7	0,513	0,195	Valid
8	0,484	0,195	Valid

Sumber : Output SPSS data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan *pearson correlation instrument* dari variabel Budaya Organisasi (X_3) yang terdiri dari 8 item menunjukkan dari butir 1 sampai dengan 8 valid, karena nilai r hitung (korelasi) lebih besar dari r tabel (0,195).

4. Variabel OCB

Uji validitas instrument OCB (Y) menggunakan *pearson correlation* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Uji r Hitung Pearson Correlation Variabel OCB (Y)

No Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,521	0,195	Valid
2	0,590	0,195	Valid
3	0,492	0,195	Valid
4	0,472	0,195	Valid
5	0,406	0,195	Valid
6	0,607	0,195	Valid
7	0,509	0,195	Valid
8	0,557	0,195	Valid
9	0,486	0,195	Valid
10	0,494	0,195	Valid
11	0,534	0,195	Valid
12	0,538	0,195	Valid
13	0,588	0,195	Valid
14	0,490	0,195	Valid

Sumber : Output SPSS data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan *pearson correlation instrument* dari variabel OCB (Y) yang terdiri dari 14 item menunjukkan dari butir 1 sampai dengan 14 valid, karena nilai r hitung (korelasi) lebih besar dari r tabel (0,195).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* karena angket atau kuesioner yang dipergunakan dalam penelitian ini tidak terdapat jawaban yang bernilai salah atau nol. Berikut diperoleh *Cronbach Alpha* seperti yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Komitmen Organisasi (X1)	0,810	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,879	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,699	Reliabel
OCB (Y)	0,794	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2020

Dari kelima tingkat keandalan koefisiensi di atas, yang digunakan sebagai indikator instrumen dinyatakan reliabel adalah 0,600. Jadi instrumen dikatakan reliabel tinggi jika mempunyai tingkat keandalan koefisien $> 0,600$. Jika menggunakan definisi langsung yaitu membandingkan nilai r_{11} dengan r_{tabel} . Cara lain adalah dengan melihat nilai koefisien reliabilitas. Pada hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki reliabilitas sangat tinggi, karena mempunyai tingkat keandalan koefisien $> 0,800$. Sedangkan untuk variabel budaya organisasi dan OCB memiliki reliabilitas tinggi karena mempunyai tingkat keandalan koefisien $> 0,600$.

Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini digunakan uji *Kolmogorov Sminorv-Test*. Adapun dasar pengambilan keputusan, bahwa suatu data terdistribusi normal atau tidak adalah dengan cara membandingkan p -value dengan taraf signifikansi (α) sebesar 0.05. Jika p -value > 0.05 , maka

data berdistribusi normal. Dalam asumsi kenormalan regresi, uji normalitas dilaksanakan terhadap residual dari regresi. Hasil output SPSS untuk uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,40723019
Most Extreme Differences	Absolute	,125
	Positive	,069
	Negative	-,125
Kolmogorov-Smirnov Z		1,241
Asymp. Sig. (2-tailed)		,092

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Output SPSS, Penelitian 2020

Dari tabel *One-Sample Kolmogorov-smirnov Test*, didapat angka *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,092 lebih besar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi memiliki distribusi normal.

Uji Linieritas

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Linearitas dapat dilakukan dengan dua cara:

1. Melihat nilai signifikansi pada *output* SPSS: jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y.
2. Melihat F_{hitung} dan F_{tabel} : Jika nilai F_{hitung} lebih kecil F_{tabel} , maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Sebaliknya Jika nilai F_{hitung} lebih besar F_{tabel} , maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

Hasil *output* SPSS, model data antara variabel X1 dan variabel Y adalah berbentuk linear dan dapat dibuktikan kebenarannya pada selang kepercayaan 95%, berikut hasil analisis uji linearitas data dengan menggunakan SPSS:

Tabel 7. Hasil Pengujian Linearitas antara X1 dengan Y

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined) Linearity	2029,965	24	84,582	2,226	,005
		Deviation from Linearity	1220,002	1	1220,002	32,104	,000
			809,963	23	35,216	,927	,565
Within Groups			2812,115	74	38,002		
Total			4842,081	98			

Sumber : Output SPSS, Penelitian 2020

Berdasarkan nilai signifikansi pada tabel 7 dari *output* SPSS di atas, linieritas antara X1 dengan Y diperoleh nilai *Deviation From Linearity* dengan signifikansi 0,565 lebih besar dari 0.05, dengan demikian variabel tersebut berhubungan linier secara signifikan antara X1 dengan Y.

Tabel 8. Hasil Pengujian Linearitas antara X2 dengan Y

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined) Linearity	2039,945	24	84,152	2,100	,022
		Deviation from Linearity	1230,024	1	1230,024	35,283	,000
			840,921	23	36,797	0,931	,515
Within Groups			2652,136	74	37,113		
Total			4842,081	98			

Sumber : Output SPSS, Penelitian 2020

Berdasarkan nilai signifikansi pada tabel 8 dari *output* SPSS di atas, linieritas antara X2 dengan Y diperoleh nilai *Deviation From Linearity* dengan signifikansi 0,515, lebih besar dari 0.05 dengan demikian variabel tersebut berhubungan linier secara signifikan antara X2 dengan Y.

Tabel 9. Hasil Pengujian Linearitas antara X3 dengan Y

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	1373,128	17	80,772	1,886	,031
		Linearity	831,637	1	831,637	19,419	,000
		Deviation from Linearity	541,490	16	33,843	,790	,692
	Within Groups	3468,953	81	42,827			
Total			4842,081	98			

Sumber : Output SPSS, Penelitian 2020

Berdasarkan nilai signifikansi pada tabel 9 dari *output* SPSS di atas, linieritas antara X2 dengan Y diperoleh nilai *Deviation From Linearity* dengan signifikansi 0,692 lebih besar dari 0.05 ketiganya dari variabel tersebut berhubungan linier secara signifikan antara X3 dengan Y.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat besarnya *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Dasar pengambilan keputusan pada Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara:

- Melihat nilai *Tolerance* :
 - Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi Multikolinieritas terhadap data yang diuji.
 - Jika nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi Multikolinieritas terhadap data yang diuji.
- Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)
 - Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi Multikolinieritas terhadap data yang diuji
 - Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi Multikolinieritas terhadap data yang diuji.

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	23,093	3,980		5,802	,000		
	X1	,187	,131	,159	1,428	,157	,503	1,988
	X2	,422	,090	,459	4,688	,000	,649	1,541
	X3	,200	,163	,122	1,228	,222	,626	1,597

a. Dependent Variable: Y

Dari Tabel 10 hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel X1 adalah 0,503, X2 0,649 dan variabel X3 0,626 lebih besar dari 0,10 (10%), artinya *tidak terjadi* multikolinieritas terhadap data yang diuji. Hasil perhitungan juga menunjukkan bahwa semua variabel bebas nilai VIF kurang dari 10 (<10). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

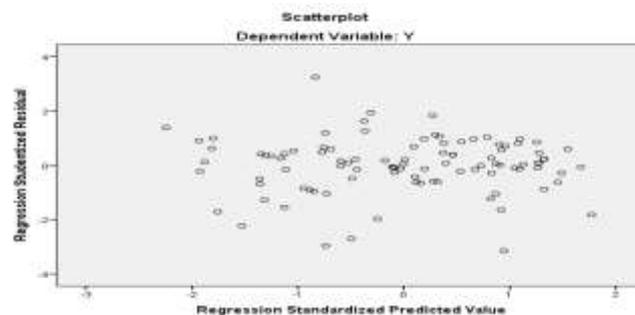
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan kepengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel

terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

Dari Tabel 10 hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel X1 adalah 0,503, X2 0,649 dan variabel X3 0,626 lebih besar dari 0,10 (10%), artinya *tidak terjadi* multikolinearitas terhadap data yang diuji. Hasil perhitungan juga menunjukkan bahwa semua variabel bebas nilai VIF kurang dari 10 (<10). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan kepengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil *output SPSS* pada gambar 1 menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Regresi Berganda

Regresi berganda adalah model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor. Berikut hasil *output SPSS* untuk regresi berganda:

Tabel 11. Hasil Pengujian Regresi Linier Y atas X1, X2, dan X3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,093	3,980		5,802	,000
X1	,187	,131	,159	1,428	,157
X2	,422	,090	,459	4,688	,000
X3	,200	,163	,122	1,228	,222

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS V.23, Penelitian 2020

Pada tabel 11 *Coefficients*, kolom B pada Constanta (a) adalah 23,093, skor Komitmen Organisasi (b1) adalah 0,187, skor Kepuasan Kerja (b2) 0,422, dan skor Budaya Organisasi (b3) adalah 0,200. Berdasarkan data tersebut, maka dapat dikatakan bahwa : konstanta sebesar 23,093, koefisien regresi X1 sebesar 0,187, koefisien X2 sebesar 0,422 dan koefisien X3 sebesar 0,200.

Dari hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 23,093 + 0,187X_1 + 0,422X_2 + 0,200X_3$$

2. Uji Koefisien Determinasi

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi antara Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi dengan OCB

Tabel 12. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,639 ^a	,408	,390	5,492

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS V.23, Penelitian 2020

Output SPSS pada tabel 12 di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* 0,390 kemudian dikalikan 100% sesuai rumus uji koefisien determinasi ($r^2 \times 100\%$), sehingga diperoleh hasil 39%. Dengan demikian besarnya kontribusi X1, X2, dan X3 terhadap Y adalah sebesar 39% sedangkan sisanya 61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3. Uji Signifikansi Hipotesis

Uji t

Berdasarkan tabel 11 dikateahui bahwa nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X1) adalah sebesar 0,187 bernilai positif (+), kepuasan kerja (X2) adalah sebesar 0,422, dan budaya organisasi (X3) adalah sebesar 0,200 bernilai positif (+), sehingga dapat dikatakan komitmen organisasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) berpengaruh positif terhadap OCB (Y). Pengaruh positif (+) diartikan bahwa semakin tinggi (bertambah) nilai komitmen organisasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) maka semakin meningkat pula OCB di PT. Ching Luh Indonesia.

Selanjutnya signifikan atau tidaknya hipotesis penelitian, dilakukan pengujian t hitung dengan tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% maka nilai $\alpha = 0.05/2$. Pengambilan keputusan dalam uji t tersebut:

- Ho diterima dan H1 ditolak jika nilai t hitung < t tabel atau jika nilai sig.>0,05.
- Ho ditolak dan H1 diterima jika nilai t hitung > t tabel atau jika nilai sig.<0,05.

Untuk mengetahui nilai t tabel menggunakan rumus :

t tabel = (taraf signifikansi dibagi 2; jumlah responden dikurangi jumlah variabel bebas dikurangi 1) jika ditulis dalam bentuk rumus adalah : $(\alpha/n-k-1)$

t tabel = $(0,05/2 ; 99-3-1)$ atau $(0,05/2 ; 99-4)$

t tabel = $(0,025; 95)$, diperoleh nilai t tabel sebesar 1.998 pada selang kepercayaan 95%.

1. Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 11, diperoleh nilai t hitung Komitmen Organisasi sebesar 1,428 lebih kecil dari pada t tabel 1,998 pada selang kepercayaan 95% sehingga kesimpulannya Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) di PT. Ching Luh Indonesia

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 11, diperoleh nilai t hitung Kepuasan Kerja sebesar 4,688 lebih besar dari pada t tabel 1,998 pada selang kepercayaan 95% sehingga kesimpulannya Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) di PT Ching Luh Indonesia.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 11, diperoleh nilai t hitung Budaya Organisasi sebesar 1,228 lebih kecil dari pada t tabel 1,998 pada selang kepercayaan 95% sehingga kesimpulannya Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) di PT Ching Luh Indonesia.

Uji F

Untuk uji hipotesis secara simultan antara komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap OCB, berikut hasil output SPSS versi 23:

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Berganda Berdasarkan Tabel Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1976,743	3	658,914	21,846	,000 ^b
	Residual	2865,338	95	30,161		
	Total	4842,081	98			

a. Dependent Variable: Y

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

Tabel 13, diperoleh F_{hitung} sebesar 21,846 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.70, atau dengan membandingkan nilai probabilitas ($sig.F \text{ change}$) = 0,000 < 0,05, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) di PT Ching Luh Indonesia.

KESIMPULAN

Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) di PT Ching Luh Indonesia hipotesis tersebut signifikan pada selang kepercayaan 95%. Jika diproyeksikan, semain tinggi nilai Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) pada nilai tertentu secara bersamaan, maka meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada nilai tertentu pula.

Variabel Yang Paling Dominan Mempengaruhi OCB Adalah Kepuasan Kerja. Pengaruh Yang Relatif Kecil Terhadap OCB Adalah Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja. Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh penting yang dapat mengubah keadaan OCB karyawan di PT. Ching Luh.

REFERENSI

- Atik, Septi Winarsih & Ratminto. 2016. Manajemen Pelayanan. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Ardana, I Komang dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha ilmu
- As'ad, Mohammad. 2013. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri, Edisi IV. Yogyakarta: Liberty
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba. Empat.
- Dharma, Surya. 2013. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Firman Nurhalim, Diana Sulianti K. Tobing, Sudarsih. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember. Jurnal: Artikel Ilmiah Mahasiswa. Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ).
- George R. Terry dan Rue, Leslie W 2014. Dasar-Dasar Manajemen. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ghazali, 2016. Aplikasi Analisi Dengan Program SPSS IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gunawan, dkk. 2015. Risk Based Behavioral Safety Membangun Kebersamaan Untuk Mewujudkan Keunggulan Operasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Hadari Nawawi, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

- Handoko, Hani T. 2012/2014. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. : PT Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia; Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein U. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Raja Grafindo. Jakarta.
- Kaswan. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Kuncoro, Mudrajad. 2015. Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif. Erlangga. Jakarta
- Luthans, Fred. 2017. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ndraha, Hadari. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2018. Perilaku Organisasi, Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suharsimi Arikunto. 2016. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Manajemen, Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2017. Statistika untuk penelitian. Alfabeta. Bandung.
- Surya Dharma. 2012. Manajemen Kinerja. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta.
- Tambe, Sukhada dan Shanker, Meera. 2014. A Study Of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) And Its Dimensions: A Literature Review. 70 International Research Journal of Business and Management – IRJBM. Vol No.1, Page 67-73
- Titisari, Purnamie 2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior. Bandung: Mitra wacana media.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuliana M. Sengkey, Bernhard Tewal, Debry Ch. Lintong. 2018. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Jurnal: EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3138 – 3147.