

**PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT, EMOTIONAL INTELLIGENCE DAN  
EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR**

**(Studi Pada Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Kebumen)**

Fitria Rokhmah Nurfadilah, Irfan Helmy  
Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen  
2019

Email: [fitriarokhmah@gmail.com](mailto:fitriarokhmah@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *person organization fit*, *emotional intelligence* dan *employee engagement* terhadap OCB guru PNS MTs Negeri 7 Kebumen. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 guru PNS MTs Negeri 7 Kebumen. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS 23.0 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap OCB. *Emotional intelligence* tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. *Employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Berdasarkan uji F, menghasilkan analisis bahwa *person organization fit*, *emotional intelligence*, dan *employee engagement* berpengaruh secara bersama-sama terhadap OCB. Hasil dari analisis koefisien determinasi menghasilkan bahwa OCB dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel *person organization fit*, *emotional intelligence* dan *employee engagement* sebesar 34,3%, sedangkan sisanya sebesar 65,7% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini.

**Kata kunci:** *person organization fit*, *emotional intelligence*, *employee engagement*, *organizational citizenship behavior*.

**Abstact**

*This study aims to study the effect of one's organization, emotional intelligence and employee involvement on OCB PNS 7 Kebumen teachers. The population used in this study were 47 PNS 7 Kebumen PNS teachers. The sampling technique uses purposive sampling. Data collection techniques use questionnaire. Analysis of the data used is the test of instrument validity, reliability, classic assumption test, multiple linear regression test and hypothesis test. Data processing tools using SPSS 23.0 for windows. The results of the study showed that the organization of people suitable for OCB. Emotional intelligence does not have a significant effect on OCB. Employee involvement is not significant for OCB. Based on the F test, it produces an analysis that is appropriate to the organization, emotional intelligence, and employee involvement with OCB. The results of the coefficient of determination analysis produce OCB can be seen by variations of the person variables that fit the organization, emotional intelligence and employee involvement by 34.3%, while the remaining 65.7% is explained by other factors taken from this study.*

**Keywords:** *person organization fit*, *emotional intelligence*, *employee involvement*, *organizational citizenship behavior*.

**PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2009:10). Manajemen SDM merupakan acuan keberhasilan suatu organisasi untuk berjalan dengan baik sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut. Manajemen SDM berperan penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Tujuan suatu organisasi dapat tercapai ketika manajemen SDM lebih berfokus pada upaya

pengelolaan SDM dalam suatu organisasi yang meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Kebumen merupakan salah satu sekolah yang berbasis agama di Kabupaten Kebumen, yang terletak di Komplek Kauman Prembun, Desa Bagung, Kec. Prembun, Kab. Kebumen. MTs N 7 Kebumen memiliki visi yaitu "Religius, Cerdas, dan Kreatif". MTs Negeri 7Kebumen memiliki guru PNS sejumlah 47 orang.

Penting bagi MTs Negeri 7 Kebumen memiliki guru yang berkualitas guna mendukung kesuksesan organisasi, dimana guru merupakan salah satu komponen terpenting dalam suatu sistem pendidikan sehingga peranannya sangat dibutuhkan untuk menciptakan pendidikan yang baik dan bermutu. Guru dituntut dapat memberikan kinerja yang baik bagi organisasi. Selain itu guru diharapkan memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu perilaku ekstra, seperti tolong menolong, bekerja sama, saling berbagi informasi, aktif dalam kegiatan organisasi dan berkontribusi terhadap organisasi.

Menurut Organ (2006) mendefinisikan OCB adalah perilaku yang berdasarkan kesukarelaan dan tidak dapat dipaksakan pada batas-batas pekerjaan serta tidak secara resmi mendapatkan penghargaan tetapi mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan produktivitas dan keefektifan organisasi. Penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimilikinya mampu melakukan pekerjaan melampaui harapan organisasi itu sendiri (Kusumajati, 2014). Keberadaan perilaku OCB sangat penting dalam sebuah organisasi. Adanya perilaku OCB yang tinggi maka kinerja guru dapat lebih efektif dan efisien. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasional meningkatkan efektivitas organisasi (Podsakoff *et al.*, 1996).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah dan bagian tata usaha di MTs Negeri 7 Kebumen menyatakan bahwa selama ini guru memiliki OCB yang baik. Hal tersebut dibuktikan dengan beberapa fenomena antara lain: sikap guru yang saling membantu dan memberi arahan kepada guru yang baru menjadi wali kelas, membantu dalam pembuatan RPP dan mengelola koperasi amanah, membantu tugas bagian tata usaha seperti membuat artikel yang akan diupload di website MTs N 7 Kebumen, membantu koordinator keagamaan untuk mengkoordinir siswa ketika melaksanakan kegiatan keagamaan, kerja lembur yang dilakukan guru dalam menyelesaikan entri data siswa secara online, perilaku guru yang selalu berbagi informasi hasil pelatihan seputar rencana pembelajaran dan alat peraga baru sebagai penunjang dalam proses belajar mengajar, guru aktif dalam kepanitiaan, seperti Panitia UN, PTS, PAS, dan panitia kegiatan masyarakat; dan aktif dalam mengikuti pelatihan, seminar, workshop dan diklat.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). *Person organization fit* (P-O Fit) didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996). Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa guru MTs Negeri 7 Kebumen menyatakan bahwa guru disana memiliki kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan organisasi. Hal ini dibuktikan dengan adanya

kesesuaian nilai islam yang ada di dalam MTs N 7 Kebumen. Guru merasa bahwa nilai islam yang diterapkan di MTs N 7 Kebumen sangat sesuai dengan nilai yang dimiliki oleh guru. Nilai islam yang ada di MTs N 7 Kebumen antara lain dilakukannya solat dhuha dan sholat dhuhur berjamaah, pembacaan asmaul husna dan surah pendek sebelum memulai kegiatan belajar mengajar, membaca surat yasin setiap hari Jumat, melakukan mujahadah dan belajar untuk berkorban serta kegiatan khusus bagi guru yaitu bimbingan rohani.

Faktor selanjutnya adalah *emotional intelligence*. Menurut Mayer *at al.* (1990), kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memahami perasaan diri sendiri, untuk berempati terhadap perasaan orang lain dan untuk mengatur emosi, yang secara bersama berperan dalam peningkatan taraf hidup seseorang. Guru di MTs Negeri 7 Kebumen memiliki *emotional intelligence* yang baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan kedekatan yang terjalin menimbulkan rasa persaudaraan yang kuat, dan kemampuan dalam beradaptasi dan bersosialisasi yang baik sehingga menimbulkan rasa nyaman ditempat kerja, serta sadar akan tanggungjawabnya dalam pekerjaan. Guru juga memiliki kedekatan dengan siswa, dengan mendengarkan keluh kesah siswa dan permasalahan yang mengganggu prestasi sekolahnya.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku OCB adalah *employee engagement*. Menurut Robinson, *et al.* dalam (Fauziridwan, 2018), mengemukakan bahwa *employee engagement* sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Macey & Schneider (2008) menyatakan bahwa *employee engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah dan bagian tata usaha menyatakan bahwa guru MTs Negeri 7 Kebumen memiliki *employee engagement* (keterikatan karyawan) yang baik. Hal tersebut dapat diketahui dari aktifnya guru dalam mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) guna membahas program kerja yang akan dilaksanakan setiap tahunnya; aktif dalam mengikuti pelatihan, seminar, diklat dan *workshop* guna meningkatkan kompetensi guru; dan guru aktif dalam berbagai kegiatan di sekolah, seperti menjadi panitia *class meeting*, panitia kegiatan masyarakat dan kegiatan keagamaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul : **PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT, EMOTIONAL INTELLIGENCE DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR** (Studi pada Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Kebumen).

## Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan diungkapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Person Organization Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Kebumen ?
2. Bagaimana pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Kebumen ?
3. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Kebumen ?
4. Bagaimana pengaruh secara bersama-sama antara *Person Organization Fit*, *Emotional Intelligence* dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Kebumen ?

## Tujuan Masalah

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Person Organization Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Person Organization Fit*, *Emotional Intelligence*, dan *Employee Engagement* secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Kebumen. **KAJIAN**

## PUSTAKA *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ (1990) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. OCB bersifat bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak terdapat dalam tuntutan deskripsi jabatan yang berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal.

Menurut Podsakoff, *et al.* (2000) OCB merupakan perilaku yang fleksibel, tidak secara langsung diketahui atau dihargai oleh sistem *reward* yang formal di organisasi, namun secara keseluruhan memberikan kontribusi terhadap efektivitas organisasi, seperti membantu teman sekerja yang mengalami masalah terkait pekerjaan atau

berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan organisasi.

Dimensi pengukuran OCB menurut Organ (1988) adalah sebagai berikut:

- a. *Altruism*
- b. *Sportmanship*
- c. *Conscientiousness*
- d. *Courtesy*
- e. *Civic Virtue*.

## *Person Organization Fit*

Menurut Kristof (1996) *person organization fit* secara umum didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Sedangkan menurut Donald dan Pandey (2007: 145) mempunyai pandangan lain tentang *Person Organization Fit* yaitu adanya kesesuaian/kecocokan antara individu dengan organisasi, ketika : a) setidaknya ada kesungguhan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain, atau b) mereka memiliki karakteristik dasar yang serupa.

Menurut Kristof (1996), *Person Organization Fit* (P-O Fit) diukur berdasarkan indikator berikut:

- a. Kesesuaian nilai (*value congruence*)
- b. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*)
- c. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*)
- d. Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian (*culture personality congruence*).

## *Emotional Intelligence*

Menurut Goleman (2000: 512), bahwa kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Menurut Goleman (2000), kecerdasan emosional terbagi menjadi 5 (lima) indikator, yaitu:

- a. Kesadaran diri
- b. Pengaturan diri
- c. Motivasi
- d. Empati

## *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli *et al.* (2002), mendefinisikan *employee engagement* sebagai pandangan hidup yang positif, pemikiran tentang kesatuan hubungan kerja yang dicirikan dengan adanya semangat, dedikasi dan penyerapan.

Menurut Schaufeli *et al.* (2002) terdapat beberapa dimensi dari *employee engagement* yaitu:

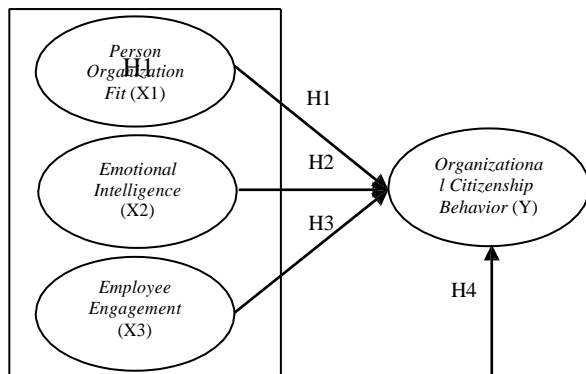
- a. *Vigor*
- b. *Dedication* c.

## Absorption MODEL

## EMPIRIS

Berdasarkan uraian diatas, secara umum dapat dijelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu *person organization fit*, *emotional intelligence* dan *employee engagement*. Adapun model empiris adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Model Empiris



Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan masalah dan landasan teori sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya maka hipotesisnya atau dugaan sementara yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H 1 : Diduga *person organization fit* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru di MTs Negeri 7 Kebumen.
- H 2 : Diduga *emotional intelligence* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru di MTs Negeri 7 Kebumen.
- H 3 : Diduga *employee engagement* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru di MTs Negeri 7 Kebumen.
- H 4 : Diduga *person organization fit*, *emotional intelligence* dan *employee engagement* berpengaruh secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru di MTs Negeri 7 Kebumen.

### METODOLOGI PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah *person organization fit*, *emotional intelligence* dan *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru PNS MTs Negeri 7 Kebumen. Sedangkan subjek dalam penelitian ini adalah guru PNS MTs Negeri 7 Kebumen sebanyak 47 responden.

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan teknik sampel jenuh, keseluruhan populasi karena jumlah populasi kurang dari 100 orang sehingga diambil seluruh populasinya. Metode dalam penemuan ini menggunakan wawancara, Kuesioner, dan Studi Pustaka.

Instrumen atau alat pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang telah dimodifikasi. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS for Windows versi 23.0*.

Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis deskriptif meliputi: (1) Responden berdasarkan jenis kelamin; (2) Responden berdasarkan usia; (3) Responden berdasarkan tingkat pendidikan; (4) Responden berdasarkan lama bekerja. Analisis data

secara statistika meliputi: (1) uji validitas dan reliabilitas; (2) uji asumsi klasik; (3) uji regresi linear berganda; (4) uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Menurut Ghozali (2009:49), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Butir pernyataan dapat dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf

signifikan

kurang dari 5%, sedangkan untuk menentukan  $r_{tabel}$  yaitu dengan rumus  $df = n - 2$  (ghozali, 2009).

Dimana:

$df = \text{degree of freedom}$

$n = \text{sampel}$

$df = 47 - 2 = 45$ , diperoleh hasil  $r_{hitung} = 0,287$

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel *Person Organization Fit*

No	Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikansi	Ket
2	X1.2	0,834	0,287	0,000	Valid
3	X1.3	0,735	0,287	0,000	Valid
4	X1.4	0,657	0,287	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel *Emotional Intelligence*

No	Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikansi	Ket
1	X2.1	0,646	0,287	0,000	Valid
2	X2.2	0,712	0,287	0,000	Valid
3	X2.3	0,673	0,287	0,000	Valid
4	X2.4	0,680	0,287	0,000	Valid
5	X2.5	0,660	0,287	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Validitas *Employee Engagement*

No	Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikansi	Ket
2	X3.2	0,760	0,287	0,000	Valid
3	X3.3	0,817	0,287	0,000	Valid
4	X3.4	0,697	0,287	0,000	Valid
5	X3.5	0,648	0,287	0,000	Valid
6	X3.6	0,648	0,287	0,000	Valid

Sumber: Data Primer dilah, 2019

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Validitas *Organizational Citizenship Behavior*

No	Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikansi	Ket
1	Y1	0,645	0,287	0,000	Valid
2	Y2	0,696	0,287	0,000	Valid
3	Y3	0,614	0,287	0,000	Valid
4	Y4	0,735	0,287	0,000	Valid
5	Y5	0,752	0,287	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukan semua instrumen variabel *person organization fit, emotional intelligence, employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi

kurang

dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai dinyatakan valid atau sah.

**Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009:45). Kuesioner dikatakan reliabel jika terdapat konsistensi atau stabilnya jawaban atas pernyataan karena hendak mengukur hal yang sama.

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2009):

- a. Jika  $\alpha_{cronbach} > 0,60$  atau 60% maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- b. Jika  $\alpha_{cronbach} < 0,60$  atau 60% maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Kuisioner

Variabel	r kritis	Cronbach Alpha	Ket
<i>Person Organization Fit</i>	0,60	0,756	Reliabel
<i>Emotional Intelligence</i>	0,60	0,691	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0,60	0,814	Reliabel
<i>Organizational Citizenship</i>	0,60	0,723	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas variabel *person organization fit* (X1), variabel *emotional intelligence* (X2), variabel *employee engagement* (X3), dan variabel *organizational citizenship behavior* (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> r_{kritis}$  (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel.

**Uji Multikolinearitas**

Uji ini dilakukan untuk menguji pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Model regresi bebas dari multikolinearitas apabila memiliki nilai  $VIF \leq 10$  dan mempunyai angka *tolerance*  $\geq 0,10$ .

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Person Organization Fit</i>	0,598	1,672
<i>Emotional Intelligence</i>	0,749	1,335
<i>Employee Engagement</i>	0,548	1,824

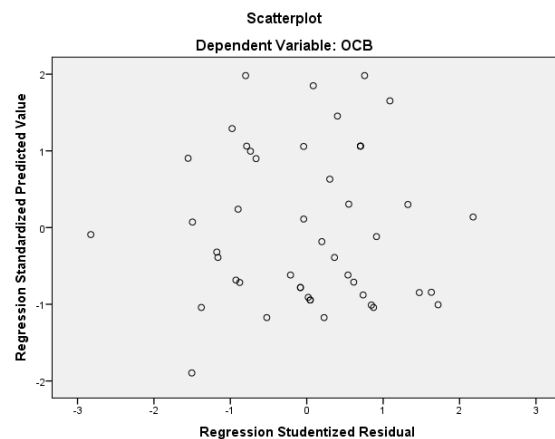
Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel uji multikolinearitas di atas menunjukkan seluruh nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independennya.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

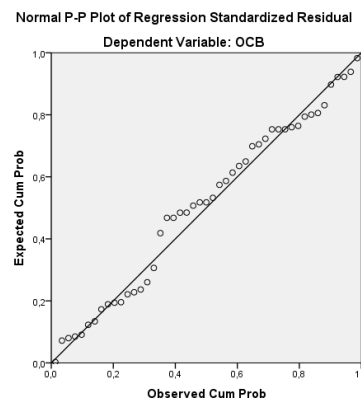


Gambar *scatterplot* diatas menunjukkan bahwa semua datanya menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian tersebut terbebas dari gejala heterokedastisitas.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidk. Pada normal *probability plot* data dikatakan normal jika penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 3. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar hasil uji normalitas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan menyebar mengikuti garis diagonal. Jadi, model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk menjelaskan pengaruh dan hubungan antara variabel-variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen (X) adalah variabel yang menerangkan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Variabel dependen (Y) adalah variabel yang akan diestimasi. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error						
1 (Constant)	5,708	2,463		2,317	,025			
PO-FIT	,488	,177	,425	2,750	,009	,598	1,672	
EI	,070	,147	,065	,472	,640	,749	1,335	
EMPLOYEE	,172	,126	,220	1,364	,180	,548	1,824	

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan tabel IV-11, dapat dikembangkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,708 + 0,488.X1 + 0,070.X2 + 0,172.X3 + e$$

Sebagai interpretasi dari persamaan tersebut sebagai berikut:

1. Konstanta 5,708 menyatakan bahwa tanpa adanya variabel *person organization fit*, *emotional intelligence* dan *employee engagement*, nilai *organizational citizenship behavior* guru sebesar 5,708.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,488 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *person organization fit* akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* guru sebesar 0,488. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien regresi X1 berarti *organizational citizenship behavior* guru semakin meningkat.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,070 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *emotional intelligence* akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* guru sebesar 0,070. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien regresi X2 berarti *organizational citizenship behavior* guru semakin meningkat.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0,172 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *employee engagement* akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* guru sebesar 0,172. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien regresi X3 berarti *organizational citizenship behavior* guru semakin meningkat.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau sering disebut uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menunjukkan sejauh

mana satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Tingkat signifikansi dalam penelitian ini sebesar 5% ( $\alpha=0,05$ ), dengan tingkat keyakinan sebesar 95% (0,95), jumlah sampel (n) sebanyak 47 responden dan jumlah variabel (k). Kriteria pengujian uji t dalam penelitian ini adalah jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesis ( $H_a$ ) ditolak dan sebaliknya jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesis ( $H_a$ ) diterima..

Penentuan  $t_{tabel}$  dengan rumus  $df = n-k$ , dimana n adalah sampel atau total responden dan k adalah jumlah variabel. Df dalam penelitian ini yaitu  $df = 47-4 = 43$ , dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5%, sehingga dihasilkan angka pada  $t_{tabel}$  sebesar 2,016. Berikut hasil perhitungan uji t:

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	t Hitung	t Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Person Organization Fit</i>	2,750	2,016	0,009	Signifikan
<i>Emotional Intelligence</i>	0,472	2,016	0,640	Tidak Signifikan
<i>Employee Engagement</i>	1,364	2,016	0,180	Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hubungan Antara *Person Organization Fit* dan *Organizational Citizenship Behavior*  
*Person Organization Fit* mempunyai t hitung sebesar 2,750 > t tabel sebesar 2,016 dan nilai signifikansi sebesar 0,009 < 0,05 yang berarti bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru MTs Negeri 7 Kebumen.
2. Hubungan Antara *Emotional Intelligence* dan *Organizational Citizenship Behavior*  
*Emotional Intelligence* mempunyai t hitung sebesar 0,472 < t tabel sebesar 2,016 dan nilai signifikansi sebesar 0,640 > 0,05 yang berarti bahwa *Emotional Intelligence* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru MTs Negeri 7 Kebumen.
3. Hubungan Antara *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior*  
*Employee Engagement* mempunyai t hitung sebesar 1,364 < t tabel sebesar 2,016 dan nilai signifikansi sebesar 0,180 > 0,05 yang berarti bahwa *Employee Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru MTs Negeri 7 Kebumen.

### Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan atau sering disebut uji t dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel independen (X) dengan variabel

dependen (Y) secara bersama-sama. Kriteria uji F menurut Ghozali (2009) adalah sebagai berikut: a) Apabila  $F_{hitung}$  yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis diterima. b) Apabila  $F_{hitung}$  yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka hipotesis ditolak.

Perhitungan f tabel dapat di hasilkan dengan rumus  $df1 = k-1$  dan  $df2 = n-k$ , yaitu  $df1=4-1=3$  dan  $df2=47-4=43$ , sehingga dihasilkan f tabel sebesar 2,82. Berikut hasil perhitungannya uji f:

Tabel 9. Hasil Uji f

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51,254	3	17,085	9,008	,000 <sup>b</sup>
	Residual	81,555	43	1,897		
	Total	132,809	46			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), EMPLOYEE, EI, PO\_FIT

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa F hitung adalah sebesar 9,008 > F tabel sebesar 2,82 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa variabel *person organization fit*, *emotional intelligence* dan *employee engagement* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* guru MTs Negeri 7 Kebumen.

#### Koefisien Determinasi

Penelitian kali ini memiliki variabel bebas yang lebih dari satu. Selanjutnya, dapat dilakukan pengujian kemampuan variabel bebasnya dalam menjelaskan variasi variabel terikat yang dapat diketahui besarnya nilai *Adjusted R Square*, data diolah dengan alat bantu analisis *SPSS 23.0 for Windows*. Berikut hasil pengujiannya:

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 <sup>a</sup>	,386	,343	1,377

a. Predictors: (Constant), EMPLOYEE, EI, PO\_FIT

b. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan tabel diatas, dapat dianalisis bahwa angka R Square sebesar 0,386 sedangkan *Adjusted R Square* sebesar 0,343 (selalu lebih kecil dari *R Square*). Hal ini berarti 0,343 atau 34,3% variasi dari *organizational citizenship behavior* bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu *person organization fit*, *emotional intelligence* dan *employee engagement*, sedangkan sisanya (100% -

34,3% = 65,7%) dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini.

#### Implikasi Manajerial

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*person organization fit*, *emotional intelligence* dan *employee engagement*) terhadap variabel terikat (*organizational citizenship behavior*). Implikasi yang disarankan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hubungan Antara *Person Organization Fit* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru MTs Negeri 7 Kebumen.

Berdasarkan hasil uji t variabel *person organization fit* terhadap OCB guru MTs Negeri 7 Kebumen, diperoleh hasil bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, jadi H1 diterima. Artinya, semakin tinggi kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu maka akan meningkatkan perilaku OCB. Guru MTs Negeri 7 Kebumen merasa memiliki nilai yang sama dengan organisasi, terutama dalam nilai islam. Hal ini mendorong guru memiliki perilaku OCB karena mereka merasa bahwa kesesuaian nilai yang dianut oleh MTs Negeri 7 Kebumen sama dengan nilai yang mereka yakini dan anut, seperti nilai islam yang diterapkan dalam MTs Negeri 7 Kebumen. Nilai islam ini diharapkan dapat terus dilaksanakan bahkan ditingkatkan lagi dan mampu menjadikan siswa dan siswi menjadi generasi muda yang taat terhadap agama islam.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Abdurachman & Siswati (2017) dengan judul, "Hubungan Antara *Person Organization Fit* dengan *Organization Citizenship Behavior* (OCB)". Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Semakin tinggi kesesuaian nilai organisasi dengan nilai individu, maka akan meningkatkan perilaku OCB.

2. Hubungan Antara *Emotional Intelligence* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru MTs Negeri 7 Kebumen.

Berdasarkan hasil uji t variabel *emotional intelligence* terhadap OCB guru MTs Negeri 7 Kebumen, diperoleh hasil bahwa *emotional intelligence* tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, jadi H2 ditolak. Berarti hal tersebut tidak mendukung penelitian terdahulu dalam penelitian ini. Namun, penelitian ini menghasilkan temuan yang sama dengan Nurmawati dan Asmony (2017), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan berbagai varian dari indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat *emotional intelligence* memberikan hasil tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Artinya,

bahwa *emotional intelligence* tidak dapat dijadikan dasar untuk mengukur OCB guru MTs Negeri 7 Kebumen.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rendahnya pengaruh dari *emotional intelligence* terhadap OCB dengan mudah tertutup oleh faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi OCB. *Emotional intelligence* merupakan faktor internal individu, dimana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa OCB guru MTs N 7 Kebumen tidak di pengaruhi oleh faktor internal individu melainkan lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal individu. Sebaik apapun guru memiliki *emotional intelligence* tidak akan berdampak pada meningkatnya OCB guru MTs N 7 Kebumen. Meskipun guru memiliki *emotional intelligence* yang baik, akan tetapi ketika bekerja mereka akan lebih mengutamakan pekerjaan wajib sebagai tanggungjawab yang harus mereka selesaikan terlebih dahulu di bandingkan dengan hal lain. Banyaknya tugas yang harus guru selesaikan membuat mereka kurang memperhatikan sekitarnya, sehingga hasil dari penelitian ini menyatakan *emotional intelligence* tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB guru MTs Negeri 7 Kebumen. Oleh karena itu, perlu adanya faktor eksternal agar dapat meningkatkan OCB guru MTs N 7 Kebumen seperti persepsi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, keadilan organisasi dan lain sebagainya.

3. Hubungan Antara *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru MTs Negeri 7 Kebumen.

Berdasarkan hasil uji t variabel *employee engagement* terhadap OCB guru MTs Negeri 7 Kebumen, diperoleh hasil bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, jadi H3 ditolak. Berarti hal tersebut tidak mendukung penelitian terdahulu dalam penelitian ini. Namun, penelitian ini menghasilkan temuan yang sama dengan Prabasari, dkk (2018), yang menyatakan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap OCB.

Berdasarkan berbagai varian dari indikator yang digunakan untuk mengukur *employee engagement* memberikan hasil tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Artinya, bahwa *employee engagement* tidak dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengukur OCB guru MTs Negeri 7 Kebumen.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rendahnya pengaruh dari *employee engagement* terhadap OCB dengan mudah tertutup oleh faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi OCB. *Employee engagement* merupakan faktor internal individu, dimana berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor internal individu tidak berpengaruh

signifikan terhadap OCB guru MTs N 7 Kebumen, melainkan lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal individu. Guru dengan *employee engagement* yang baik akan lebih mengutamakan pekerjaannya dan sibuk dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Hal tersebut berdampak pada *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB guru MTs Negeri 7 Kebumen. Oleh karena itu, perlu adanya faktor eksternal yang mampu menunjukkan OCB guru MTs N 7 Kebumen, seperti budaya organisasi, kepercayaan terhadap pimpinan, dukungan organisasi dan lain sebagainya.

4. Hubungan Antara *Person Organization Fit*, *Emotional Intelligence* dan *Employee Engagement* Secara Bersama-sama Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru MTs Negeri 7 Kebumen.

Berdasarkan perhitungan dari uji F diperoleh hasil bahwa variabel *person organization fit*, *emotional intelligence* dan *employee engagement* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* guru MTs Negeri 7 Kebumen. Artinya, ketika *person organization fit*, *emotional intelligence*, dan *employee engagement* secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap OCB guru MTs Negeri 7 Kebumen.

### Kesimpulan

Berikut beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian, sebagai berikut:

1. *Person organization fit* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru MTs Negeri 7 Kebumen. Artinya, semakin tinggi *person organization fit* akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* guru MTs Negeri 7 Kebumen.
2. *Emotional intelligence* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru MTs Negeri 7 Kebumen. Artinya, tinggi rendahnya *emotional intelligence* yang dimiliki oleh guru MTs Negeri 7 Kebumen tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB guru, dimana *emotional intelligence* tidak dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengukur OCB guru MTs Negeri 7 Kebumen.
3. *Employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru MTs Negeri 7 Kebumen. Artinya, tinggi rendahnya *employee engagement* yang dimiliki oleh guru MTs Negeri 7 Kebumen, tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB guru, dimana *employee engagement* tidak dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengukur OCB guru MTs Negeri 7 Kebumen.
4. *Person organization fit*, *emotional intelligence* dan *employee engagement* berpengaruh secara bersama-sama terhadap *organizational*



*citizenship behavior* guru MTs Negeri 7 Kebumen. Artinya, semakin tinggi *person organization fit*, *emotional intelligence* dan *employee engagement* secara bersama-sama maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* guru MTs Negeri 7 Kebumen.

#### Saran

##### Saran Bagi Pihak Sekolah

Saran yang dapat disampaikan untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) guru MTs Negeri 7 Kebumen adalah sebagai berikut:

1. *Person organization fit* merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Oleh sebab itu, penulis menyarankan agar pihak sekolah untuk dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kesesuaian nilai organisasi dengan nilai individu agar dapat meningkatkan OCB yang akhirnya dapat berdampak pada kesuksesan organisasi. Upaya yang dapat dilakukan antara lain membuat kebijakan seputar kesesuaian nilai organisasi dengan nilai individu, seperti nilai islam yaitu dengan melakukan acara pengajian di hari tertentu sebagai salah satu cara untuk lebih merekatkan hubungan antar anggota organisasi dimana nantinya diharapkan setelah sesama anggota organisasi memiliki hubungan yang baik maka akan terjalin kerja sama yang baik pula sehingga nantinya dapat mensukseskan organisasi.
2. *Emotional intelligence* dan *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB sehingga lebih baik organisasi tidak lagi berfokus pada kedua faktor tersebut. Alangkah lebih baik jika organisasi dapat mencari tau faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB guru MTs Negeri 7 Kebumen, seperti motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya, dimana faktor tersebut yang nantinya dapat dikelola dan dikembangkan sehingga dapat mendukung meningkatnya OCB guru yang kemudian akan berdampak terhadap kesuksesan organisasi.

##### Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan dengan jumlah sampel 47 responden, dimana jumlah ini masih relatif kecil, sehingga alangkah lebih baik jika penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan jumlah sampel yang lebih banyak agar hasilnya dapat lebih baik.
2. Penelitian ini hanya membatasi pada variabel *person organization fit*, *emotional intelligence* dan *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi OCB, seperti kepuasan kerja, persepsi gaya

kepemimpinan, keadilan organisasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

#### Daftar Pustaka

- Abdurachman & Siswati. 2017. Hubungan Antara *Person Organization Fit* dengan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Central Proteina Prima Jakarta. *Jurnal Empati*. Vol. 6(1), 327-331.
- Donald, and Pandey. 2007. The Ties That Bind: Social Networks *Person Organization Fit* Value and Turnover Intention. *Journal of Public Administration Research and Theory*. JPART 18:205–227. SSRN, New York, USA.
- Goleman, D. 2000. *Working With Emotional Intelligent*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Fiftyana & Sawitri. 2018. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. *Jurnal Empati*. Vol. 7 (1), Hal. 397-405.
- Fauziridwan, dkk. 2018. Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta Dampaknya terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 2. No. 1. Hal. 1-23.
- Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jahangir, Akbar, & Haq. 2004. "Organizational Citizenship Behavior: It's Nature And Antecedens". *BRAC Universiti Journal*, I, 75-85.
- Kahn, W. A. 1990. *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kristof. 1996. *Person-Organization Fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implication*. *Personnel Psychology* 49, 149.
- Kusumajati. 2014. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan*. *Jurnal Humaniora*. Vol. 5. No. 1, hal 62-70.

Pengaruh *Person Organization Fit, Emotional Intelligence Dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior*

- Macey and Schneider. 2008. The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organization Psychology*. 3-30.
- Mayer, DiPaolo, & Salovey. 1990. Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: A component of emotional intelligence. *Journal of Personality Assessment*, 54, 772-781.  
Diakses 1 November 2018, pukul 11.00 WIB.
- Nurmayanti & Asmony. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jurnal Magister Manajemen.
- Organ D. W. 1988. *Organizational Citizenship Behaviour: The Good Soldier Syndrome*. England: Lexington Books.
- Organ. D. W. 1990. The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior. In. B. M. Staw & LL. Cummings (Eds.). *Research In Organizational Behavior, Greenwich. CT*. JAI.12: 43-72.
- Organ, Podsakoff, & MacKenzie. 2006. Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. USA: Sage Publications, Inc.
- Podsakoff, Mackenzie dan Bommer. 1996. Transformational leader behavior and substitutes for leadership as determinant of employee satisfaction, commitment, trust, and OCB. *Journal of Management*.
- Podsakoff *et al.* 2000. Organizational Citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26: 513-563.
- Prabasari dkk. 2018. The Effect Of Communication And Employee Engagement On Organizational Citizenship Behavior And Employee Performance In Employees Pt. Pln (Persero) Distribution Of Bali. *International Journal of Contemporary Research and Review*. ISSN 0976-4852. Vol. 09. Issue 08.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Schaufeli *et al.* 2002. The Measurement of Engagement and Burnout : A Two Sample, Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*,3,71-92.
- Solichin M. R. 2018. Analisis Pengaruh Employee Engagement, Emotional Intelligence, dan Komitmen terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PO Efisiensi Cabang Kebumen. *Jurnal Ekonomi dan Teknik Informatika*. Vol . 6, No. 2. ISSN: 2338-4697. e-ISSN: 2579-3322. Hal. 36-47.