

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, WORK-LIFE BALANCE DAN
LOYALITAS KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB)* PADA GURU SMP NEGERI 1 BULUSPESANTREN**

Firman Budiarto

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, *work-life balance*, dan loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren. Responden pada penelitian ini adalah Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren yang berjumlah 30 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, pengujian asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis pada analisis regresi linier berganda variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, dan loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren.

Kata kunci: kepuasan kerja, *work-life balance*, loyalitas kerja, *organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Sekolah adalah sistem interaksi sosial suatu organisasi keseluruhan terdiri atas interaksi pribadi terkait bersama dalam suatu hubungan organic (Wayne dalam buku Soebagio Atmodiwiyo, 2000:37). Guru merupakan faktor sentral dalam sistem pembelajaran terutama di sekolah. Peranan guru sangat penting dalam memberikan pembelajaran sehingga butuh adanya peningkatan kualitas guru untuk menunjang perubahan dan peningkatan kualitas. Somech (2005) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku sekehendak hati yang diarahkan oleh individu atau organisasi secara keseluruhan. Perilaku OCB dapat berupa perilaku menolong rekan kerja yang sedang kerepotan dalam pekerjaannya, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu rekan sejawat yang pekerjaannya overload, membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat tidak masuk, tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim atau lalu lintas, membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan diluar pekerjaan, kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan

mengumpat, memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan pekerjaan. Bagi organisasi kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. *Work-life balance* dalam bekerja menjadi salah satu faktor pemicu stress. Karena semakin banyaknya waktu dalam bekerja maka stress akan meningkat. Ketika seorang individu tidak menjaga keseimbangan dan bekerja terlalu banyak dalam pengaturan organisasi, hal ini dapat menyebabkan psikologis (pikiran, jiwa) dan konsekuensi perilaku, sebagai hasil produktivitasnya juga akan rendah. Loyalitas kerja akan tercipta apabila pegawai merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjannya sehingga mereka akan betah bekerja dalam suatu organisasi.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren.
2. Bagaimanakah pengaruh *work-life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren.
3. Bagaimanakah pengaruh loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren.
4. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja, *work-life balance*, dan loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren.

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh *work-life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren.
3. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren.

- Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja, *work-life balance*, dan loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2001) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya.

Work-Life Balance

Preeti Singh dan Parul Khanna (2011) *work life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, dan pengembangan spiritual) di sisi lain.

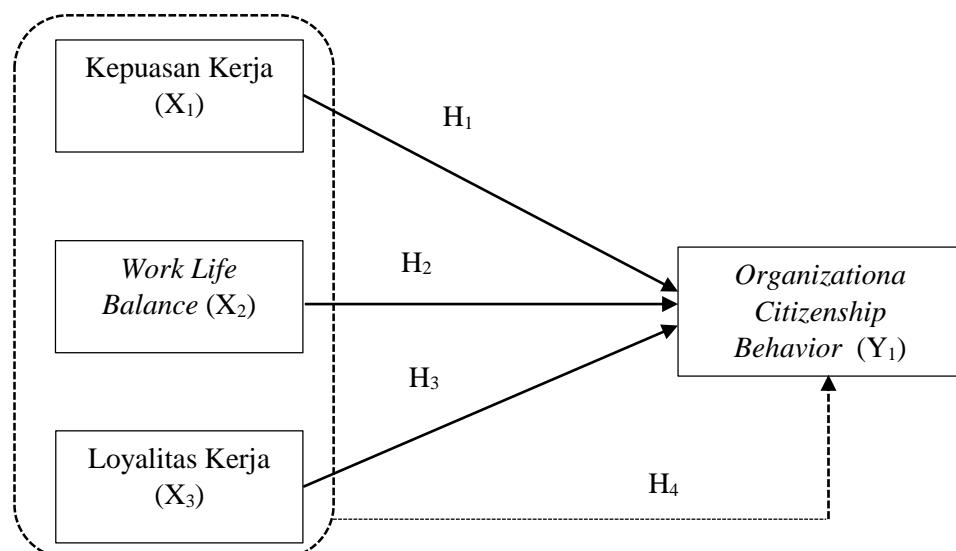
Loyalitas Kerja

Poerwopoespito (2004) menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.

Organizational Citizenship Behavior

Garay (2006:34) menyatakan bahwa OCB sebagai perilaku sukarela dari seseorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya.

Model Penelitian



H_1 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren.

H_2 : Terdapat pengaruh *work life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren.

H_3 : Terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren.

H_4 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja, *work life balance* dan loyalitas kerja secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren.

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek pada penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* sebagai variabel terikat (*dependent variables*), kepuasan kerja, *work life balance*, dan loyalitas kerja sebagai variabel bebas (*independent variables*). Subyek dalam penelitian ini adalah PNS Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren yang berjumlah 30 orang.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Siagian dan Sugiarto, 2006:16). Data ini diperoleh langsung dari subjek yang diteliti yaitu dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah PNS Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren.
2. Data sekunder merupakan data primer yang diperoleh oleh pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pengumpulan data primer atau pihak lain. Data sekunder pada umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran tambahan, gambaran pelengkap, ataupun untuk diproses lebih lanjut (Siagian dan Sugiarto, 2006:17). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data atau catatan yang diperoleh dari SMP Negeri 1 Buluspesantren yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel Penelitian

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada SMP Negeri 1 Buluspesantren yang berjumlah 30 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus (sampel jenuh).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mempu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Secara statistika, angka korelasi bagian total yang diperoleh dari metode *product moment person* dibandingkan dengan angka r table *product moment pearson correlation*.

Uji Reliabilitas

Suatu angket dikatakan reliable (andal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1).

2. Uji Heterokedastisitas

Penyimpangan asumsi model klasik yang kedua adalah adanya heterokesdastisitas, artinya variansi residual tidak sama untuk semua pengamatan. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena variabel gangguan berbeda antara satu observasi

ke observasi yang lain. Untuk mendeteksi terjadinya heterokedastisitas digunakan metode *Spearman Rank Correlation*.

3. Uji Normalitas

Tujuan uji ini adalah untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai ditribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekti normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel tidak bebas dengan rumus hipotesis

2. Uji Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dengan signifikansi 5% ($\alpha=0,05$).

3. Koefisien Determinasi

Uji R dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Kepuasan Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0.524	0.3172	Valid
2	0.648	0.3172	Valid
3	0.648	0.3172	Valid
4	0.650	0.3172	Valid
5	0.594	0.3172	Valid
6	0.715	0.3172	Valid
7	0.810	0.3172	Valid

8	0.468	0.3172	Valid
9	0.667	0.3172	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga variabel kepuasan kerja dinyatakan valid (sah).

Uji Validitas *Work-Life Balance*

Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0.804	0.3172	Valid
2	0.783	0.3172	Valid
3	0.875	0.3172	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga variabel *work life balance* dinyatakan valid (sah).

Uji Validitas Loyalitas Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0.814	0.3172	Valid
2	0.935	0.3172	Valid
3	0.874	0.3172	Valid
4	0.798	0.3172	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga variabel loyalitas kerja dinyatakan valid (sah).

Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior*

Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0.566	0.3172	Valid
2	0.749	0.3172	Valid
3	0.690	0.3172	Valid
4	0.727	0.3172	Valid
5	0.785	0.3172	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga variabel *organizational citizenship behavior* dinyatakan valid (sah).

Uji Reliabilitas

Variabel	r alpha	Nilai Minimal	Status
Kepuasan Kerja	0.814	0.6	Reliabel
<i>Work Life Balance</i>	0.734	0.6	Reliabel
Loyalitas Kerja	0.870	0.6	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.737	0.6	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis dapat dijelaskan seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

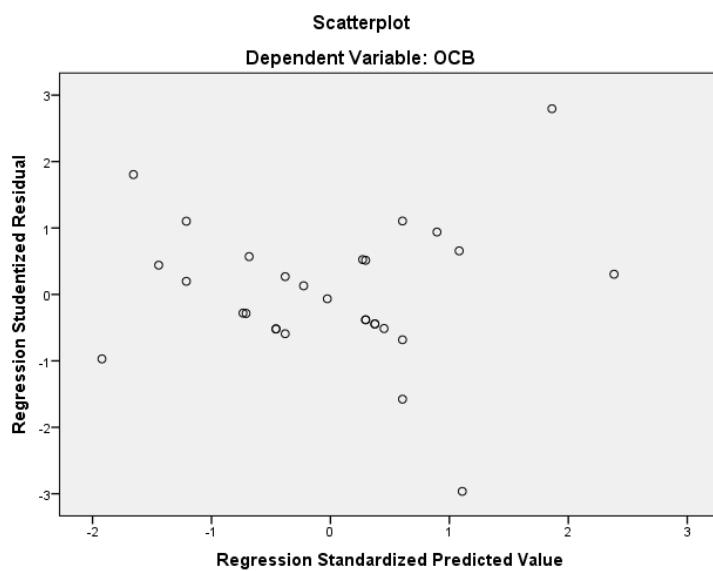
Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	.513	1.948
Work Life Balance	.934	1.071
Loyalitas Kerja	.520	1.924

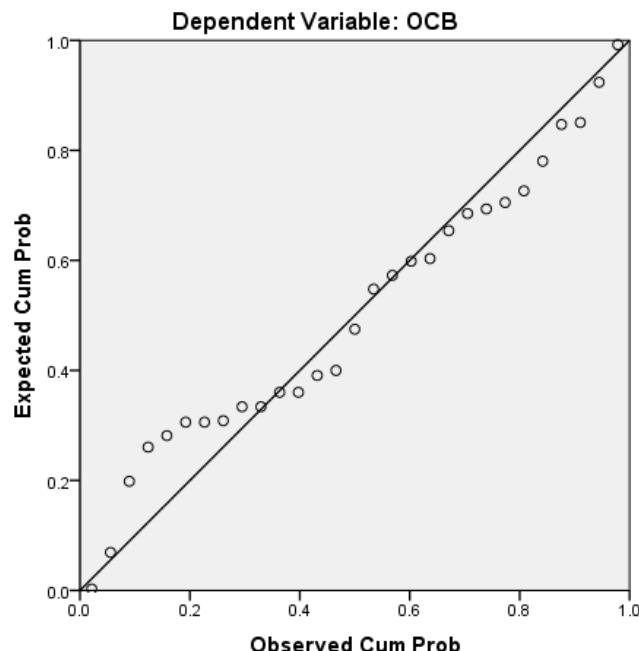
a. Dependent Variable: OCB

2. Uji Heterokedastisitas



3. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.511	2.825		.535	.597
Kepuasan Kerja	.274	.114	.483	2.413	.023
Work Life Balance	.520	.215	.359	2.415	.023
Loyalitas Kerja	.084	.156	.108	.540	.594

a. Dependent Variable: OCB

Variabel	t hitung	t tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	2,413	1,70562	H ₁ diterima
Work Life Balance	2,415	1,70562	H ₂ diterima
Loyalitas Kerja	0,540	1,70562	H ₃ ditolak

Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	33.297	3	11.099	7.840	.001 ^b
Residual	35.392	25	1.416		
Total	68.690	28			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Work Life Balance, Kepuasan Kerja

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar $7,840 > F_{tabel}$ sebesar 2,74 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga dapat diartikan kepuasan kerja, *work life balance* dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.696 ^a	.485	.423	1.18983	.485	7.840	3	25	.001

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Work Life Balance, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: OCB

Dari tabel diatas nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,423 artinya 42,3% variabel *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh kepuasan kerja, *work life balance*, dan loyalitas kerja sedangkan sisanya sebesar 57,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan dan Implikasi Manajerial

1. Pembahasan Hipotesis 1: “Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren.” Sesuai dengan uji t kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan hasil t_{hitung} sebesar $2,413 > 1,70562$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pada Guru SMP

Negeri 1 Buluspesantren berpengaruh signifikan. Hipotesis dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuli Kiswari (2016).

2. Pembahasan Hipotesis 2: “*Work life balance* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren.” Sesuai dengan uji t *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan hasil t_{hitung} sebesar $2,415 > 1,70562$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* pada Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren berpengaruh signifikan. Hipotesis dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif Partono Prasetio (2016).
3. Pembahasan Hipotesis 3: “Loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren.” Sesuai dengan uji t loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan hasil t_{hitung} sebesar $0,540 > 1,70562$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel loyalitas kerja pada Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren tidak berpengaruh signifikan. Hipotesis dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diah Nurhayati (2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengujian variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan hasil yang signifikan, yang berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren.
2. Pengujian variabel *work life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan hasil yang signifikan, yang berarti variabel *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren.
3. Pengujian variabel loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan hasil yang tidak signifikan, yang berarti variabel loyalitas kerja

- tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren.
4. Pengujian secara bersama-sama variabel kepuasan kerja, *work life balance* dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren.

Saran

1. Pihak sekolah hendaknya memberikan dorongan dan perhatian terhadap tugas yang diberikan kepada para guru agar guru lebih termotivasi dalam bekerja.
2. Pihak sekolah hendaknya lebih mengarahkan kepada guru tentang perasaan memiliki menjadi satu bagian dalam organisasi untuk turut mendukung tercapainya tujuan organisasi.
3. Guru hendaknya dapat lebih menyeimbangkan waktu dalam menjalankan tugas di kantor dan waktu yang diberikan untuk keluarga agar lebih fokus dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Admodiwiyo, Soebagio. 2000. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: PT Ardadizya
- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bogler, R., dan Somech, A. 2005. “*Organizational Citizenship Behavior in School. How Does it Relate to Participation in Decision Making?*”. Journal of Educational Administration. Vol 43 No 5 pp 420-438
- Delors, Jacques. 1996. “*Learning”: The Treasure Within, Report to UNESCO of the International Commision on Education for the Twenty First Century*. Paris: UNESCO Publishing
- Garay, Hannah Dara Vanzuela. 2006. “Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompenasi, Sinergi, Kajian Bisnis dan Manajemen.” Vol. 8 No. 1, 33-42
- Ghiselli, E.E. & Brown, C.W. 2003. *Personel and Industrial Psychology*. New York: Mc. Graw-Hill Book. Co
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP

Greenhaus, J.H., Collins, K. M., & Shaw, J.D. 2003. "The Relationship Between Work Family Balance and Quality of Life." *Journal of Vocational Behavior* 63, 510-531

Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo

Hasibuan, S.P Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara

Hasibuan, S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

Kiswari, Yuli. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi Pegawai dan Komitmen Organisasi Pegawai Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus pada PT. Berkah Illahi di Kota Semarang)." *Journal of Management*, Vol. 2, No. 2

Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Lockwood, Nancy R (2003). "Work/Life Balances: Challenges and Solutions." *Society Human Resource Management*. SHRM Research Journal

Mangkunegara, Prabu Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, Prabu Anwar. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Nurhayati, Diah. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Kasus pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera di Semarang). *Journal of Management*, Vol. 2, No. 2

Organ, D.W., & Ryan, K. 1995. "A meta-analitic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Behavior. *Personel Psychology*", 48, pp. 755-802

Organ, D.W., Podsakoff, M.P., Mackenzie, B.S. 2006. *Organizational Citizenship Behavior*. USA: Sage Publications, Inc

Podsakoff, P.M., et al. 2000. "Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Sugestion for Future Research." *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3

Poerwopoespito, FX Oerip S. 2004. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan: Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*. Jakarta: Grasindo

Prasetyo, Partono Arif. 2016. "Pengaruh Work Life Balance terhadap Organizational citizenship Behavior dengan Variabel Mediasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Bandung." *Universitas Pendidikan Indonesia*

Prestawan, Anang. 2010. "Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktifitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta." *Surakarta: Universitas Sebelas Maret*

Preeti Singh, & Parul Khanna. 2011. "Work Life Balance a Tool for Increased Employee Productivity and Retention." *Lachoo Management Journal* Vol.2 Number 2, July-December

Purba, Debora Eflina & Seniati, A.N.L. 2004. "Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*." *Sosial Humaniora* Vol. 8 No. 3, 105-111. Depok: Makara

Robbins, S.P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: PT Prenhallindo Utama

Robbins, Stephen and Coulter, Mary. 2012. *Management*. Prentice Hall Pearson Education International.

Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Cetakan Kedua. Jakarta: Djambatan

Siagian, P Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Siagian, D, dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu

Steers, R.M dan Porter, L.W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York: Academic Press

Stefanus, Tommy dkk. 2010. "Analisis Pemotivasi dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT PALMA ABADI SENTOSA di Palangka Raya. Volume 1, No. 2. Jurnal Teknologi Pertanian. Universitas Brawijaya

Sudimin, T. 2003. "Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik." Jurnal Manajemen dan Usahawan, Vol. 12 No. 11, hal: 3-8

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Sumiyarsih. W, Mujiasih. E, Ariati. J. 2012. "Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan CV Aneka Ilmu Semarang."

Suwatno. 2001. *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press

Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta

Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: CV Tamita Utama

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494

Waspodo, AWS Agus, & Lussy Minadaniati. 2012. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Pada PT Tribus Swadaya Depok". Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Vol. 3 No. 1

Wibowo. 2006. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada