PENGARUH KEPRIBADIAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* GURU PADA SMK NAWA BHAKTI KEBUMEN

Tri Ratna Sari

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

Email: triratnasari61@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepribadian, komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* guru pada SMK Nawa Bhakti Kebumen. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode Random Sampling yaitu proses pemilihan sampel dimana seluruh anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih.

Responden pada penelitian ini adalah Guru SMK Nawa Bhakti Kebumen yang berstatus GTY dan memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun berjumlah 64 orang. Penelitian ini mengggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program *SPSS 22 for windows*. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil uji F menunjukan bahwa kepribadian, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* Guru pada SMK Nawa Bhakti Kebumen. Kemudian hasil uji koefisien determinasi menunjukan bahwa nilai sebesar 0,798 artinya 79,8% variabel *organizational citizenship behaviour* dipengaruhi oleh kepribadian, komitmen organisasi dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 20,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata Kunci : kepribadian, komitmen organisasi, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu

menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi atau perusahaan. Adapun komitmen organisasi terhadap para pegawai dapat diwujudkan dengan membuat aturan dan prosedur tertulis, memilih manajer yang baik dan tepat, memperjelas visi dan misi organisasi dan membentuk kepribadian yang baik.

Pendidikan adalah salah satu institusi yang berperan menyiapkan sumber daya manusia. Salah satu yang dikembangkan dalam dunia pendidikan saat ini adalah sekolah kejuruan. SMK merupakan salah satu lembaga pendidikan yang bertanggung jawab untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan dan keahlian, sehingga lulusannya dapat mengembangkan kinerja apabila terjun dalam dunia kerja.

Menurut Wibowo (2010:506) *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku pekerja diluar dari apa yang menjadi tugasnya.

Menurut Robbins dan Timothy (2008:127), kepribadian (*personality*) merupakan keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian paling sering di deskripsikan dalam sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang.

Menurut Handoko (2008), komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasikan diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Robbins (2003:30) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan.

LANDASAN TEORI

Organizational Citizenship Behavior

Robbins mengemukakan OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seseorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (2006:31). Menurut Organ OCB adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi, atau dengan kata lain OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal (Organ, 1998; dalam Bolino, Turnley dan Bloodgood 2002:505).

Kepribadian

Menurut Indriyo dan I Nyoman (2012:18) yang mengutip dari Robbins (1993), kepribadian adalah cara dengan mana seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Menurut Robbins dan Timothy (2008:127), kepribadian (personality) merupakan keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian paling sering dideskripsikan dalam sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang.

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2015:47) komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasikan sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Menurut Luthan (2015:249) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan (3) keyakinan kuat dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Secara lebih lanjut komitmen

organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekpresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2006:63), Robbins (2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sedangkan yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. (Robbins & Judge, 2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuisoner yang ditunjukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuisoner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert*.

Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial (Ridwan, 2002: 12-13).

Menggunakan *skala Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi beberapa indikator yang nantinya akan dijadikan titik tolak untuk membuat item instrument berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian ini adalah guru SMK Nawa Bhakti Kebumen yang memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun dan berstatus GTY.

Berdasarkan jenis kelamin responden yang diteliti adalah laki-laki yaitu sebanyak 35 orang responden atau 54,68% dan sisanya sebanyak 29 orang responden atau 45,32% adalah perempuan.

Berdasarkan usia responden terdapat 8 orang responden atau 12,5% mempunyai usia antara 21 sampai 30 tahun, 31 orang responden atau 48,44% mempunyai usia antara 31 sampai dengan 40 tahun, 25 orang responden atau 39,06% mempunyai usia antara 41 sampai dengan 50 tahun.

Berdasarkan lama kerja responden terdapat 4 orang responden atau 6,25% mempunyai lama kerja antara 2 sampai dengan 5 tahun, terdapat 29 orang responden atau 45,31% mempunyai lama kerja antara 6 sampai dengan 10 tahun, terdapat 31 orang responden atau 48,44% mempunyai lama kerja antara 11 sampai dengan 15 tahun.

Berdasarkan tingkat pendidikan responden terdapat 63 orang responden atau 98,44% yang berpendidikan S1, terdapat 1 orang responden atau 1,56% yang berpendidikan S2.

ANALISIS STATISTIKA

Uji Validitas : Dalam penelitian ini, butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner diuji dengan menggunakan uji validitas dengan sampel yang berjumlah 64 responden. Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepribadian, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan OCB dinyatakan valid atau sah, karena diperoleh angka r hitung secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari nilai r tabel yaitu lebih besar dari 0,250.

1. Kepribadian

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket

01	0,726	0,250	Valid
02	0,697	0,250	Valid
03	0,541	0,250	Valid
04	0,468	0,250	Valid
05	0,636	0,250	Valid
06	0,557	0,250	Valid
07	0,541	0,250	Valid
08	0,493	0,250	Valid
09	0,502	0,250	Valid
10	0,446	0,250	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

2. Komitmen Organisasi

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
01	0,803	0,250	Valid
02	0,847	0,250	Valid
03	0,867	0,250	Valid
04	0,670	0,250	Valid
05	0,840	0,250	Valid
06	0,744	0,250	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

3. Kepuasan Kerja

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
01	0,499	0,250	

			Valid
02	0,694	0,250	Valid
03	0,746	0,250	Valid
04	0,826	0,250	Valid
05	0,532	0,250	Valid
06	0,744	0,250	Valid
07	0,783	0,250	Valid
08	0,826	0,250	Valid
09	0,654	0,250	Valid
10	0,654	0,250	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

4. OCB

Item	**Nilai r hitung**	**Nilai r tabel**	**Ket**
01	0,834	0,250	Valid
02	0,774	0,250	Valid
03	0,704	0,250	Valid
04	0,650	0,250	Valid
05	0,779	0,250	Valid
06	0,677	0,250	Valid
07	0,704	0,250	Valid
08	0,650	0,250	Valid
09	0,779	0,250	Val

			id
10	0,690	0,250	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Uji Reliabilitas : hasil uji realibilitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program *SPSS 22.0 for Windows*. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan atau pernyataan yang digunakan konsisten dengan melihat hasil koefisien *cronbach alpha* dan dipakai adalah 0,6 (Ghozali, 2009). Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

No	**Variabel**	***Cronbach Alpha***	**Ket**
1.	Kepribadian	0,732	Reliabel
2.	Komitmen organisasi	0,883	Reliabel
3.	Kepuasan kerja	0,879	Reliabel
4.	OCB	0,896	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

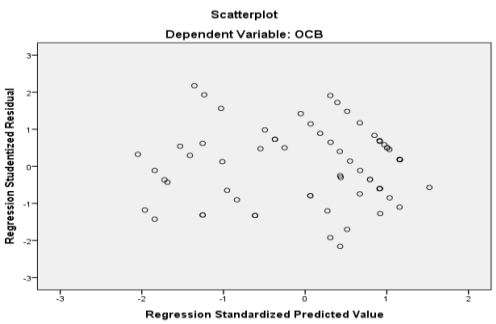
Uji Multikolinieritas : multikolinearitas ditentukan dengan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1 (Ghozali, 2009:95). Berdasarkan Tabel menunjukkan semua variabel menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1. Berarti model regresi yang digunakan dapat dipakai karena tidak terjadi multikolinieritas.

Variabel	**Colinearity Statistic**	
	Tolerance	**VIF**

Kepribadian	0,419	2,389
Komitmen organisasi	0,493	2,029
Kepuasan kerja	0,389	2,572

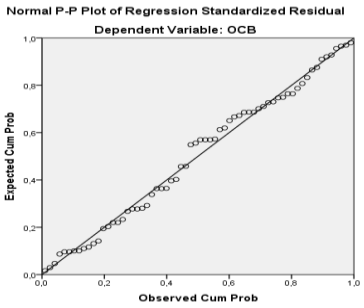
Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Uji Heteroskedastisitas : Apabila sebarannya membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit) maka dapat disimpulkan terjadi masalah. Berdasarkan gambar dapat dijelaskan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini tidak mengandung



adanya heteroskedastisitas.

Uji Normalitas : Uji normalitas (Ghozali, 2009:147) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi kedua variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Berdasarkan gambar bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas karena pada



grafik *normal probability plot* terlihat data atau titik menyebar di sekitar garis diagonal atau pada distribusi normal.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t) :

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa variabel kepribadian hasil t_{hitung} 3,784 > t_{tabel} 1,999 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,050, ini berarti variabel kepribadian berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* guru pada SMK Nawa Bhakti Kebumen. Variabel komitmen organisasi hasil t_{hitung} 3,597 > t_{tabel} 1,999 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,050, ini berarti variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* guru pada SMK Nawa Bhakti Kebumen. Variabel kepusan kerja hasil t_{hitung} 4, 243 > t_{tabel} 1,999 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,050, ini berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* guru pada SMK Nawa Bhakti Kebumen.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,935	2,457		-,788	,434
	Kepribadian	,384	,101	,331	3,784	,000

	Komitmen Organisasi	,495	,138	,290	3,597	,001
	Kepuasan Kerja	,390	,092	,386	4,243	,000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Uji Simultan (Uji F) :

Berdasarkan Tabel tabel diperoleh F_{hitung} sebesar 83,765 > F_{tabel} sebesar 3,150 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,050 sehingga dapat diartikan kepribadian, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* guru pada SMK Nawa Bhakti Kebumen.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	637,682	3	212,561	83,765	,000[b]
	Residual	152,255	60	2,538		
	Total	789,938	63			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Kepribadian, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Koefisien Determinasi (R^2) :

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) di peroleh 0,798 artinya 79,8% variabel *organizational citizenship*

behaviour dipengaruhi oleh kepribadian, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 20,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
11 1	,898[a]	,807	,798	1,59298

a. Predictors: (Constant), Kepribadian, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengujian variabel kepribadian terhadap *organizational citizenship behaviour* guru pada SMK Nawa Bhakti Kebumen menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Hasil tersebut menunjukkan semakin baik kepribadian guru-guru yang ada di SMK Nawa Bhakti Kebumen maka akan meningkatkan *organizational citizenship behaviour* guru di SMK Nawa Bhakti Kebumen.
2. Pengujian variabel komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* guru pada SMK Nawa Bhakti Kebumen menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Hasil tersebut menunjukkan semakin baik komitmen organisasi guru-guru yang ada di SMK Nawa Bhakti Kebumen maka akan meningkatkan *organizational citizenship behaviour* guru di SMK Nawa Bhakti Kebumen.

3. Pengujian variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* guru pada SMK Nawa Bhakti Kebumen menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Hasil tersebut menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja guru-guru yang ada di SMK Nawa Bhakti Kebumen maka akan meningkatkan *organizational citizenship behaviour* guru di SMK Nawa Bhakti Kebumen.

4. Pengujian secara bersama-sama (simultan) juga menunjukkan hasil yang signifikan sehingga diperlukan peningkatan variabel kepribadian, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama agar dapat meningkatkan *organizational citizenship behaviour* guru pada SMK Nawa Bhakti Kebumen .

5. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil uji Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,798 artinya 79,8% variabel *organizational citizenship behaviour* dipengaruhi oleh kepribadian, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 20,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Hasil ini membuktikan bahwa variabel *organizational citizenship behaviour* guru pada SMK Nawa Bhakti Kebumen belum bisa sepenuhnya dijelaskan oleh variabel kepribadian, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karena nilainya masih dibawah 100%.

6. Variabel kepuasan kerja adalah variabel dominan dalam mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* guru pada SMK Nawa Bhakti Kebumen.

Saran

Bagi Organisasi

1. Variabel kepribadian merupakan variabel yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, yang maknanya semakin tinggi kualitas pribadi akan berkecenderungan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*. Oleh karena itu, perlu diciptakan situasi yang mendorong kepribadian guru untuk bersifat terbuka dan mudah diajak berbicara, mudah bekerjasama dan saling percaya satu sama lain, mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, mempunyai tipe percaya diri dan tenang dalam menghadapi masalah dan mengikuti perkembangan teknologi yang terbaru.
2. Variabel komitmen organisasi pada SMK Nawa Bhakti Kebumen juga perlu diperkuat dengan cara membuat guru melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan organisasi, maksimal dan berkomitmen untuk terikat pada organisasi, merasa terikat secara emosional dengan organisasi tempat bekerja, peduli dengan nasib organisasi untuk kedepan.
3. Faktor yang mempengaruhi paling dominan untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pada guru SMK Nawa Bhakti Kebumen adalah kepuasan kerja. Pada SMK Nawa Bhakti Kebumen perlu di tingkatkan kepuasan kerja dengan cara memberikan gaji yang tinggi untuk meningkatkan semangat kerja, memberikan bonus/*reward* ketika mencapai suatu hasil yang ditargetkan, menempatkan sesuai dengan keterampilannya. Tingkat kesulitan dan beragamnya jenis tugas akan menghindarkan rasa jenuh guru terhadap tugas yang itu-itu saja sehingga akan puas terhadap hasil kerjanya.

Bagi Penelitian Selanjutnya

Nilai Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,798 artinya 79,8% variabel *organizational citizenship behaviour* dipengaruhi oleh kepribadian, komitmen organisasi,

dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 20,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Hasil ini membuktikan bahwa variabel *organizational citizenship behaviour* guru pada SMK Nawa Bhakti Kebumen belum bisa sepenuhnya dijelaskan oleh variabel kepribadian, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karena nilainya masih dibawah 100%. Untuk itulah peneliti selanjutnya disarankan agar meneliti 20,2% variabel tersebut untuk pengembangan ilmu dan penerapan sumber daya manusia yang lebih baik dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

Eflina Purba, Debora dan Ali Nina Liche Seniati. 2004. ”Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior”. *Jurnal Makara, Sosial Humaniora, Vol. 8, 105-111*. Diambil 27 November 2017.

Farikha Rosyada, Niya dan Mudji Rahardjo. 2016. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai di Kanwil PT. Pegadaian (PERSERO) Jawa Tengah”. *Journal of Management, Vol. 5, 1-12*. Diambil 27 November 2017.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*, Edisi Keempat.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hardaningtyas, Dwi. 2004. Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap pada Budaya Organisasi Tehadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT (Persero) Pelabuhan Indonesia III. Tesis Universitas Airlangga. Diambil pada Januari 2018. Dipublikasikan, adln.lib.unair.ac.id

Hasibuan, MP. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks.

Jahangir, N., Akbar, M. M., Haq, M. 2004. “Organizational Citizenship Behavior: it’s nature and antecedents”. *BRAC University Journal*, 1, 75-85.

Junaidi. 2010. *Tabel r (Keofisien Korelasi Sederhana)*. [Online]. Tersedia: http://junaidicahiago.files.wordpress.com/2010/04/tabel-r-pdf. Diambil 15 Juli 2018.

Junaidi. 2010. *Titik Persentase Distribusi F*. [Online]. Tersedia: http://junaidichaniago.wordpress.com/2010/05/14/2010/04/30/2010/04/22/download-tabel-f-lengkap/. Diambil 15 Juli 2018.

Junaidi. 2010. *Titik Persentase Distribusi t*. [Online]. Tersedia: http://junaidichaniago.files.wordpress.com/2010/04/tabel-t.pdf. Diambil 15 Juli 2018.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: ANDI

_____. (1997). *Organizational behavior*. Third Edition. New York: The Mc.Graw-Hill Companies Inc.

Mas’ud, F. (2012). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Unversitas Diponegoro.

Mustafa EQ, Zainal. 2009. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.

Muzahidah, Elia. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi tehadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada

Kantor Kementrian Agama Kabupaten Kebumen. Skripsi STIE Putra Bangsa Kebumen.

Organ, D.W. 1988. Organizational citizenship behavior: *The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.

Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. 2000. "Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research". *Journal of Management, 26, 513-563*.

Robbins, S.P. (2006). Perilaku Organisasi Edisi Lengkap. Jakarta: PT INDEKS Kelompok GRAMEDIA

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat

Samsudin. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: C.V. Andi Offset

Sugiyono. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
_____. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
_____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno Hadi. 2004. *Metodologi Riset.* Jilid 3. Yogyakarta: Andi.

Widyanto, Ribke, Jennie Suhandoko Lau dan Endo Wijaya Kartika. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Komitmen Organisasional Karyawan Cleaning Service di ISS Surabaya". *Journal of Management.* Diambil 27 November 2017.

William, Theophilus dan Roy Setiawan. 2013. "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT.CB Capital". *Jurnal Agora, Vol. 1, 1-8.* Diambil 27 November 2017.