

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Lhokseumawe

Abstract: *This study aimed to analyze the Effect of Job Satisfaction and Job Loyalty on the Organizational Citizenship Behavior (OCB) at the Regional Financial Management Agency (BPKD) of Lhokseumawe City. The data used in this study were primary data obtained by distributing questionnaires to 73 respondents. The sample in this study were 73 respondents who were selected using the Census sampling method. Data analysis method used is multiple linear regression analysis and the classical assumption test. The number of respondents used in the study amounted to 73 respondents. Partially job satisfaction had a significant effect on the Organizational Citizenship Behavior at the Regional Financial Management Agency (BPKD) of Lhokseumawe City, Job loyalty significantly influenced the Organizational Citizenship Behavior at the Regional Financial Management Agency (BPKD) of Lhokseumawe city. Simultaneously, job satisfaction and work loyalty significantly influence the Organizational Citizenship Behavior at the Regional Financial Management Agency (BPKD) of Lhokseumawe.*

Keywords: *Job Satisfaction, Work Loyalty, Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

Yusniar¹
Heriyana^{2*}
Siti Maimunah³

*1, 2, 3 FEB Universitas
Malikussaleh*

**Correspondent:
heriyana@unimal.ac.id*

PENDAHULUAN

Kinerja Instansi pemerintah merupakan suatu hal yang sangat penting di perhatikan oleh pemerintah terutama bagi instansi yang memberikan pelayanan publik guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Kemampuan pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan publik bagi masyarakat sangatlah ditentukan oleh kinerja instansi pemerintah di suatu daerah. Ketika suatu daerah tidak mampu menyediakan pelayanan yang sesuai dengan harapan publik maka akan berdampak buruk pada persepsi masyarakat terhadap kemampuan pemerintah daerah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam hal ini instansi-instansi pemerintah yang memegang peranan penting bagi pelayanan publik dinilai perlu untuk meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kinerja pegawai di suatu instansi. Pegawai tidak hanya sebagai sumber daya utama yang berperan penting dalam menjalankan kegiatan operasional instansi. Keberadaan pegawai dengan segala sikap dan perilaku mereka merupakan kunci sukses suatu instansi dalam menyelenggarakan pelayanan publik. Semakin baik kinerja pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah akan semakin baik pula kinerja instansi tersebut dalam melaksanakan operasionalnya melayani kepentingan masyarakat luas.

Pentingnya kinerja pegawai dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintah di daerah, maka peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu bagian penting dalam mengelola sumber daya manusia pada instansi pemerintah.

Menurut Robbins (2011), Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Organizational Citizenship Behavior (OCB) berkaitan dengan perilaku pegawai dapat di artikan sebagai perilaku yang memberikan dampak baik terhadap Organisasi (Huang dan Yang, 2009). Menurut Purba dan Nina (2012)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku anggota organisasi yang bersifat konstruktif demi kebaikan organisasi tetapi secara tidak langsung berkaitan dengan produktifitas dan kinerja mereka. Perilaku OCB Pegawai yang bekerja pada Organisasi berkinerja tinggi akan lebih baik apabila di dibandingkan dengan perilaku OCB pegawai yang bekerja pada organisasi berkinerja rendah. Perilaku OCB pada setiap Instansi juga berbeda-beda. Seperti pada Badan Pengelola Keuangan Daerah juga

mengindikasikan OCB yang berbeda di setiap pegawai.

Berdasarkan pengamatan yang di lakukan di Badan Pengelola Keuangan Daerah Cabang Merdeka Ujung menunjukkan bahwa pegawai-pegawai sudah memiliki dan menunjukkan sikap OCB yang baik. Namun di temukan pula fenomena dimana tingkat OCB pegawai masih rendah. Fenomena tersebut terlihat pada indikator karyawan membantu rekan dalam pekerjaan. Dalam hal ini, terdapat pegawai yang hanya menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya sendiri tanpa memperhatikan tugas serta tanggung jawab rekan kerja ataupun tim kerjanya. Fenomena lain juga terlihat pada indikator Karyawan Peduli dan menghargai dan Karyawan selalu tepat waktu. Hal ini terlihat pada pegawai yang mengambil jam istirahat sebelum waktunya tiba serta datang tidak tepat waktu. Perilaku pegawai (OCB) dalam hal ini dikaitkan dengan beberapa faktor seperti kepuasan kerja dan loyalitas kerja.

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kota Lhokseumawe. Berdasarkan Qanun Kota Lhokseumawe nomor 13 tahun 2007 susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas, Lembaga Teknik Daerah dan Kecamatan Kota Lhokseumawe, maka DISPENDA kota Lhokseumawe di ubah menjadi Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Lhokseumawe yang sekarang di ubah menjadi BPKD (Badan Pengelola Keuangan Daerah) Kota Lhokseumawe yang berpusat di Jl. Muhammad Malikul Zahir Kota Lhokseumawe. Keterbatasan yang ada pada Kantor Induk BPKD menyebabkan beberapa sub bagian di pindahkan ke kantor subinduk di Jalan Merdeka Ujung No. 102-103.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Setiap pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan adanya fasilitas yang mendukung dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak mendukung, pegawai akan merasa tidak puas. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan apa yang dia harapkan. Harapan tersebut dapat merupakan seperangkat kebutuhan, hasrat, keinginan dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja dapat dijadikan suatu ukuran proses pembangunan iklim yang berkelanjutan dalam suatu organisasi.

Menurut Handoko (2011), Kepuasan kerja (Job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka". Pendapat tersebut dipahami bahwa karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang keterampilannya.

Praktek semacam ini tentu dimaksudkan agar tercapainya kepuasan kerja karyawan dalam pekerjaannya. Sementara Siagian (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional seseorang baik itu positif maupun negatif terhadap situasi, kondisi dan faktor-faktor lain yang menyangkut tugas-tugas dalam pekerjaannya. Selanjutnya Suwatno (2014) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep multifaceted (banyak dimensi), ia dapat memaknai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada

bagian pekerjaan seseorang. Menurut Robbins (2011) 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.

Menurut pendapat Luthans (2015), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Edison (2016) menyebutkan sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung. Indra, Hary dalam penelitiannya menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah : faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, dengan kondisi kerja, dengan teman sekerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal. kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

Loyalitas Kerja

Loyalitas karyawan yaitu, pengakuan dan penghargaan, kerjasama dan kerja sama kondisi kerja dan hubungan dengan atasan. Skor untuk

hubungan dengan atasan, sangat berkorelasi dengan semua dengan tiga dimensi loyalitas karyawan. Apabila loyalitas pegawai tinggi, maka pegawai tersebut akan meluangkan sedikit waktunya untuk menyelesaikan pekerjaan yang tersisa dihari tersebut. Menurut Siagian (2016), loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Sementara itu, Poerwadarminta (2006) menyatakan bahwa loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian, loyalitas sebagai kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain yang disebabkan adanya kesesuaian situasi dan kondisi perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Hasibuan (2013) loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab. Lebih jauh lagi dijelaskan oleh Nitisemito (2013) bahwa loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur. Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya yang diperoleh dari pengalaman dan masing-masing individu dapat merespon stimulus tidaklah sama. Terdapat respon secara positif dan ada yang merespon secara negatif. Oleh sebab itu, karyawan yang memiliki loyalitas tinggi tentu akan memiliki sikap kerja yang positif. Sebaliknya, apabila karyawan yang memiliki loyalitas rendah akan memiliki sikap kerja yang negatif.

Selanjutnya Poerwopoespito (2004) menambahkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, dan jujur dalam bekerja. Lebih lanjut dijelaskan bahwa sikap karyawan yang paling utama sebagai bagian dari perusahaan adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan, dan adanya

kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Definisi-definisi diatas dapat peneliti simpulkan bahwa loyalitas adalah sikap kesetiaan, kesanggupan melaksanakan dan mengamalkan sesuatu disertai dengan tanggung jawab dan kesadaran, serta berusaha membela perusahaan dari tindakan yang merugikan organisasi. Mengacu pada pengertian tersebut maka loyalitas memiliki beberapa unsur antara lain: adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan, tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik perusahaan.

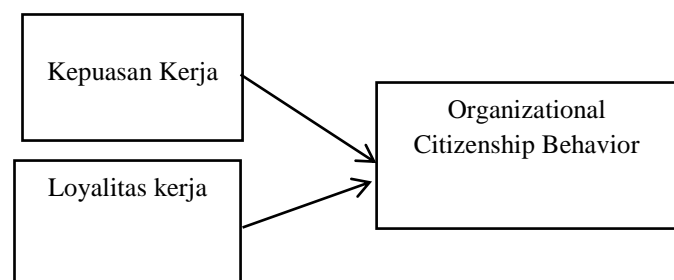
Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior adalah sebuah perilaku di mana seseorang mau melakukan sesuatu di luar apa yang sudah dideskripsikan oleh pekerjaannya, dan tidak memiliki penghargaan (reward) untuk itu. Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunter untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku pilihan yang bukan merupakan bagian dari persyaratan-persyaratan jabatan formal seorang karyawan, meskipun demikian hal itu mempromosikan pemfungsian efektif atas organisasi (Alkahtani, 2015). Wesson (2012) menjelaskan bahwa OCB kegiatan sukarela yang dilakukan karyawan yang mungkin dan tidak mungkin dihargai oleh organisasi dan kegiatan ini memberikan kontribusi terhadap organisasi dengan meningkatkan kualitas kinerja.

Menurut Organ (2006) Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (Organizational Citizenship Behavior) adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan system reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk kedalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. Organ et al. (2006) menggambarkan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (discretionary), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (agregat) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran, atau deskripsi jabatan yang

secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal. Menurut Luthans (2015) Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau kewarganegaraan organisasional sangat terkenal dalam perilaku organisasi saat pertama kali diperkenalkan sekitar 20 tahun yang lalu dengan dasar teori disposisi/kepribadian dan sikap kerja.

KERANGKA KONSEPTUAL



METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Lhokseumawe. Teknik pengumpulan data menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel. Adapun jumlah sampel yang didapatkan sebanyak 73 orang karyawan. Berdasarkan tujuan penelitian serta memperhatikan sifat-sifat data yang dikumpulkan, maka untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif yang dikuantifikasikan yang diukur dengan skala likert dan model yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan persamaannya adalah :

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y = Organizational Citizenship Behavior

b₀ = Konstanta

X₁ = Kepuasan Kerja

X₂ = Loyalitas Kerja

E = error term

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Linear Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis

mengenai pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Berikut hasil uji regresi linear berganda:

Tabel 1
Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,976	,173		5,647	,000
Komitmen organisasi	,596	,089	,690	6,692	,000
Stres kerja	,220	,091	,249	2,428	,018

Berdasarkan Tabel di atas persamaan ditulis sebagai berikut : $Y = 0,976 + 0,596X_1 + 0,220 X_2 + e$ Dari hasil persamaan regresi linier berganda dapat diinterpretasikan Konstanta sebesar 0,976 artinya apabila variabel kepuasan kerja dan loyalitas kerja dianggap konstan maka OCB mempunyai nilai sebesar 0,976. Koefisien regresi variabel kepuasan bernilai positif sebesar 0,596 menunjukkan hubungan positif yang memberikan arti bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja satu satuan skala likert maka menyebabkan OCB meningkat sebesar 0,596. Koefisien regresi variabel loyalitas kerja bernilai positif sebesar 0,220 menunjukkan hubungan positif (searah) yang memberikan arti bahwa setiap peningkatan loyalitas kerja satu satuan skala likert maka menyebabkan OCB juga ikut meningkat sebesar 0,220.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 2
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,918 ^a	,843	,838	0,200078
a. Predictors: (Constant), loyalitas, kepuasan				
b. Dependent Variable: OCB				

Sumber : Data diolah (2022).

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,918 menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap OCB sebesar 91,8 % ,

sehingga dapat disimpulkan hubungannya adalah sangat kuat.

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara parsial terhadap variabel OCB secara statistik.76 Pengujian yang digunakan adalah dengan ketentuan jika thitung > ttabel pada $\alpha = 0.05$ maka menerima hipotesis. Dari hasil olah data SPSS yang juga digunakan untuk melihat nilai t tabel diperoleh dari degree of freedom (df) untuk uji parsial 2 arah pada sampel 73 $df = N - k - 1$ yaitu $73 - 2 - 1 = 70$ untuk hipotesis dengan nilai t pada signifikansi 5% atau 0,05 , maka nilai t tabel yang diperoleh adalah sebesar 1,666. Berdasarkan tabel 4.14, nilai thitung dari kepuasan kerja sebesar 6,692 dengan nilai signifikannya adalah 0,000, sementara nilai ttabel pada $\alpha = 0.05$ diperoleh nilai sebesar 1.666 artinya thitung > ttabel ($6,692 > 1,666$). Maka keputusannya menerima H1, yang artinya secara parsial kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap OCB pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Lhokseumawe. Berdasarkan nilai tabel 4.14 nilai thitung dari loyalitas kerja sebesar 2,418 dengan nilai signifikannya adalah 0,018, sementara nilai ttabel pada $\alpha = 0.05$ diperoleh nilai sebesar 1.666 artinya thitung > ttabel ($2,418 > 1,666$). Maka keputusannya menerima H2, yang artinya secara parsial loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap OCB pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Lhokseumawe

Tabel 3. Hasil Uji F Simultan

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig
Regression	15.119	2	7,560	187,521	,000 ^b
Residual	2,822	70	,040		
Total	17,941	72			

Sumber : Data diolah (2022).

Dari hasil olah data SPSS yang juga digunakan untuk melihat nilai F tabel diperoleh dari degree of freedom (df) untuk uji parsial 2 arah pada sampel 73, $df = N - k - 1$ yaitu $73 - 2 - 1 = 70$ dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 70$ untuk hipotesis dengan nilai F pada signifikansi 5% atau 0,05 , maka nilai F tabel yang diperoleh adalah sebesar 3,127. Dari Tabel 3 juga dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 187.521 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 pada taraf kepercayaan 95%. Sedangkan Ftabel diperoleh nilai sebesar 3,127 pada $\alpha = 0.05$. dengan demikian

Fhitung > Ftabel yaitu $187,521 > 3,127$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian kepuasan kerja dan loyalitas berpengaruh terhadap OCB pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kota Lhokseumawe

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Lhokseumawe. Loyalitas kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational

Citizenship Behavior pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Lhokseumawe. Secara simultan kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Lhokseumawe. Dari hasil penelitian ini memberikan kontribusi kepada pihak terkait untuk memperhatikan kepuasan dan loyalitas karyawan agar perilaku karyawan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

REFERENSI

- Anorago, P. Dan Widiyanti, (2011) **Psikologi dalam Perusahaan**. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, S (2016) **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**. Rineka Cipta Jakarta.
- Alkahtani, Ali Hussein (2015) **The Influence of Leadership Styles on. Organizational Commitment: The Moderating Effect of Emotional**.
- Bhutto (2012) **Job Satisfaction as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior A Study of Faculty Members at Business Institutes**. Jurnal Ilmu Pendidikan, Jilid 3, No 9
- Badriyah, M (2015) **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan pertama. CV Pustaka. Setia : Bandung.
- Budihardjo (2014) **Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan**, Penerbit Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Dennis, Alan, Wixom, Barbara Haley dan Tegarden (2012) **System Analysis Design UML Version 2.0 An Object Oriented Approach Third Edition**. s.l. : Wiley Edison (2016) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi revisi Bumi. Aksara. Jakarta.
- Fitriani dan Dewi (2017) **Pengaruh Iklim Organisasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior**.
- Ghozali, I (2016) **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hasibuan, Malayu (2013) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Handoko, T. Hani (2011) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi : Yogyakarta.
- Huang, Jin & Yang (2009) **Satisfaction with Business-to-employee Benefit Systems and Organizational Citizenship Behaviour**. International Journal of Manpower, Vol. 25, pg. 195
- Hoffman, H., Traue, H.C. & Kessler, H (2016) **Habitual emotion regulation strategies and depressive symptoms in healthy subjects predict fmri 8485 brain activation pattern related to major depression**. Psychiatry Research: Neuroimaging 83, 105–113.
- Herdanto (2016) **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Negeri Sipil Dinas Perikanan Dan Peternakan Pemerintah Kota Samarinda**. Ikhsan, Arfan, dkk (2014) **Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi dan Manajemen**. Citapustaka Media : Bandung.
- Kadarwati (2006) **Metodologi dan Metode Penelitian Eksperimental**. Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah V : Yogyakarta.
- Kurniawan, Muhammad (2015) **Efektivitas Penggunaan Bahan Ajar. Pengayaan “Cara Asyik Mengenal Bencana” Pada Materi Pembelajaran Kreitner, Robert and Angelo Kinicki**
- (2014) **Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)**. Salemba Empat : Jakarta.
- Luthans, Fred (2015) **Organizational Behavior**, Seventh Edition. McGraw-Hill, Inc
- Nitisemito (2013) **Manajemen Personalia**. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia. Munyon, T.P., Summers, J.K., & Ferris, G.R. (2011) **Team Staffing Modes in Organizations: Strategic Considerations on Individual and Cluster Hiring Approaches**. Human Resource Management Review, 21, 228– 242.
- Mangkunegara (2017) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Muhammad, A (2010) **Komunikasi Organisasi**. Bumi Aksara. Jakarta.
- Marko , Lars (2008) **Object Oriented Analysis and Design**. Edition. Marko Publishing, Denmark Organ, D. W., P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie. 2006. **Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences**. USA: Sage Publications, Inc. Purba, Debora Elfina dan Ali Nina Liche Seniati, (2011), **Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior**, Makara, Sosial Humaniora, Vol. 8, No. 3, 105-11
- Poerwadarminta, (2006). **“Kamus Besar Bahasa Indonesia”**, Depdiknas, edisi III, Cetakan Kedua, Jakarta: Balai Pustaka.86