

**Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Keadilan Organisasional Terhadap
Organizational Citizenship Behavior (OCB)
(Studi Pada Pegawai Rumah Sakit 'Aisyiyah Purworejo)**

Anisa Oktaviani
oktavianisa670@gmail.com
Susi Widjajani
susiwidjajani@umpwr.ac.id
Agus Saur Utomo
agussaur@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat diartikan sebagai perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi OCB pada pegawai, diantaranya kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keadilan organisasional.

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), dan menguji keadilan organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Rumah Sakit 'Aisyiyah Purworejo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Sakit 'Aisyiyah Purworejo. Penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampel jenuh. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 106 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah di uji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji signifikan parsial dengan menggunakan alat bantu *SPSS 25 For Windows*.

Hasil analisis data menyatakan bahwa, 1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, 2) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, 3) keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Kata Kunci: Keadilan Organisasional, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, OCB.

A. PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi vital masyarakat sebagai pusat pelayanan kesehatan secara lengkap dan komplek. Dalam rangka memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas maka kinerja pegawai rumah sakit harus diperhatikan dan dievaluasi. Tantangan, perubahan, dan lingkungan mendorong agar organisasi selalu berusaha menjadi efektif dan efisien. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Oleh karena itu organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) (Titisari, 2014:2).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individu dalam organisasi yang bersifat sukarela dan tidak secara langsung mendapatkan imbalan formal, namun dapat mendukung efektivitas organisasi. Dalam lingkungan rumah sakit, OCB sangat penting karena berkaitan dengan

pelayanan publik dan kinerja kolektif. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya faktor-faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keadilan organisasional yang dapat mempengaruhi munculnya OCB pada pegawai rumah sakit.

Menurut Afandi (2018:181) *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku seseorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan dan keuntungan organisasinya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005:271) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Sedangkan menurut Allen dan Mayer (1990:3) komitmen organisasional merupakan hubungan psikologis antara karyawan dan organisasinya yang membuat kecil kemungkinan bahwa karyawan secara sukarela akan meninggalkan organisasi.

Menurut Robbin dan Judges (2015:144) keadilan organisasional adalah keseluruhan persepsi mengenai keadilan yang terdapat di tempat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Aliya selaku HRD bagian admin dan Ibu Ningrum selaku kepala diklat tata usaha diperoleh informasi kurangnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dari karyawan. Hal ini dapat terlihat dari kurangnya rasa saling membantu terhadap rekan kerja dan setiap karyawan hanya fokus pada pekerjaan masing-masing. Karyawan juga merasa kurang puas terhadap sistem promosi kerja di organisasi karena tidak adanya kesempatan promosi. Selain itu komitmen organisasional pegawai juga masih kurang. Pegawai kurang yakin terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Selain itu pegawai merasa mendapatkan perlakuan tidak adil dari atasan seperti beban kerja yang berlebihan. Pegawai yang dianggap mampu selalu diberi pekerjaan tambahan karena lebih cepat dalam menyelesaikan tugas, sementara pegawai lainnya tidak diberikan pekerjaan tambahan meskipun memiliki beban yang lebih ringan. Berdasarkan latar belakang diatas penelitian ini bertujuan menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keadilan organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai RS 'Aisyiyah Purworejo.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap OCB?
3. Apakah keadilan organisasional berpengaruh terhadap OCB?

C. KAJIAN TEORI, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

1. Kajian Teori

a) *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Titisari (2014:5) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Menurut Organ, et al (2006) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individual yang bersifat bebas yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapatkan penghargaan dari sistem imbalan formal dan secara keseluruhan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi.

b) Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:243) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan melibatkan hal yang dinilai penting. Wirawan (2014:698), kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Pengertian

persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya.

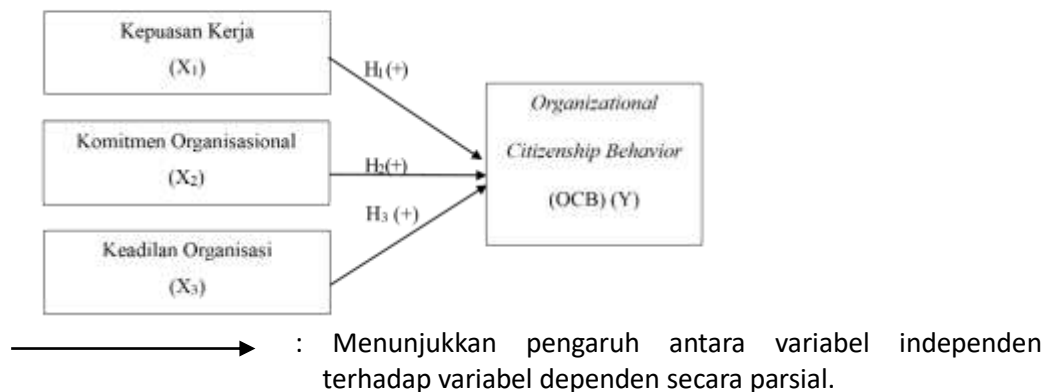
c) Komitmen Organisasional

Allen dan Mayer (1990:1) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah seorang individu atau karyawan yang setia dan mengikatkan dirinya pada organisasi serta berpotensi kecil untuk meninggalkan organisasi. Komitmen organisasional (organizational commitment) menurut Robbins dan Judges (2016:47) adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota.

d. Keadilan Organisaional

Menurut Ivancevish et.al (2007:159) keadilan adalah bahwa karyawan membandingkan usaha dan penghargaan mereka terima dengan orang lain dalam situasi kerja yang serupa. Keadilan organisasi didefinisikan oleh (Greenberg, 1990) dalam Wirawan (2013:726) sebagai suatu konsep yang mengekspresikan persepsi pegawai mengenai sampai seberapa tinggi mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi dan bagaimana persepsi seperti itu mempengaruhi keluaran organisasi seperti komitmen dan kepuasan.

2. Kerangka Pikir



3. Hipotesis

a. Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB)

Menurut Robbins dan Judges (2016:53), kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor penentu utama dari perilaku OCB seorang karyawan. Karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara secara positif terhadap organisasi, membantu individu lain dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka.

Menurut Organ et, al. dalam Titisari (2014:15) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Pada faktor internal berasal dari kepuasan kerja. Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui target, lebih dari itu karyawan yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman positif mereka.

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

b. Pengaruh komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior (OCB)

Menurut Organ et. al, (2006) dalam Titisari mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* salah satunya yaitu komitmen organisasional. Ketika komitmen afektif tinggi, karyawan cenderung ingin melakukan apa yang baik untuk organisasi dan dengan demikian mau melakukan *organization citizenship behavior* (George dan Jones, 2018:89). Annisah Ahmadya dkk (2024) menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni dan Supartha (2019), Suparjo dkk (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

c. Pengaruh keadilan organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB)

Wirawan (2017:781) menjelaskan bahwa, salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah keadilan organisasi. Luthans (2006:251) juga menyatakan bahwa untuk membangun perilaku OCB, karyawan harus merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil dalam prosedur maupun hasil yang diterima.

Keadilan organisasi berkaitan dengan bagaimana cara karyawan menentukan apakah mereka telah diperlakukan secara adil dalam organisasi dan secara tidak langsung akan mempengaruhi pekerjaan yang lain dalam perusahaan. Ketika timbal balik yang didapatkan karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan atau tidak adil, maka kemungkinan besar karyawan akan kehilangan ketertarikannya untuk menerapkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sedangkan perilaku adil akan mendatangkan emosi yang positif, yang mana akan mendorong perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Robbins dan Judges, 2017:147)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Khairul, Hamdani dan Jufrizen (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

D. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organ (1988) dalam Titisari (2014:6) mengatakan bahwa, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang ditunjukkan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuann produktivitas individual karyawan. Menurut Organ (1988) dalam Titisari (2014:7) dimensi yang digunakan untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdiri dari Altruism (Sikap menolong), Conscientiousness (Perilaku

baik dan sopan), Sportsmanship (Ketoleransian), Courtesy (Sikap keterlibatan dalam organisasi), Civic virtue (Patuh terhadap peraturan).

b. Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka melibatkan hal yang dinilai penting. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006:243) sebagai berikut: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja.

c. Komitmen Organisasional

Menurut Mowday et. al., (1979:226) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah kemampuan seorang dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam kepentingan organisasi. Menurut Mowday et. al., (1979:226) indikator komitmen organisasi yaitu: keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan upaya cukup besar atas nama organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

d. Keadilan Organisasional

Menurut Ivancevish et.al (2007:159) keadilan adalah bahwa karyawan membandingkan usaha dan penghargaan mereka terima dengan orang lain dalam situasi kerja yang serupa. Keadilan organisasi didefinisikan oleh (Greenberg, 1990) dalam Wirawan (2013:726) sebagai suatu konsep yang mengekspresikan persepsi pegawai mengenai sampai seberapa tinggi mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi dan bagaimana persepsi seperti itu mempengaruhi keluaran organisasi seperti komitmen dan kepuasan.

E. PENGUJIAN INSTRUMEN PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Pengujian instrumen validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi product moment. Uji validitas yang digunakan adalah korelasi Product Moment dengan kriteria korelasi (r hitung) $> 0,3$ maka dikatakan valid (Sugiyono, 2018:125).

Berdasarkan hasil uji validitas, instrumen menunjukkan bahwa nilai *Pearson Correlation* dari semua indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y), Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasional (X2), dan Komitmen Organisasional (X3) bernilai lebih dari 0,3 dan positif, sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan yang diajukan valid. Artinya semua butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang dalam pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha, untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dari variabel penelitian. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha

>0,70 (Ghozali, 2018:46). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25.0 *for windows*.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, instrumen menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari semua indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y), Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasional (X2), dan Komitmen Organisasional (X3) bernilai lebih dari 0,7 dan positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang diajukan reliabel. Artinya semua butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

F. HASIL PENELITIAN

Analisis regresi atau regression analysis digunakan untuk menjelaskan pola hubungan antara tiap variabel yang terlibat dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi linear berganda untuk mengukur seberapa kuat pengaruh variabel bebas terhadap terikat, secara parsial.

Tabel 1

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value (sig)</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,208	0,020	Positif dan signifikan
Komitmen Organisasional	0,217	0,021	Positif dan signifikan
Keadilan Organisasional	0,230	0,014	Positif dan signifikan

Sumber: data primer diolah (2025)

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Berdasarkan hasil analisis Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai *standardized coefficients beta* variabel kepuasan kerja sebesar 0,208 (bernilai positif) dengan nilai signifikan sebesar 0,020 ($p\text{-value} < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima karena kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Dari hasil analisis dapat diketahui pegawai yang memiliki kepuasan tinggi terhadap, gaji yang diterima, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja akan menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* yang tinggi pula. Perilaku OCB yang tinggi karyawan terlihat dari sikap menolong, perilaku baik dan sopan, ketoleransian, keterlibatan dalam organisasi, dan patuh terhadap peraturan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat (Robbins, 2006:108) yang menyatakan karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui target, lebih dari itu karyawan yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka.

Selain itu, diterimanya hipotesis pertama dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tessa dan Ugung (2018), Putra dan Sudibya (2021), yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Berdasarkan hasil analisis Tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai *standardized coefficients beta* variabel komitmen organisasional sebesar 0,217 (bernilai positif), dengan nilai signifikan sebesar 0,021 ($p\text{-value} < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima karena kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Dari hasil analisis dapat diketahui pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi pada suatu organisasi dapat dilihat dari keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi, kemauan pegawai untuk memberikan banyak usaha atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi

akan menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Allen dan Mayer (1990:3) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan hubungan psikologis antara karyawan dan organisasinya yang membuat kecil kemungkinan karyawan akan meninggalkan organisasi.

Selain itu, diterimanya hipotesis pertama dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyuni dan Suparta (2019), Rulianti dan Pardede (2022), yang membuktikan bahwa bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

3. Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil analisis Tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai *standardized coefficients* beta variabel keadilan organisasional sebesar 0,230 (bernilai positif) dengan nilai signifikan sebesar 0,014 ($p\text{-value} < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima karena keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Dari hasil analisis dapat diketahui pegawai yang memiliki persepsi keadilan organisasional yang tinggi pada suatu organisasi dapat dilihat dari pegawai mendapatkan hak-hak sebagai pegawai, pegawai mendapatkan penghargaan atas kinerjanya, dan pegawai yang diperlakukan dengan baik dan penuh perhatian oleh atasan akan menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Robbin dan Judges (2015:144) yang menyatakan bahwa organisasi adalah keseluruhan persepsi mengenai keadilan yang terdapat di tempat kerja. Para pekerja membandingkan apa yang mereka peroleh dan pada apa yang mereka masukkan ke dalamnya.

Selain itu, diterimanya hipotesis pertama dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hamdani dan Jufrizen (2023), Dwika dan Adnyani (2020), bahwa keadilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

G. SIMPULAN

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
3. Keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie J. Dan John P. Meyer. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63.
- Ghozali, Imam. 2011. Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ivancevich, J. M., Konopaske, Robert, dan Matteson, M. T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Yogyakarta: Erlangga.
- Jufrizen, J., & Hamdani, S. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1256-1274.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*. Jakarta. Salemba Empat.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., dan Porter, L.W. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior* 14,224-247.
- Organ, D. W. 1988. Cognitive Versus Affective Determinant of Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Applied Psychology*, Vol 74, No1.
- Organ, Denis W., Philip M. P., Scott, B. M. 2006. *Organization Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents and Consequences*. SAGE Publication.
- Robbins, S.P, dan Judge, T.A. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Titisari, Purnamie. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan*. Jakarta: Raya Grafindo Persada.