



PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR KECAMATAN DI WILAYAH BARAT KABUPATEN ACEH UTARA

Misbahuddin¹ Mohd. Heikal², Naufal Bachri³

Misbahuddin.171100410091@mhs.unimal.ac.id mohdheikal@unimal.ac.id naufal.bachri@unimal.ac.id

^{1,2,3}Program Magister Ilmu Manajemen, FEB, Universitas Malikussaleh Lhokseumaw, Indonesia

Keywords

*Job Satisfaction,
Compensation,
Organizational
Commitment And
Organizational
Citizenship Behaviour*

Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction and compensation on organizational commitment and job satisfaction, compensation and organizational commitment to organizational citizenship behavior and organizational commitment to mediate the relationship between job satisfaction and compensation on organizational citizenship behavior. The data used in this study are primary data of 135 respondents at the District office in the West Region of North Aceh Regency. The data analysis method in this study uses a structural equation model with the help of analysis of moment structure. The results of the study found that job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment. Meanwhile, compensation has no effect on organizational commitment. Another finding is that organizational commitment and job satisfaction have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. Furthermore, compensation has a negative and significant effect on organizational citizenship behavior. Organizational commitment fully mediates the effect of job satisfaction on organizational citizenship behavior, but organizational commitment does not mediate the relationship between compensation and organizational citizenship behavior.

PENDAHULUAN

Salah satu sikap strategik dalam divisi sumberdaya manusia adalah mengembangkan *organizational citizenship behavior* dalam organisasi. OCB terlihat dari diri seseorang yang tidak bias melihat rekan kerjanya merasa susah, dengan memiliki sikap OCB menjadikannya tanpa pamrih membantu tugas – tugas dan patuh terhadap peraturan yang ada di tempat mereka berkerja Gunawan (2011). Pegawai yang memiliki sikap OCB merupakan memiliki nilai tambah dalam bentuk social dalam membantu rekan sesama kerjanya. Kemudian OCB itu sendiri sebagai sikap atau perilaku di luar persyaratan dalam pekerjaan yang memberikan kontribusi keuntungan bagi pihak perusahaan. (Rahmaningsih, 2013).

Untuk memunculkan *organizational citizenship behavior* dalam diri pegawai harus merasakan kepuasan dalam dirinya terhadap pekerjaannya. Aspek-aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, supervisi, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang, hal ini dikemukakan oleh Mathis and Jackson (dalam Ratnaningsih 2013). Ketika pegawai memiliki kepuasan dari hasil pekerjaannya maka perilaku OCB akan muncul dan akan berdampak baik bagi instansi. Berdasarkan hal itu, *organizational citizenship behavior* melahirkan sesuatu yang berdampak kepada hal yang positif dalam perusahaan

Kepuasan kerja yakni berhubungan dengan perasaan senang yang ada dalam diri pegawai atas hasil dari pekerjaannya. Menurut Suwatno (2013) kepuasan kerja adalah perasaan senang yang ada dalam diri seseorang pegawai akan tugas yang dibebankan atas dirinya berdasarkan di lingkungan tempat mereka berkerja. Pegawai yang merasakan tingkat kepuasan dalam bekerja akan memiliki *organizational citizenship behavior* lebih baik dari pegawai yang belum menemukan kepuasan dalam bekerja. Munyon *et al* (2011) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berdampak pada perilaku pegawai di tempat bekerja. Wibowo (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penentu utama dari *organizational citizenship behavior* dimana tingkat organisasi dengan pekerja lebih puas cenderung lebih efektif daripada organisasi dengan sedikit pekerja yang puas. *organizational citizenship behaviour* dalam organisasi harus diciptakan karena akan mempengaruhi *performance* organisasi secara langsung.

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pegawai agar kinerja pegawai tinggi dan semakin baik, selain itu kompensasi juga sifatnya tidak menentu bias saja ataupun tanpa disadari (Yusnita dan Sari, 2014). Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai beban pekerjaan akan membuat pegawai merasa dihargai dan dibutuhkan, hal ini tentunya dapat membuat pegawai bekerja secara maksimal dan mendukung semua aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Ketidakpuasan pegawai terhadap kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan dapat mengakibatkan timbulnya perilaku negatif pegawai dan menurunnya komitmen yang nantinya akan menurunkan prestasi kerja masing-masing pegawai (Apriyanti, 2016).

Terkait dengan pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* terdapat beberapa hasil penelitiannya, diantaranya penelitian Muayanah *et al* (2017) serta Tan dan Tarigan (2017) mereka menemukan bahwa kompensasi memilih hubungan yang positif dengan *organizational citizenship behaviour*. Selanjutnya adalah penelitian Widarti (2018) serta Prasetya dan Yuniawan (2016) menunjukkan bahwa kompensasi juga memiliki hubungan yang positif dengan *organizational citizenship behavior*.

Disamping itu komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasinya. Adanya kesamaan visi dan misi antara pegawai akan membuat pegawai akan merasa bahwa mereka sudah bekerja di tempat yang sesuai dengan tujuannya. Disamping itu pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima tugas dan melaksanakannya dengan bertanggung jawab (Arabiyat *et al.*, 2011).

Menurut hasil pengamatan ditemukan bahwa tingkat OCB masih rendah. Hal ini terlihat pada indikator kepuasan kerja dimana terdapat adanya keluhan pegawai mengenai kondisi kerja yang disebabkan karena sarana dan prasarana yang masih kurang memadai seperti dalam hal penyediaan komputer. Kurangnya sarana dan prasarana tersebut akan berdampak pada efektivitas pekerjaan dan hasil yang diberikan terhadap organisasi dan menimbulkan rasa tidak puas terhadap apa yang dikerjakannya.

Hasil pengamatan juga menunjukkan bahwa ditemukan ada beberapa masalah yang dianggap sering muncul yaitu masalah yang berkaitan dengan indikasi kurangnya OCB pegawai pada suatu organisasi. Diantaranya adalah pegawai yang hanya datang pagi untuk melakukan *fingerprnt* namun

setelah itu pegawai yang bersangkutan meninggalkan pekerjaannya di jam kerja. Mereka juga tidak terlihat ada di meja kerjanya setelah jam istirahat namun kembali saat *fingerprint* pada sore hari.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2014), 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.

Kompensasi

Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau *ekuivalen*. Menurut Hasibuan (2017). kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Komitmen Organisasi

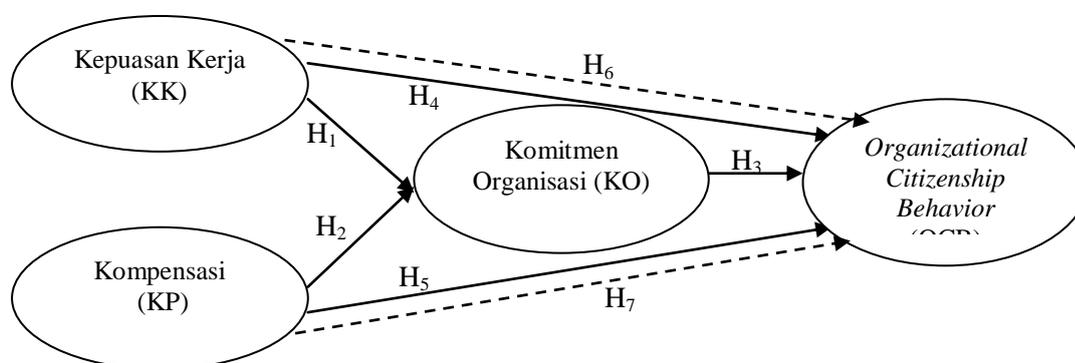
Menurut Robert dan Kinicki (2011) yakni kondisi pegawai yang yakin akan instansi dengan tugas –tugas yang diberikan. Kondisi ni merupakan salah satu aspek yang menguntungkan bagi suatu instansi untuk mencapai tujuan yang ditentukan oleh sebuah instansi tersebut dengan pegawai merasa memiliki ikatan yang kuat terhadap instansi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

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.

KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS

Kerangka konseptual penelitian menurut Handoko dan Iskandar (2008) menjelaskan secara teoritis model kensepual variabel-variabel penelitian,



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Dari kerangka konseptual penelitian, dirumuskanlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada kantor Kecamatan di Wilayah Kabupaten Aceh Utara.
- H₂ : Kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada kantor Kecamatan di Wilayah Kabupaten Aceh Utara.
- H₃ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada kantor Kecamatan di Wilayah Kabupaten Aceh Utara.
- H₄ : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada kantor Kecamatan di Wilayah Kabupaten Aceh Utara.
- H₅ : Kompensasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada kantor Kecamatan di Wilayah Kabupaten Aceh Utara.
- H₆ : Komitmen Organisasi memediasi kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada kantor Kecamatan di Wilayah Kabupaten Aceh Utara.
- H₇ : Komitmen Organisasi memediasi kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada kantor Kecamatan di Wilayah Kabupaten Aceh Utara.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil kantor Kecamatan wilayah barat Kabupaten Aceh Utara yang berjumlah sebanyak 155 orang. Dengan metode sensus (Sampling Jenuh) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu sensus dimana pemilihan Sampel diambil secara keseluruhan yaitu 155 Pegawai Negeri Sipil kantor Kecamatan wilayah barat Kabupaten Aceh Utara.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah menjelaskan variabel penelitian dan skala pengukuran variabel juga untuk memberi batasan terhadap variabel yang diteliti. Agar diperoleh gambaran mengenai variabel yang akan diteliti dalam penulisan, maka penulis menggunakan pembatasan variabel dapat dilihat dalam tabel :

Tabel 2
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Kepuasan Kerja (X1)	kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya	1. Pekerjaan itu Sendiri. 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja 6. Kondisi Kerja	Ordinal
			Luthans (2015)	
2.	Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah Segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang diberikan oleh karyawan	1. Gaji/upah 2. Tunjangan 3. Asuransi 4. Fasilitas Olahraga dan Kesehatan 5. Insentif	Ordinal
			Simamora (2015)	

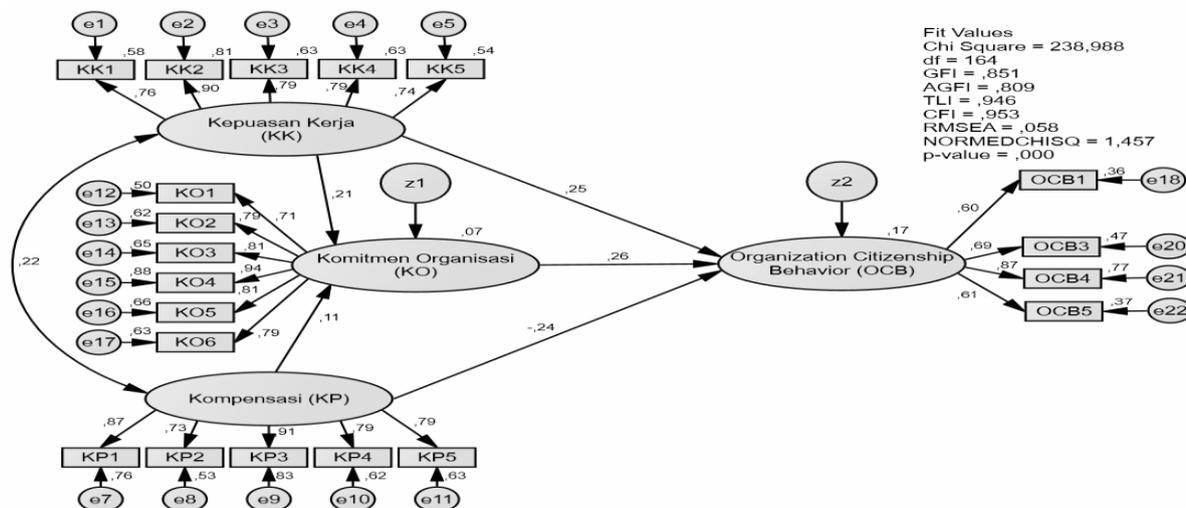
3.	Komitmen Organisasi	Komitmen meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat kinerja yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ikatan emosional 2. Kebanggaan 3. Kebutuhan terhadap pekerjaan 4. Keinginan untuk bertahan 5. Rasa tanggung jawab 6. Loyalitas 	Ordinal
Mayer (2012)				
4.	OCB	Yakni sifat sukarela dalam membantu rekan kerjanya namun tidak imbalan dari apa yang dikerjakan dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak mengeluh dalam bekerja 2. Disiplin dalam bekerja 3. Kerja sama tim 4. Menjaga citra instansi 5. Professional dalam menggunakan asset 	Ordinal
Organ (2006)				

Metode Analisis Data

Penulis yang mengumpulkan data dan informasi di lapangan, mengelola data dan informasi, menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) untuk memodelkan dan menguji hipotesis, pemodelan persamaan structural (SEM) adalah sekumpulan teknik statistik yang memungkinkan pengujian secara relatif. jaringan hubungan yang kompleks (Ferdinand, 2006). Yang dimaksud dengan kompleks adalah model konkuren yang dibuat melalui beberapa variabel dependen sekaligus bertindak sebagai variabel independen untuk hubungan berlapis lainnya.

Hasil Penelitian

Full Model Sebelum Modifikasi



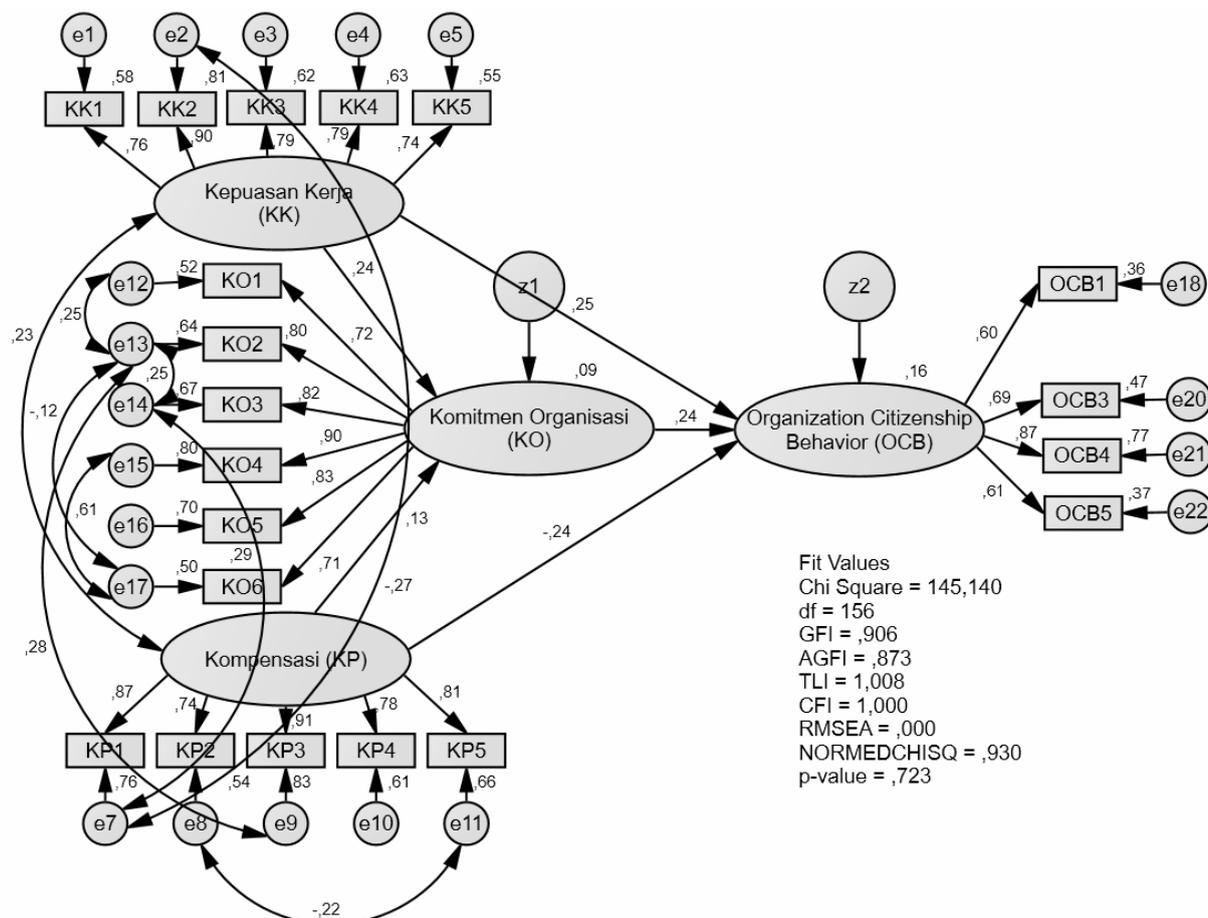
Gambar 1. Full Model Penelitian Sebelum Modifikasi

Berdasarkan angka-angka yang ditunjukkan dalam Gambar 1 dan selanjutnya diringkas dalam Tabel 2 dapat diterangkan bahwa model penelitian belum sepenuhnya memenuhi kriteria *Goodness of Fit (GOF)*, karena terdapat tiga kriteria belum masuk dalam yang disyaratkan, yaitu GFI, AGFI dan p-value (marginal). Dengan demikian penelitian harus di modifikasi kembali. Nilai GOF secara lengkap ditampilkan dalam Tabel 3 berikut :

Tabel 3
Goodness of Fit Full Model Sebelum Modifikasi

No	Kriteria	Nilai Diharapkan	Nilai Hasil	Kesimpulan
1	<i>Chi-square</i> (X^2)	Diharapkan Kecil	238,988	Baik
2	GFI	> 0,90	0,851	Marginal
3	AGFI	> 0,90	0,809	Marginal
4	TLI	> 0,90	0,946	Baik
5	CFI	> 0,90	0,953	Baik
6	RMSEA	< 0,05 – 0,08	0,058	Baik
7	CMIN/DF	< 2,00	1,457	Baik
8	<i>P-Value</i>	> 0,05	0,000	Marginal

Hasil Analisis Full Model Setelah Modifikasi



Gambar 2 Full Model Penelitian Setelah Modifikasi

Berdasarkan Gambar 2 dapat dijelaskan bahwa modifikasi yang dilakukan yaitu sebanyak 8 buah korelasi yaitu e2-e7, e12-e13, e13-e14, e13-e17, e13-e9, e14-e7, e15-e17 dan e8-e11. Setelah dilakukan modifikasi model penelitian ini telah bagus di mana semua kriteria telah terpenuhi kecuali kriteria AGFI yang masih marginal, namun jika nilai P-Value > 0,05 dan RMSEA < 0,05 sudah

terpenuhi maka nilai AGFI tidak perlu dilakukan modifikasi kembali (Sasongko *et al.* 2016).

Tabel 4
Kriteria Goodness of Fit Full Model Setelah Modifikasi

No	Kriteria	Nilai Diharapkan	Nilai Hasil	Kesimpulan
1	<i>Chi-square</i> (X^2)	Diharapkan Kecil	145,140	Baik
2	GFI	> 0,90	0,906	Baik
3	AGFI	> 0,90	0,873	Marginal
4	TLI	> 0,90	1,008	Baik
5	CFI	> 0,90	1,000	Baik
6	RMSEA	< 0,05 – 0,08	0,000	Baik
7	CMIN/DF	< 2,00	0,930	Baik
8	<i>P-Value</i>	> 0,05	0,723	Baik

Pengujian Hipotesis

Tabel 5
Kesimpulan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Kesimpulan
1	Kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi pada kantor Kecamatan di Wilayah Barat Kabupaten Aceh Utara	Diterima
2	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada kantor Kecamatan di Wilayah Barat Kabupaten Aceh Utara	Ditolak
3	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> pada kantor Kecamatan di Wilayah Barat Kabupaten Aceh Utara	Diterima
4	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> pada kantor Kecamatan di Wilayah Barat Kabupaten Aceh Utara	Diterima
5	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> pada kantor Kecamatan di Wilayah Barat Kabupaten Aceh Utara	Diterima
6	Komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> pada kantor Kecamatan di Wilayah Barat Kabupaten Aceh Utara.	Diterima (Full Mediation) Kabupaten
7	Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh kompensasi dengan <i>organizational citizenship behavior</i> pada kantor Kecamatan di Wilayah Barat Kabupaten Aceh Utara.	Ditolak

SIMPULAN DAN SARAN

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi artinya apabila kepuasan kerja meningkat maka akan meningkatkan pula komitmen organisasi pada kantor Kecamatan di Wilayah Barat Kabupaten Aceh Utara.
2. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi artinya apabila kompensasi meningkat maka akan meningkatkan pula komitmen organisasi pada kantor Kecamatan di Wilayah Barat Kabupaten Aceh Utara.
3. Komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dengan *organizational citizenship behavior* artinya apabila komitmen organisasi meningkat maka akan meningkatkan pula *organizational citizenship behavior* pada kantor Kecamatan di Wilayah Barat Kabupaten Aceh Utara.
4. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dengan *organizational citizenship behavior* artinya apabila kepuasan kerja meningkat maka akan meningkatkan pula *organizational citizenship behavior* pada kantor Kecamatan di Wilayah Barat Kabupaten Aceh Utara.
5. kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* artinya apabila kompensasi menuun maka akan meningkatkan pula *organizational citizenship behavior* pada kantor Kecamatan di Wilayah Barat Kabupaten Aceh Utara.
6. Komitmen organisasi memediasi secara penuh hubungan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* artinya komitmen organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada kantor Kecamatan di Wilayah Barat Kabupaten Aceh Utara.
7. Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* artinya komitmen organisasi tidak menjadi faktor penting dalam meningkatkan kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada kantor Kecamatan di Wilayah Barat Kabupaten Aceh Utara.

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian seperti yang telah diuraikan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* diharapkan kepada kepala pada kantor Kecamatan di Wilayah Barat Kabupaten Aceh Utara untuk meningkatkan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*.
2. Dalam kaitannya dengan kompensasi, berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa pegawai merasa belum menerima kompensasi dengan tepat waktu yang dapat memberikan kepuasan kepada mereka. Oleh karena itu diharapkan kepada kepala kantor Kecamatan di Wilayah Barat Kabupaten Aceh Utara untuk memperhatikan dan meninjau kembali masalah kompensasi yang diberikan kepada pegawai serta sedapat mungkin untuk memberikan kompensasi tepat waktu untuk meningkatkan komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*.
3. Dari sisi komitmen organisasi diketahui bahwa masih ada pegawai yang tidak bertanggung jawab dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Oleh karena itu diharapkan kepada kepala kantor Kecamatan di Wilayah Barat Kabupaten Aceh Utara, untuk senantiasa meningkatkan pelatihan dalam meningkatkan kemampuan atau skill pegawai agar dapat merancang pekerjaan mereka lebih menyenangkan pengawasan agar tugas terselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.
4. Dalam kaitannya dengan *organizational citizenship behavior* bahwa ditemukan berdasarkan analisis deskriptif statistik masih ada diantara pegawai yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan tidak sama dengan sebageian pegawai lainnya. Oleh karena itu diharapkan kepada kantor Kecamatan di Wilayah Barat Kabupaten Aceh Utara. Oleh karena itu diharapkan kepada pimpinna untuk memberikan pekerjaan dengan sama rata kepada masing – masing tim kerja.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

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 1. Bandung : CV Pustaka. Setia.
- 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 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. (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 Manasvgement 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