

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PERIKANAN DAN PETERNAKAN  
PEMERINTAH KOTA SAMARINDA**

Dendy Hendarto

Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1925 Samarinda.  
Pembimbing Nuraida Wahyu, M.Psi, Psikolog & Evi Kurniasari, M.Psi, Psikolog

Kata Kunci: Kepuasan kerja dan OCB

*Organization Citizenship Behavior* (OCB) merupakan Perilaku yang bertindak melebihi tugas pekerjaan, dan merupakan perilaku di luar peran (*extra-role behavior*). Salah satu faktor yang dapat membentuk *Organizational Citizenship Behavior*, adalah kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja pegawai dapat menimbulkan perilaku membantu orang lain, loyalitas pegawai terhadap organisasi. Beban Pegawai Negeri Sipil memiliki area yang luas, tenaga kerja yang terbatas dan tingginya beban tugas yang harus diemban Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Perikanan dan Perternakan Pemerintah Kota Samarinda maka perlu adanya sikap saling membantu, loyalitas untuk dapat menyelesaikan tugasnya dan itu diawali oleh sikap kepuasan kerja dalam diri PNS itu sendiri.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian *Deskriptif Kuantitatif*. Adapun sampel yang digunakan adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Perikanan dan Peternakan Pemerintah Kota Samarinda yang berjumlah 82 orang. Data yang digunakan adalah data dengan penyebaran kuisisioner. Sedangkan analisis data yang dipakai adalah analisis regresi linier sederhana dengan perhitungan statistiknya menggunakan software SPSS16 for windows.

Pada penelitian ini, variabel bebas berupa kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil dan variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai nilai koefisien sebesar 0,428 artinya bahwa pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap *Organizational Citizenship Behavior* 42,8 % yaitu cukup kuat dan signifikan

Kesimpulan yang didapatkan dari analisa di atas bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dapat diterima.

### **Pendahuluan**

Kondisi dunia bisnis semakin dipenuhi dengan persaingan yang ketat, sehingga harus cermat dalam mengelola modal usaha baik itu berupa teknologi, dana, dan Sumber

Daya Manusia (SDM) agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dan melihat kondisi saat ini dengan adanya Upah Minimum Provinsi

(UMP) Kalimantan Timur Provinsi Kalimantan Timur yang mengalami peningkatan sebesar 48,86 persen dari Rp1.250.000,- menjadi Rp1.752.073,- (www.wartaekonomi.com, 09 Januari 2013). Hal ini dapat menimbulkan suatu hambatan dalam mensinergikan SDM dan organisasi, tetapi hambatan ini tidak akan berpengaruh banyak jika SDM dalam hal ini pegawai tidak hanya melakukan pekerjaannya yang bersifat *in role* saja tetapi perlu adanya sikap dalam diri pegawai berupa sikap mau membantu teman sekerja, mau melakukan pekerjaan walau itu tidak secara tertulis sebagai kewajibannya, mau menjadikan organisasi bagian dari diri mereka, dan mau menghormati/toleransi terhadap teman sekerjanya guna mencapai tujuan organisasi walau semua itu tidak memiliki dampak terhadap reward yang akan diterima oleh pegawai yang bersangkutan. Perilaku perilaku inilah yang yang bisa dikatakan sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

*Organizational Citizenship Behavior* juga harus ada dalam diri Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memberikan pelayanan terhadap masyarakat, tetapi secara nyata menurut Deon Filmer (Bank Dunia) dan David L. Lindauer (Wellesley College) (2001) dalam kertas kerjanya berjudul '*Does Indonesia Have a Low Pay Civil Service*' masih melekatnya budaya kerja yang

bersifat feodalistik dalam diri PNS dan mengutamakan kepuasan pribadi serta mengejar jabatan dari pada melakukan pelayanan maksimal terhadap masyarakat (www.bapenas.go.id). Perilaku-perilaku yang disebutkan oleh Deon Filmer dan David L Lindauer mungkin juga bisa tergambarkan pada PNS dikalangan Pemerintah Kota Samarinda dengan melihat hasil Survey Integritas KPK 2012 tingkat pelayanan publik Pemerintah Kota Samarinda pada peringkat 26 menurun drastis dari peringkat 2 di tahun 2010 dan turun ke peringkat 15 di tahun 2011 (Jawapos, 05 Januari 2013), melihat kondisi ini maka sangat penting perilaku *Organizational Citizenship Behavior* tertanam dalam diri PNS merupakan perilaku-perilaku menggambarkan nilai tambah pegawai dan merupakan bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku individual dimana secara tidak langsung, *Organizational Citizenship Behavior* mengacu pada konstruk dari *Extra Role Behavior* (ERB), didefinisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau berniat untuk menguntungkan organisasi, yang langsung dan mengarah pada peran pengharapan. (Aldag dan Resckhe (1997)

Menurut Batson, (1988) (dalam Shelly dkk, 2009) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku membantu orang lain, terlepas dari motif si penolong. Tindakan prososial bisa mulai dari tindakan altruisme tanpa pamrih sampai tindakan yang dimotivasi oleh pamrih atau kepentingan pribadi. Pekerja yang puas akan lebih suka berbicara positif tentang organisasinya. Perilaku penuh kebebasan yang bukan merupakan bagian persyaratan kerja formal pekerja, tetapi meskipun demikian mengembangkan efektivitas fungsi organisasi.

Hal yang membedakan *Organizational Citizenship Behavior* dengan perilaku kerja biasa adalah *Organizational Citizenship Behavior* merupakan suatu pilihan yang bersifat sukarela dilakukan oleh pegawai, perilaku tersebut merupakan hal di luar deskripsi jabatan yang diwajibkan atas dirinya serta memiliki dampak yang positif terhadap organisasi. Namun demikian, tidak berarti perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang ditunjukkan oleh pegawai dapat diabaikan begitu saja oleh manajemen. Justru perilaku tersebut patut mendapatkan perhatian dan penghargaan khusus supaya pegawai terus terpacu untuk melakukan *Organizational Citizenship Behavior*, misalnya mencatat perilaku *Organizational Citizenship Behavior*

sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian kinerja pegawai (Newstrom & Davis, 2002; dalam Rachman, 2011).

Berdasar teori Organ, *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari lima dimensi: (1) **altruism**, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi, (2) **courtesy**, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka, (3) **sportsmanship**, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh, (4) **civic virtue**, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi, (5) **conscientiousness**, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi, seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi. Dan hasil penelitian penelitian Debora dkk (2004), masing-masing komponen komitmen organisasi dan trait kepribadian memiliki kekuatan pengaruhnya sendiri terhadap dimensi-dimensi *Organizational Citizenship Behavior* kecuali tidak ada pengaruh terhadap *sportsmanship*.

Performa kerja maupun produktivitas pegawai sering kali dikaitkan sebagai pengaruh dari kepuasan kerja. Begitu juga dengan munculnya

perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawaiian yang merupakan hasil dari kepuasan yang dirasakan oleh pegawaiian terhadap pekerjaan dan organisasinya, bahwa kepuasan kerja merupakan penentu utama *Organizational Citizenship Behavior* pegawaiian. Pegawaiian yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu pegawaiian yang puas lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka (Robbins, 2009). Oleh karena itu setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) akan memengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan organisasi. Untuk itu, organisasi perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja pegawaiianya dan kepuasan kerja menjadi kunci penting untuk mencapai sukses organisasi. Malvern dkk (2011) dalam penelitiannya yang melibatkan 1.202 pegawaiian dari lima organisasi di Zimbabwe menjelaskan kepuasan kerja ekstrinsik dan intrinsik mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* terutama pada dimensi *sportsmanship, civic virtue*, tetapi tidak terkait hubungan dengan dimensi *altruism*, hal ini dikarenakan

cultur budaya di Zimbabwe dimana persepsi keadilan keseluruhan dikontrol, sehingga kepuasan kerja hanya dominan berhubungan positif dengan dimensi *sportsmanship, civic virtue* dari lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior*.

Apakah *Organizational Citizenship Behavior* juga mempunyai kegunaan bagi mereka-mereka yang tergolong dalam PNS ? Secara luas diketahui bahwa PNS menerima hak-hak yang tidak sama dengan para pegawai swasta. Berdasar pengamatan awal satu hal yang mungkin sama antara PNS dan pegawai swasta adalah komitmen mereka terhadap organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* dikalangan PNS bisa jadi terhambat dikarenakan beberapa penyebab seperti tidak jalannya komunikasi yang baik antar PNS, ketidakpedulian terhadap teman sejawat, faktor politis yang sering kali memaksa PNS untuk masuk dalam ranah tersebut. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam diri PNS tersebut. Namun tidak sedikit pula PNS memiliki *Organizational Citizenship Behavior* dengan baik, yang langsung dapat dirasakan oleh PNS tersebut guna menjalankan tugasnya dengan baik.

Peneliti melihat kondisi PNS di lingkungan Dinas Perikanan dan Peternakan Kota Samarinda yang harus menangani perbagai permasalahan peternakan dan

budidaya ikan, mulai dari flu burung yang mulai menjangkit kembali, perijinan usaha peternakan dan pembibitan ikan, mengontrol kesediaan dan higienis daging dan ikan di pasar tradisional dan modern, pembinaan pedagang daging sapi, unggas dan ikan, pengawasan tempat penggilingan daging dan pemotongan hewan, dan kondisi tertentu seperti pemotongan hewan kurban sehingga untuk dapat menyelesaikan permasalahan di atas perlu adanya *Organization Citizenship Behavior* dalam diri PNS yang dilandasi dengan perasaan positif terhadap pekerjaannya, perasaan positif dapat terbentuk jika kepuasan kerja ada dalam diri PNS itu sendiri.

Berkaitan dengan latar belakang di atas, maka peneliti ingin melihat apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), khususnya di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Dinas Perikanan dan Peternakan Pemerintah Kota Samarinda.

Berdasar pengamatan penulis, area yang luas, tenaga kerja yang terbatas dan tingginya beban tugas yang harus diemban oleh PNS khususnya PNS di lingkungan Dinas Perikanan dan Peternakan Pemerintah Kota Samarinda maka perlu adanya sikap saling membantu, loyalitas untuk dapat menyelesaikan tugasnya dan itu diawali oleh sikap kepuasan kerja

dalam diri PNS itu sendiri. Oleh karena itu maka penulis akan meneliti “Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perikanan dan Peternakan Pemerintah Kota Samarinda?”

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji secara empiris “Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perikanan dan Peternakan Pemerintah Kota Samarinda”.

### **Landasan Teori**

#### ***Organizational Citizenship Behaviour***

Perilaku *Extra Role* merupakan elemen penting yang patut diperhatikan di dalam organisasi. Organ dan Near menyebutkan bahwa kinerja extra role dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasikan perilaku pegawai. *Organizational Citizenship Behavior* mengacu pada konstruk dari *Extra Role Behavior* (ERB), didefinisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau berniat untuk menguntungkan organisasi, yang langsung dan mengarah pada peran pengharapan. (Fenika, 2004)

Aldag dan Resckhe (1997) berpedapat *Organizational*

*Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

Organ mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan 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. (Podsakoff, dkk, 2000)

*Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* juga merupakan perilaku individual sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, dan tidak diperintah secara formal, terakhir *Organizational Citizenship Behavior* tidak berkaitan langsung dengan

sistem *reward*. Artinya perilaku ekstra peran yang dilakukan karyawan tidak mengharapkan imbalan dalam bentuk uang.

Organ (1988) menjelaskan terdapat lima aspek dalam *Organizational Citizenship Behavior* (Greenberg & Baron, 2003 dalam Unika & Kartika, 2010)

- a. *Altruism* (Perilaku Menolong), kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa.
- b. *Civic Virtue* (Tanggungjawab Keanggotaan), perilaku *Civic virtue* ini menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi administrasi dalam organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.
- c. *Conscientiousness* (Mendengarkan Kata Hati), perilaku yang memenuhi atau melebihi syarat minimal peran yang dikehendaki dan diharapkan oleh organisasi
- d. *Courtesy* (Rasa Hormat), perilaku meringankan permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
- e. *Sportmanship* (Sportif), menggambarkan pekerjaan yang lebih menekankan untuk memandang aspek-aspek positif dibandingkan aspek-aspek negatif dari organisasi, *sportmanship* menggambarkan

*sportivitas* seseorang pekerja terhadap organisasi.

### **Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2009).

Lock dalam Luthans (2009) memberikan definisi bahwa, kepuasan kerja adalah suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan, sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Sementara itu, Porter dalam teori *discepancy* menyatakan bahwa, kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak segala sesuatu yang seharusnya diterima dengan segala sesuatu yang senyatanya ada saat ini.

Kepuasan kerja adalah sikap dimana seseorang merasa positif dan negatif terhadap pekerjaannya. Dimana hal tersebut diyakini sebagai nilai-nilai

yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung dan tidak langsung.

Luthans (2006) menyatakan bahwa ada lima aspek kepuasan kerja, yaitu:

- a. Aspek pekerjaan itu sendiri (*Satisfaction with the Work Itself*). Yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu dan kecenderungan perilaku individu terhadap pekerjaannya.
- b. Aspek gaji/imbalar Dalam aspek ini merupakan hal yang bersifat multi dimensional.
- c. Aspek promosi yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu dan kecenderungan perilaku individu terhadap aspirasi atau kesempatan untuk berkembang dan maju, meliputi promosi memperoleh pendidikan, tanggung jawab dan kesempatan.
- d. Aspek supervisi Yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu dan kecenderungan perilaku individu terhadap kualitas pengawasan.
- e. Aspek rekan kerja Yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu dan kecenderungan perilaku individu terhadap rekan kerja yang dimilikinya dalam organisasi.

### **Hubungan Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* tampaknya logis untuk menganggap bahwa kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor penentu utama dari *Organizational Citizenship Behavior* pegawai, pegawai yang puas tampaknya cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu karyawan yang puas mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespons pengalaman positif mereka. Tetapi kepuasan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* melalui persepsi-persepsi keadilan. (Robbins, 2009)

Menurut Barrick, dkk (1998) dalam Robbins (2009) terdapat hubungan keseluruhan yang sederhana antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*, tetapi kepuasan tidak berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* ketika keadilan diperhitungkan, pada dasarnya bergantung pada gambaran-gambaran mengenai hasil, perlakuan dan prosedur-prosedur yang adil. Apabila pegawai tidak merasa adil dalam hal pengawasan, prosedur organisasi, kebijaksanaan imbalan, maka kepuasan kerja pegawai menurun secara signifikan. Namun ketika pegawai merasa bahwa prosedur dan hasil-hasil organisasional tersebut adil, berkembanglah rasa kepercayaan

terhadap organisasi dan akan berdampak pada pegawai untuk secara sukarela dalam perilaku-perilaku yang melebihi persyaratan kerja formal pegawai.

Organ menyatakan bahwa pegawai yang puas akan punya keinginan lebih untuk memberikan suatu balasan bagi organisasinya karena mereka telah mendapat pengalaman positif. (Fenika, 2004), Organ dan Moorman menemukan bahwa pegawai yang puas biasanya akan menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, seperti membantu rekan kerja dan menjadi lebih kooperatif (Luthans, 2006), Disini nampak pengaruhnya kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku kerja.

### **Hipotesis**

Sesuai dengan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut : “Kepuasan kerja pegawai mempunyai pengaruh terhadap munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) dikalangan Dinas Perikanan dan Peternakan Pemerintah Kota Samarinda”.

Tingginya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh PNS dikalangan Dinas Perikanan dan Peternakan Kota Samarinda maka berdampak pada tingginya *Organizational*



*Citizenship Behavior* dan sebaliknya rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan maka rendah pula *Organizational Citizenship Behavior* dalam diri PNS dikalangan Dinas Perikanan dan Peternakan Kota Samarinda.

### **Metode Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah "Penelitian *Deskriptif Kuantitatif*" dengan model penelitian korelasional.

populasi adalah keseluruhan individu yang menjadi sasaran penelitian. Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Perikanan dan Peternakan Pemerintah Kota Samarinda yang berjumlah 88 PNS

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sampling non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel didasarkan pada teknik *sampling jenuh*. Untuk itu sampel penelitian ini mengambil keseluruhan populasi yaitu 88 PNS.

**Variabel Y / Variabel Terikat**  
(*Organizational Citizenship Behaviour*)

*Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah setiap perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan di luar tugas dan tanggung jawab yang telah dirumuskan dalam *Job Description* – nya.

### **Pengembangan alat ukur/ aitem-aitem.**

Didalam penelitian ini variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Variabel Y) menggunakan skala psikologi dan aitem-aitem penelitian ini menggunakan skala Linkert dengan lima pilihan jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu ragu (R) Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skor yang digunakan berkisar satu sampai dengan lima. Tinggi rendahnya skor yang dimiliki subyek menentukan kepuasan pegawai dalam bekerja. Semakin tinggi skor subyek maka semakin tinggi kepuasan pegawai. Sebaliknya semakin rendah skor subyek maka semakin rendah kepuasan pegawai. Dimana nilai SS : 5, S : 4, R : 3, TS : 2, STS : 1. (Sugiyono, 2012:137)

### **Hasil uji coba skala *Organizational Citizenship Behavior***

Uji coba skala *Organizational Citizenship Behavior* dilakukan pada tanggal 18 & 22 Juni 2013. Uji coba dilakukan pada 88 orang PNS Dinas Perikanan dan Peternakan Pemerintah Kota Samarinda. Ujicoba skala *Organizational Citizenship*

*Behavior* terdiri dari 85 aitem dengan  $N = 82$ . Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan terdapat 54 butir yang gugur. Dari hasil pengolahan data maka diperoleh *Correlated item-Total Correlation* 0,337 sampai dengan 0,801. Adapun sebaran aitem skala *Organizational Citizenship Behavior* yang telah melalui uji validitas dan realibilitas dapat dilihat pada tabel 2.

Hasil uji reliabilitas *Alpha cronbach's* skala *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,940 ini menunjukkan skala melebihi reliabilitas minimal yaitu 0,700 dan dinyatakan andal. Koefisien reliabilitas skala *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,940 artinya 94 % variasi skor murni dan 6 % perbedaan skor yang tampak disebabkan oleh variasi kesalahan pengukuran.

#### **Variabel X / Variabel bebas (Kepuasan Kerja)**

Kepuasan kerja adalah evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya berupa perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan dalam bekerja: (1) pekerjaan itu sendiri (*work It self*), yaitu evaluasi karyawan terhadap tingkat kesulitan yang harus dihadapi oleh seorang karyawan ketika menyelesaikan tugas dari pekerjaannya, (2) penyelia (*supervision*) merupakan bentuk evaluasi karyawan terhadap sikap yang ditunjukkan oleh atasannya

kepada karyawan tersebut. (3) teman sekerja (*coworkers*) adalah evaluasi karyawan terhadap karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. (4) promosi (*promotion*) yaitu evaluasi karyawan terhadap ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. (5) gaji/upah (*pay*) merupakan evaluasi karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan hidup karyawan serta kesesuaian antara jumlah gaji dengan pekerjaan yang dilakukan.

#### **Pengembangan alat ukur/ aitem-aitem.**

Didalam penelitian ini variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Variabel X) menggunakan skala psikologi, dan aitem-aitem menggunakan skala Linkert, skala ini terdiri dari aitem-aitem dengan lima pilihan jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skor yang digunakan berkisar satu sampai dengan lima. Tinggi rendahnya skor yang dimiliki subyek menentukan kepuasan pegawai dalam bekerja. Semakin tinggi skor subyek maka semakin tinggi kepuasan pegawai. Sebaliknya semakin rendah skor subyek maka semakin rendah kepuasan pegawai. Dimana nilai SS : 5, S : 4, R : 3, TS : 2, STS : 1 (Sugiyono, 2012:137)

#### **Hasil uji coba skala Kepuasan Kerja**

Uji coba skala kepuasan kerja dilakukan pada tanggal 18 & 22 Juni 2013. Uji coba dilakukan pada 88 orang PNS Dinas Perikanan dan Peternakan Pemerintah Kota Samarinda. Uji coba skala kepuasan kerja terdiri dari 40 aitem dengan  $N = 82$ . Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan terdapat 18 butir yang gugur. Dari hasil pengolahan data maka diperoleh *Correted item-Total Correlation* 0,320 sampai dengan 0,735. Adapun sebaran aitem skala kepuasan kerja yang telah melalui uji validitas dan realibilitas dapat dilihat pada tabel 5.

Hasil uji reliabilitas *Alpha cronbach's* skala kepuasan kerja sebesar 0,894 ini menunjukkan skala melebihi reliabilitas minimal yaitu 0,700 dan dinyatakan andal. Koefisien reliabilitas skala kepuasan kerja sebesar 0,894 artinya 89,4 % variasi skor murni dan 10,6 % perbedaan skor yang tampak disebabkan oleh variasi kesalahan pengukuran.

### **Teknik Analisa Data**

Penelitian menggunakan data yang bersifat kuantitatif, oleh karena itu data tersebut dianalisis dengan pendekatan statistic. Pengujian

hipotesisi dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan *software SPSS (Statistical Package for Science) 16 for Windows*.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasa**

Rancangan responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah sebanyak 88 PNS di kalangan Dinas Perikanan dan Peternakan Pemerintah Kota Samarinda, tetapi dalam pengambilan data terkumpul 82 responden, 2 responden cuti tahunan, 4 responden tugas luar kota, dan 1 meninggal dunia.

#### **Kepuasan Kerja**

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran/distribusi data. Variabel yang dideskripsikan datanya dalam penelitian ini adalah variabel Kepuasan Kerja (Variabel X) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Variabel Y). Data hasil penelitian diolah dengan menggunakan SPSS 16.0 dan diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Data Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja (X)**

Statistics		
N	Valid	82
	Missing	0
Mean		89.05
Median		88.00
Mode		88
Std. Deviation		6.560
Range		25
Minimum		80
Maximum		105
Sum		7302

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai *Mean* 89.05; *Median* 88.00; *Mode* 88; *Std. Deviation* 6.560; *Range* 25; *Minimum* 80; *Maximum* 105 dan *Sum* 7302 dengan Histogram sebagai berikut

Selanjutnya dilakukan pengkategorian jumlah skor pada skala lima dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Distribusi Frekuensi dan Persentase Skor Kepuasan Kerja (X)**

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	94 – 110	Sangat Tinggi	22	26,83%
2.	76 – 93	Tinggi	60	73,17%
3.	58 – 75	Sedang	0	0%
4.	40 – 57	Rendah	0	0%
5.	22 – 39	Sangat Rendah	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>82</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan table 8 dapat terlihat bahwa Kepuasan Kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 22 responden dengan persentase 26,83%; kategori tinggi

sebanyak 60 responden dengan persentase 73,17%; sedangkan kategori sedang, rendah dan sangat rendah masing-masing sebanyak 0 responden dengan persentase 0%.

### *Organizational Citizenship Behavior (Variabel Y)*

**Tabel 3**  
**Data Statistik Deskriptif OCB (Y)**

Statistics		
N	Valid	82
	Missing	0
Mean		93.30
Median		90.00
Mode		90
Std. Deviation		10.193
Range		69
Minimum		81
Maximum		150
Sum		7651

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh nilai *Mean* 93.30; *Median* 90.00; *Mode* 90; *Std. Deviation* 10.193; *Range* 69; *Minimum* 81; *Maximum* 150 dan *Sum* 7651.

**Tabel 4**  
**Distribusi Frekuensi dan Persentase Skor OCB (Y)**

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	131 – 155	Sangat Tinggi	1	1,22%
2.	106 – 130	Tinggi	6	7,32%
3.	81 – 105	Sedang	75	91,46%
4.	56 – 80	Rendah	0	0%
5.	31 – 55	Sangat Rendah	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>82</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* kategori sangat tinggi sebanyak 1 responden dengan persentase 1,22%; kategori tinggi sebanyak 6 responden dengan persentase 7,32%; kategori sedang sebanyak 75 responden dengan persentase 91,46%; sedangkan kategori rendah dan sangat rendah masing-masing sebanyak 0 responden dengan persentase 0%.

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak. Data yang diuji adalah sebaran data pada instrumen Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05. Suatu data dikatakan terdistribusi secara normal apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* nya > dari 0,05 *level of significant* ( $\alpha$ ).

**Tabel 5**  
**Uji Normalitas Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			KK	OCB
N			82	82
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean		89.05	93.30
	Std. Deviation		6.560	10.193
Most Extreme Differences	Absolute		.122	.152
	Positive		.122	.152
	Negative		-.097	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z			1.102	1.372
Asymp. Sig. (2-tailed)			.176	.056

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel di atas, diperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,176 untuk Kepuasan Kerja dan untuk *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,056 yang artinya nilai > 0,05.

Berdasarkan keterangan tabel di atas bisa diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki sebaran yang normal dan sampel penelitian dapat mewakili populasi.

### Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear

atau tidak secara signifikan. Pengujian linieritas dalam penelitian ini menggunakan *test for linierity* dengan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0. dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (pada kolom *linierity*) < 0,05.

Uji linieritas antara Kepuasan Kerja (X) dan OCB (Y) diperoleh *Sig.* pada kolom *Linierity* sebesar 0,000.

**Tabel 6**  
**Uji Linieritas Variabel Kepuasan Kerja (X) dengan OCB (Y)**

**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * KK Between Groups (Combined)	5232.977	22	237.863	4.410	.000
Linearity	1542.468	1	1542.468	28.597	.000
Deviation from Linearity	3690.509	21	175.739	3.258	.000
Within Groups	3182.401	59	53.939		
Total	8415.378	81			

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier karena nilai *Sig.* pada kolom *Linearity* masing-masing sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05.

Tujuan dari uji hipotesis pertama adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Regresi Sederhana.

**Uji Hipotesis**

**Tabel 7**  
**Uji Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap OCB (Y)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1542.468	1	1542.468	17.954	.000 <sup>a</sup>
Residual	6872.910	80	85.911		
Total	8415.378	81			

a. Predictors: (Constant), KK

b. Dependent Variable: OCB

Pada tabel ANOVA<sup>b</sup> di atas, nilai  $F = 17.954$  dengan  $sig = 0,000$ . Oleh karena  $p < 0,05$ ; berarti koefisien regresi signifikan, atau Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap

*Organizational Citizenship Behavior* secara signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

**Tabel 8**  
**Persamaan Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap OCB (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.069	14.017		2.431	.017
	KK	.665	.157	.428	4.237	.000

a. Dependent Variable: OCB

Pada tabel Coefficients di atas nilai B Constant 34.069 menyatakan bahwa jika Kepuasan Kerja diabaikan, maka *Organizational Citizenship Behavior* yakni sebesar 34.069. Sedangkan nilai B Kepuasan Kerja 0,665 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 skor Kepuasan Kerja dapat

meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,665. Berdasarkan tabel tersebut di atas yakni Nilai B Constant dan B Kepuasan Kerja, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :  
 $Y = 34.069 + 0,665 X$

**Tabel 9**  
**Interpretasi Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap OCB (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.428 <sup>a</sup>	.183	.173	9.269

a. Predictors: (Constant), KK=

Pada tabel Model Summary di atas, nilai R = 0,428 yang artinya tingkat pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap OCB (Y) berada pada tingkat yang Cukup Kuat berdasarkan tabel interpretasi di bawah ini menurut Triton PB (2005:164) :

### Pembahasan

Berdasar hasil penelitian, dengan menggunakan uji statistik diperoleh nilai F = 17.954 dengan sig = 0,000. Oleh karena  $p < 0,05$ ; berarti koefisien regresi signifikan, atau Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship*



*Behavior* secara signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. (Aldag dan Resckhe, 1997)

Organ mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan 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. (Podsakoff, dkk, 2000)

Pada penelitian ini, peneliti hanya akan membahas pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior*, demikian sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan mempengaruhi rendahnya *Organizational Citizenship Behavior*. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap

*Organizational Citizenship Behavior* tampaknya logis untuk menganggap bahwa kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor penentu utama dari *Organizational Citizenship Behavior* pegawai, pegawai yang puas tampaknya cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu karyawan yang puas mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespons pengalaman positif mereka. Tetapi kepuasan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* melalui persepsi-persepsi keadilan. (Robbins, 2009).

Di dalam penelitian ini menggambarkan kepuasan kerja yang memiliki pengaruh terhadap kemunculan *Organizational Citizenship Behavior* di dalam diri PNS dikalangan Dinas Perikanan dan Peternakan Pemerintah Kota Samarinda dalam tingkat yang cukup kuat dengan nilai  $R = 0,428$ . Tingkat pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang tergolong cukup tinggi dan bisa dikatakan pada level hampir mendekati lemah dikarenakan budaya Indonesia yang cenderung bersifat partenalistik menjadi budaya bagi PNS untuk tunduk dan patuh kepada atasan dengan pertimbangan segala nilai, evaluasi, kredibilitas dan tanggung jawab di lakukan oleh atasan

langsung, hampir keseluruhan kehidupan PNS memiliki ketergantungan kuat dengan atasan, dikarenakan atasan memiliki kewenangan untuk mengatur, mendelegasikan, membina dan mengevaluasi kinerja PNS, sehingga munculnya citra bahwa seorang pemimpin selalu bertindak benar dan pemimpin tidak bisa disalahkan, bawahan yang tidak loyal dan tunduk pada perintah pimpinan dianggap melawan atau tidak loyal dan mengakibatkan munculnya sifat inferior dalam diri seorang bawahan dan sifat superior dalam diri seorang atasan dan menyebabkan sikap *paternalistik*. Hal tersebut masih sejalan dengan penelitian Deon Filmer (Bank Dunia) tahun 2001 menyatakan masih melekatnya budaya kerja yang bersifat feodalistik dalam diri PNS dan mengutamakan kepuasan pribadi serta mengejar jabatan dari pada melakukan pelayanan maksimal terhadap masyarakat ([www.bapenas.go.id](http://www.bapenas.go.id)).

Kepuasan kerja yang dirasakan PNS dikalangan Dinas Perikanan dan Peternakan Pemerintah Kota Samarinda menunjukkan 73,17% responden memiliki kepuasan yang tinggi, dan 26,83% responden sangat tinggi, sedangkan *Organizational Citizenship Behavior* 91,46% responden tergolong sedang, 7,32% responden tergolong tinggi dan 1,22% responden tergolong sangat tinggi, hal ini dikarenakan perilaku organisasi di Dinas Perikanan dan

Peternakan Pemerintah Kota Samarinda belum menyentuh komitmen perbaikan mutu pelayanan secara maksimal yang diharapkan sebagai dinas yang melakukan pembinaan dan pelayanan terhadap masyarakat.

*Organizational Citizenship Behavior* yang dirasakan PNS Dinas Perikanan dan Peternakan Pemerintah Kota Samarinda di katagorikan sebagai kondisi yang terkontrol, dimana kontrol berupa aturan pemotongan insentif jika PNS terlambat absen dan pulang sebelum jam kantor selesai, hal ini sebagai kontrol yang mengikat sehingga *Organizational Citizenship Behavior* tidak muncul secara natural dari diri PNS tetapi karena faktor external yang mengikat.

Melihat kondisi tersebut perlu perbaikan strategi dalam manajemen pelayanan terhadap masyarakat yang ditentukan terlebih dahulu melalui standar organisasi, standar proses, standar pembiayaan dan standar evaluasi yang tepat agar kepuasan kerja yang dirasakan dapat berdampak lebih kuat lagi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dalam diri PNS Dinas Perikanan dan Peternakan Pemerintah Kota Samarinda.

### **Kesimpulan**

Berdasar hasil penelitian yang telah dilakukan menggambarkan adanya koefisien regresi signifikan dengan  $F = 17.954$  dengan  $\text{sig} = 0,000$ . Oleh

karena  $p < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi dirasakan oleh individu PNS tergolong tinggi, namun pada sisi lain kepuasan tersebut belum mampu secara maksimal meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* setingkat dengan kepuasan kerja yang dirasakan pada diri PNS di kalangan Dinas Perikanan dan Peternakan hadap Pemerintah Kota Samarinda dimana *Organizational Citizenship Behavior* yang tergolong sedang. Kondisi ini disebabkan oleh budaya PNS yang cenderung *feodlistik* dan *partenalistik* dimana segala sesuatu tindakan yang akan dilakukan harus mendapat petunjuk dari atasan dan pandangan bahwa seorang atasan tidak pernah salah dan selalu benar sehingga memunculkan sifat *inferior* dalam diri bawahan dan sifat *superior* dalam diri atasan. Hal ini menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* tidak dapat muncul dengan semaksimal dalam diri PNS dikalangan Dinas Perikanan dan Peternakan Pemerintah Kota Samarinda.

## Daftar Pustaka

- Agus Triyono, T E Cinthiya S (2009), *Organization citizenship behavior (OCB) dan pengaruhnya terhadap keinginan keluar dan kepuasan kerja karyawan*, Jurnal Manajemen, 7, 4,
- Aldag Ray, Reschke Wayne (1997), *Employee Value added, Measuring Discretionary Effort and Its Value to the Organization*, Center for Organization Effectiveness Inc.
- Aletrnatif Merasionalisasi PNS, [www. bappenas.go.id/get-file-server/node/8486/](http://www.bappenas.go.id/get-file-server/node/8486/)
- Arius Kambu, Eka, A. T, Surachman & Margono, S. (2012), *Pengaruh leader Member Exchange, persepsi dukungan organisasional, budaya etnis Papua dan Organization citizenship behavior terhadap kinerja pegawai pada Sekda Propinsi Papua*, Jurnal Aplikasi Manajemen, 10, 2, 262-272.
- Debora. E. P, Ali Nina, L. S (2004) *Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organisatioal citizenship behaviour*, *Makara Sosial Humaiora*, 8, 3, 105-111
- Fenika Wulani (2005), *Sikap kerja dan implikasinya dalam pengelolaan sumber daya manusia: Suatu kajian terhadap Organization citizenship behavior (OCB)*, Jurnal Studi Bisnis, 2, 1, 13-25
- I G A A Yesika Yunir, Harlina, N & Diana R. (2012), *Hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan organization*

- citizenship behavior (OCB) pada karyawan kantor pusat PT. BPD Bali*, Jurnal Psikologi, 1, 1, 179-192,
- Jehad M, Farzana Q H, M Adnan (2011), *Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour: An Empirical Study At Higher Learning Institutions*, Asian Academy of Management Journal, Vol 16 No 2, 149-165.
- Konovsky, M.A., & D.W. Organ. (1995). "Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behaviour" *In press, Journal of Organizational Behavior*.
- Luthans, F. (2006) *Perilaku organisasi, Organizational behavior*, Edisi ke 10, Yogyakarta, Andi.
- Malven W. C, Crispen, C, Michael, D. S (2011), *Evaluation of job satisfaction and organisatioal citizenship behaviour: Case study selected organisations in Zimbabwe*, African Jurnal Of Business Management, 5, 7, 2910-2917.
- Menurunnya peringkat pelayanan Pemerintah Kota Samarinda survey Integritas KPK 2012, Jawa Pos, 05 Januari 2013
- Mugi Harsono (2004), *Organization citizenship behavior (OCB) dalam kajian filsafat ilmu*, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 4, 1, 1-7.
- Nana Syaodih (2008), *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung, remaja Rosdakarya
- Organ, D. W (1997), *Organizational Citizenship Behavior It's Construct Clean-Up Time*, Human Performance 10(2), 85 – 97
- Organ, D.W, K Ryan (1995), *A Meta-Analytic Review of Attitudinal And Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior*, Personnel Psychology, 48: 775-802
- Pandsokoff, P. M. Mackenzie, S.B. Paine J. B. dan Bachrach, D. G (2000), "Organizational Citizenship Behavior, a Critical Review of Theoretical Empurucal Literature and Suggestions for Future Research" *Jounal of Management*, 26 (3): 513-563
- Robbins, S. P. (2009) *Perilaku organisasi, Organizational behavior*, Edisi ke 12, Jakarta, Selemba Empat.
- Roby Sambung (2011), *Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB-I dan OCB-O dengan dukungan organisasi sebagai varibel moderating: Studi pada Universitas Palangka Raya*, Jurnal Manajemen, 5, 1,
- Saifuddin Azwar (2012), *Reliabilitas dan validitas*, Edisi ke 4, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Saifuddin Azwar (2012), *Penyusunan skala psikologi*, Edisi ke 2, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Slamet S Suswono, Amiluhur Soeroso (2001), *Determinasi Demografi Terhadap Perrilaku Karitatif Keorganisasian*, Jurnal Siasat Bisnis, No 6 Vol 1
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung, Alfabeta

- Tukiran T (2011) *Penelitian kuantitatif, Sebuah pengantar*, Bandung, Alfabeta
- Unika P, Kartika S D (2010), *Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo*. Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro, Vol 7 No 1
- Utomo, K. W (2002) *Kecenderungan kepemimpinan Transaksional dan Transformasional dan Hubungan dengan Organizational Citizenship behavior, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja*, Journal Riset Ekonomi dan Manajemen Surabaya, Vol. 2 No. 2 hal. 34-52
- Wibowo (2012) *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Rajawali Pers
- Yuwono, I dkk (2005), *Psikologi Industri dan Organisasi*, Surabaya, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.