

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN DUKUNGAN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN LPD DI DESA ADAT PENARUNGAN

I Kadek Kicen Apriyana¹

Anak Agung Dwi Widyani, SE.,MM.Ak, Ni Luh Gede Putu Purnawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹kicenapriyana83@gmail.com

Abstrack

The attitude of employee behavior that is voluntary, sincere, happy without having to be ordered and controlled by the company in providing good service is known as the Organizational Citizenship Behavior (OCB). This study aims to determine the effect of organizational climate, organizational commitment, and organizational support on organizational citizenship behavior (OCB) among LPD employees in Penarungan Traditional Village by using a sample of 35 employees as research respondents. The sampling technique used in this study is the census method. Data collection was carried out through interviews and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis processed using SPSS version 23 software. Based on the results of the analysis, this study shows that organizational climate, organizational commitment and organizational support have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB) in LPD employees in the village. Traditional Penarungan.

Keywords: Organizational Climate, Organizational Commitment, Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior (OCB)

I. PENDAHULUAN

Kebangkrutan lembaga keuangan 90 persen karena faktor internal, bukan faktor eksternal. Oleh karena itu SDM pada lembaga keuangan yaitu salah satunya LPD dituntut untuk kompeten, professional dan kreatif, serta memiliki integritas moralitas yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Widyani, 2015). Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini tidak hanya perilaku *in-role* yaitu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang ada dalam *job description*, tetapi juga perilaku *extra-role* yang di mana kontribusi peran extra untuk menyelesaikan pekerjaan

dari organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Ahmad dan Tanzin, 2016).

Pada kondisi sebenarnya LPD di Desa Adat Penarungan menurut pengamatan peneliti, terdapat masalah yaitu rendahnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hasil wawancara dengan ketua LPD bahwa sangat memerlukan pegawai yang memiliki peran ekstra diluar pekerjaannya agar dapat bekerja lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi namun hal itu masih belum dapat direalisasikan karena masih ada beberapa pegawai yang melakukan tindakan-tindakan yang kurang mematuhi aturan.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa ada beberapa faktor penting yang dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diantaranya adalah iklim organisasi, komitmen organisasi dan dukungan organisasional. Asari, *et. al.*, (2018) menyatakan bahwa perusahaan harus mengutamakan iklim organisasi yang kondusif, apabila iklim organisasi diperusahaan baik maka hal tersebut dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan sekaligus akan berdampak pada meningkatkannya OCB para karyawan.

Permasalahan yang berkaitan dengan iklim organisasi pada LPD di Desa Adat Penarungan adalah dimana masih adanya hubungan yang kurang baik yang menyebabkan konflik dan pertentangan atau perbedaan pendapat diantara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan yang akan berdampak pada suasana kerja yang tidak nyaman sehingga karyawan sulit untuk menunjukkan perilaku OCB.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Adapun permasalahan yang timbul berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal terhadap beberapa karyawan pada LPD di Desa Adat Penarungan, masih ditemukan permasalahan seperti karyawan yang terkadang melanggar peraturan organisasi seperti datang terlambat atau bahkan izin mendadak.

Berdasarkan data dari bagian personalia, diperoleh tingkat absensi

karyawan selama periode bulan Januari sampai Desember 2019. Hal ini membuktikan bahwa masih banyaknya tingkat kehadiran karyawan yang kurang tepat waktu atau datang terlambat, selain itu masih di temukan karyawan yang ijin dalam sebulan, sehingga jika dibiarkan akan berdampak pada komitmen organisasi karyawan kedepannya yang akan menurun.

Faktor lain yang juga mampu mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan mencerminkan perasaan terdalamnya tentang perhatian dan penekanan organisasi. Dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif (Purnawati, 2019). Hasil observasi dan wawancara awal ditemukan masalah dukungan organisasi yang masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata gaji karyawan pada LPD di Desa Adat Penarungan periode tahun 2017-2018. Karyawan masih merasa kurang diperhatikan terkait kesejahteraannya, mereka masih mengeluhkan gaji yang diterima.

Ukkas (2017), Sudirjo (2017), Mahendra (2017), Fanis (2016) dan Nurhasnawati (2018) menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Jaya (2017), Yuliani (2017), Christy (2018), Saraswati (2019) dan Bodroastuti (2019) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Pratama (2016), Wulandari (2017), Metria (2018), Saputra (2019), Azhar (2019) dan Defrionaldo (2019) menyatakan bahwa

dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Dukungan Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan LPD di Desa Adat Penarungan”.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. *Planned Behavior Theory*

Teori Perilaku Terencana atau TPB (*Theory of Planned Behavior*) didasarkan pada asumsi bahwa manusia adalah makhluk yang rasional dan menggunakan informasi-informasi yang mungkin baginya secara sistematis (Achmat, 2010). Orang memikirkan implikasi dari tindakan mereka sebelum mereka memutuskan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku-perilaku tertentu.

2.2. Iklim Organisasi

Simamora (2016:81) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Stringer (2016) mengatakan bahwa ada 5 (lima) indikator iklim organisasi yaitu:

- 1) Struktur (*Structure*)
- 2) Tanggung Jawab (*Responsibility*)
- 3) Penghargaan (*Recognition*)
- 4) Dukungan (*Support*)
- 5) Komitmen (*Commitment*)

2.3. Komitmen Organisasi

Meiske Claudia (2018) menyatakan komitmen organisasi mencakup adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, rasa tanggung jawab

terhadap semua tugas dan kewajiban maupun keinginan untuk memajukan organisasi. Eva Kris (2015) mengemukakan bahwa ada tiga komponen indikator komitmen organisasional, yaitu:

- 1) *Affective commitment*
- 2) *Continuance commitment*
- 3) *Normative commitment*

2.4. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2017). Eisenberger (2017:700), berpendapat bahwa terdapat beberapa dimensi yang membentuk dukungan organisasi, yaitu:

- 1) Keadilan (*Fairness*)
- 2) Dukungan atasan (*Supervisor Support*)
- 3) Penghargaan dan kondisi kerja

2.5. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Purba & Seniati (2016) menerangkan bahwa OCB adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tetapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktifitas individu. Menurut Organ (2016), indikator *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah sebagai berikut:

- 1) *Altruism*
- 2) *Courtesy*
- 3) *Civic virtue*
- 4) *Conscientiousness*
- 5) *Sportsmanship*

2.6. Hipotesis

H₁: Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

H₂: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

H₃: Dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

III. METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan di LPD di Desa Adat Penarungan, Mengwi-Badung. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah iklim organisasi, komitmen organisasi dan dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 35 karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode sensus dikarenakan sampel dalam penelitian ini kurang dari 100.

3.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu iklim organisasi, komitmen organisasi dan dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2016).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

X₁ = Iklim Organisasi

X₂ = Komitmen Organisasi

X₃ = Dukungan Organisasi

a = Konstanta Regresi

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

b₃ = Koefisien regresi X₃

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada

di atas 0,3 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

2) Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

4.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa uji normalitas memiliki *asympt. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel bebas yaitu iklim organisasi, komitmen organisasi dan dukungan organisasi > 0,10 dan nilai VIF ≤ 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu iklim organisasi, komitmen organisasi dan dukungan organisasi memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,853; 0,846 dan 0,184 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.3 Analisis Inferensial

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, komitmen organisasi dan dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 23.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara iklim organisasi, komitmen

organisasi dan dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan LPD di Desa Adat Penarungan secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,877	0,875		2,146	0,040
Iklim Organisasi	0,090	0,033	0,153	2,706	0,011
Komitmen Organisasi	0,534	0,095	0,327	5,598	0,000
Dukungan Organisasi	0,925	0,082	0,681	11,313	0,000
R					0,959
<i>R Square</i>					0,920
<i>Adjusted R Square</i>					0,912
<i>F Statistic</i>					119,129
Signifikansi F					0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2020)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,877 + 0,090X_1 + 0,534X_2 + 0,925X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$a = 1,877$ artinya bila iklim organisasi (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan dukungan organisasi (X_3) sama dengan nol (0), maka *organizational citizenship behavior* (Y) rata-rata sebesar 1,877 satuan.

$X_1 = 0,090$ menunjukkan bahwa iklim organisasi (X_1) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) pada karyawan LPD di Desa Adat Penarungan. Hal ini berarti semakin meningkat iklim organisasi maka *organizational citizenship behavior* (OCB) juga semakin meningkat.

$X_2 = 0,534$ menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) pada karyawan LPD di Desa Adat Penarungan. Hal ini berarti semakin meningkat komitmen organisasi maka *organizational citizenship behavior* (OCB) juga semakin meningkat.

$X_3 = 0,925$ menunjukkan bahwa dukungan organisasi (X_3) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) pada karyawan LPD di Desa Adat Penarungan. Hal ini berarti semakin meningkat dukungan organisasi maka *organizational citizenship behavior* (OCB) juga semakin meningkat.

2) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diatas, dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,959. Besarnya nilai R 0,959 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 yang berarti ada

hubungan yang sangat kuat antara iklim organisasi, komitmen organisasi dan dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan LPD di Desa Adat Penarungan.

3) Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 1 diatas, diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,912 atau sebesar 91,2%. Dengan demikian besarnya pengaruh kepuasan kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan LPD di Desa Adat Penarungan adalah sebesar 57,4% sedang sisanya $100\% - 91,2\% = 8,8\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4) Uji F-test

Berdasarkan Tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 119,129 nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain ada pengaruh secara simultan dari variabel iklim organisasi, komitmen organisasi dan dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan LPD di Desa Adat Penarungan.

5) Uji t (t-test)

a. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil t-test pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel iklim organisasi sebesar 2,706 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,011 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan LPD di Desa Adat Penarungan, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Fanis (2016) dan Mahendra (2017) yang menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

b. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil t-test pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi sebesar 5,598 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan LPD di Desa Adat Penarungan, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jaya (2017) dan Yuliani (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

c. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil t-test pengaruh dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel dukungan organisasi sebesar 11,313 serta nilai

signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan LPD di Desa Adat Penarungan, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulandari (2017) dan Metria (2018) menemukan bahwa dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

V. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan LPD di Desa Adat Penarungan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan LPD di Desa Adat Penarungan.
3. Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan LPD di Desa Adat Penarungan.

5.2 Keterbatasan

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti hanya menguji faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) yang terdiri

dari iklim organisasi, komitmen organisasi dan dukungan organisasi.

2. Peneliti hanya menggunakan satu instansi atau perusahaan sebagai lokasi penelitian, yaitu pada LPD di Desa Adat Penarungan.

5.3 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan dan keterbatasan tersebut di atas, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan pimpinan memberikan karyawan arahan agar bertanggung jawab untuk terlibat dalam proses pekerjaan yang sedang berjalan.
2. Diharapkan pimpinan memberikan perhatian khusus kepada karyawan agar karyawan tetap ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
3. Diharapkan pimpinan perusahaan lebih terbuka dalam memberikan perhatian kepada karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan.
4. Bagi bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Sowana Wahud dan Tanzin Khan. 2016. Does Motivation Lead to Organizational Citizenship Behavior A Theoretical Review. *Global Journal of Management and Business Research*, 16 (7), pp: 43-49.
- Asari, Thamrin Abdullah dan Wibowo. 2018. Pengaruh Kepribadian, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja

- Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen*.
- Azhar. 2019. Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediator. *AKUNTABEL* 16 (1), 2019 36-46
- Bodroastuti, Tri. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Solusi* Vol. 17, No. 2 April 2019.
- Christy, Yunita. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Akuntansi Maranatha* Volume 10 Nomor 2, November 2018: 199-211.
- Defrionaldo. 2019. Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Persepsi Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi: Studi Pada Karyawan Beacukai Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* Vol. 4, No. 3, 2019 Agustus: 544-561.
- Eva Kris Diana Devi. 2015. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang). Semarang. Tesis. Program Pascasarjana UNDIP.
- Fanis, Astria Tika. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bank X. *Jurnal RAP UNP*, Vol. 7, No. 1, Mei 2016, hlm. 1-11.
- Jaya, Rony. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Bptpm Kota Pekanbaru. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sulthan Syarif Kasim Riau*.
- Mahendra, I Made Dika. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 9, 2017: 4569-4688.
- Meiske Claudia. 2018. Pengaruh dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada dosen tetap di Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin.
- Metria, Ketut. 2018. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 7.9 (2018): 2117-2146.
- Nurhasnawati. 2018. Pengaruh antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behaviour Pada Guru MIN Se Kota Pekanbaru. *IJIEM: Kajian Teori dan Hasil Penelitian Pendidikan*, Vol. 1, No. 2, Oktober 2018.
- Organ, D. W., Podsakof, P. M., and Mackenzie, S. B. 2016. Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and

- consequences. California: Sage Publication.
- Purba, Debora Eflina dan Ali Nina Liche Seniati. 2016. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenzhip Behavior, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok 16424, Indonesia.
- Purnawati, Ni Luh Gede Putu. 2019. Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Setda Kabupaten Tabanan. *Widyadari* Vol. 20 No. 1 April 2019.
- Saputra, Putu Enda Wira. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Ocb Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 12, 2019: 7134-7153.
- Saraswati, Karina Dyah Ari. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenhip Behavior pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Sains Psikologi*, Vol. 8, Nomor 2, Novermber 2019, hlm 238-247.
- Simamora, Henry. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sudirjo, Frans. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenhip Behavior (Ocb) Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *Forum Ekonomi Dan Sosial Ke-1 2017 Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia Cabang Semarang*.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Stringer, Robert. 2016. Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
- Ukkas, Imran., dan Dirham Latif. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenhip Behavior (OCB).
- Widyani, Anak Agung Dwi. 2015. Knowledge Management Dalam Perspektif Tri Kaya Parisuda Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi. *Juima* Vol. 5 No. 2, September 2015.
- Wulandari, Ambar Dwi. 2017. Analisis Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizenhip Behavior Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pdam Tirta Moedal Kota Semarang).
- Yuliani, Indah. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenhip Behavior. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* Vol.2, No.3, Oktober 2017: 401 – 408.