

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL BALAI PENGELOLAAN DAERAH  
ALIRAN SUNGAI DAN HUTAN LINDUNG KAPUAS**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**RISMA UTAMI  
NIM: 151310325**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
2021**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PEGAWAI  
NEGERI SIPIL BALAI PENGELOLAAN DAERAH ALIRAN SUNGAI  
DAN HUTAN LINDUNG KAPUAS**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

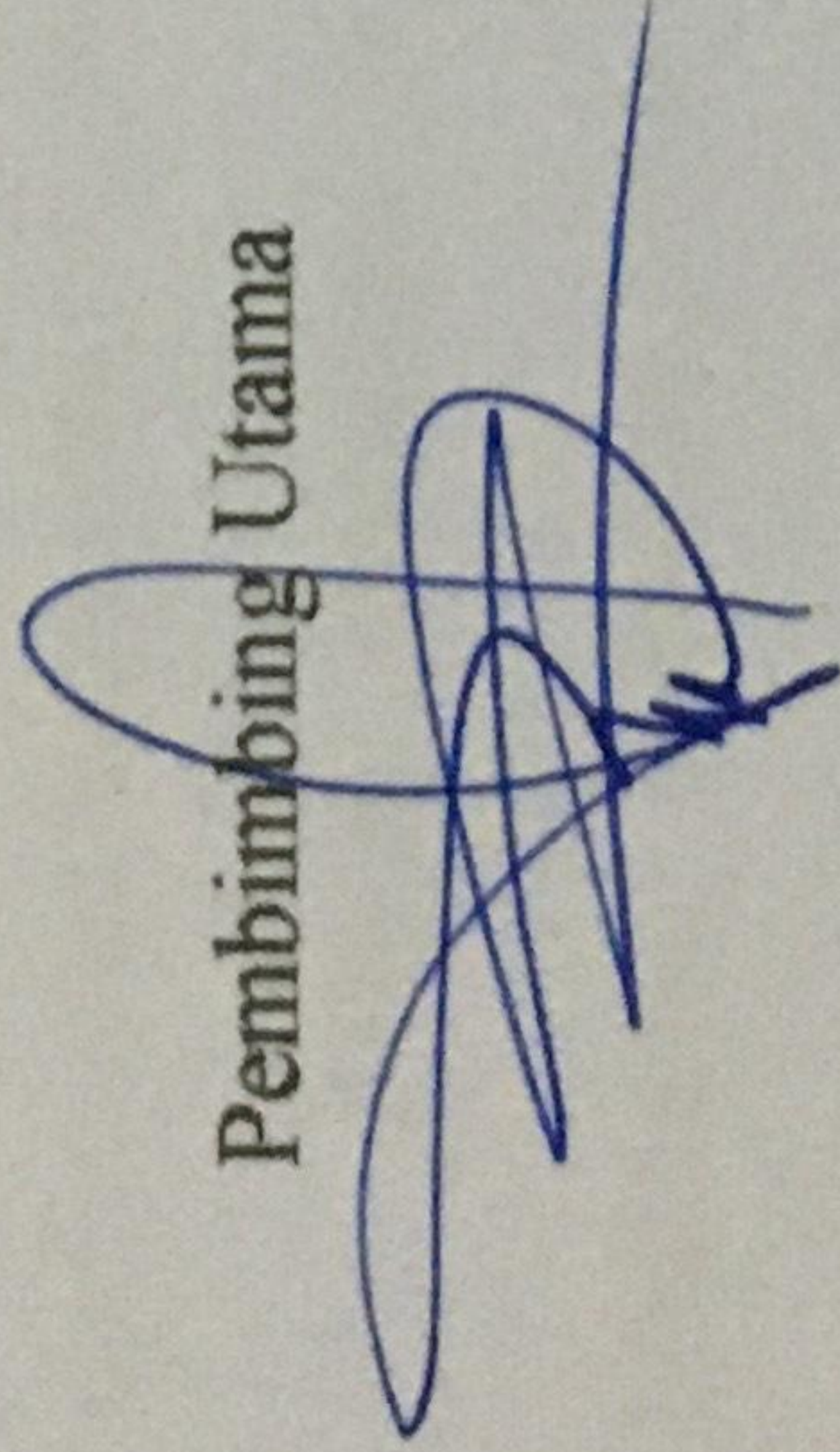
RISMA UTAMI  
NIM. 151310325

**Program Studi Manajemen**  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian  
Skripsi / Komprehensif

Pada Tanggal : 14 Januari 2021

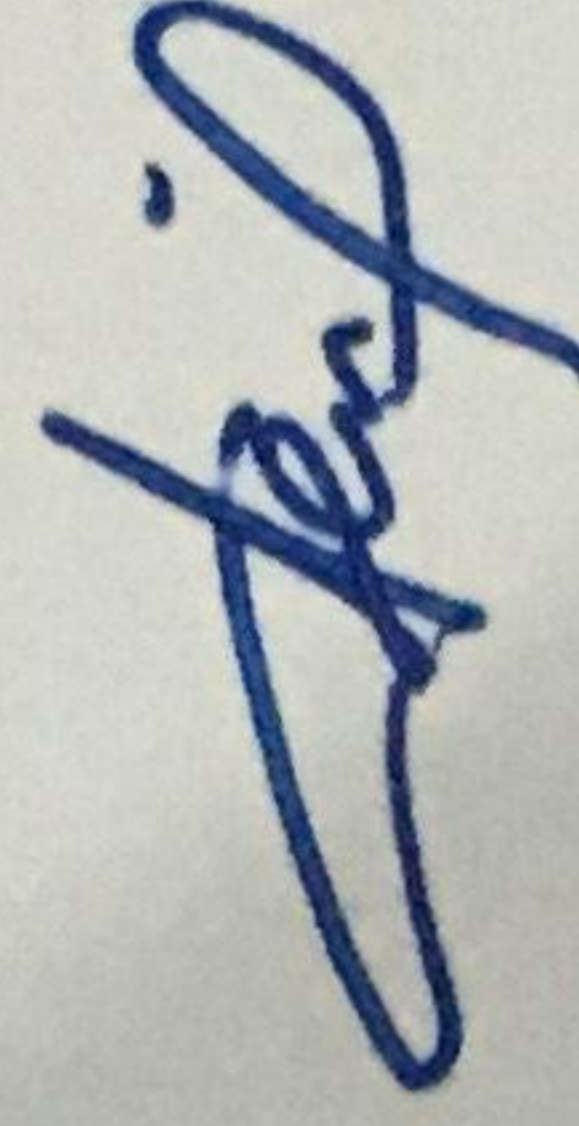
**Majelis Penguji :**

Pembimbing Utama



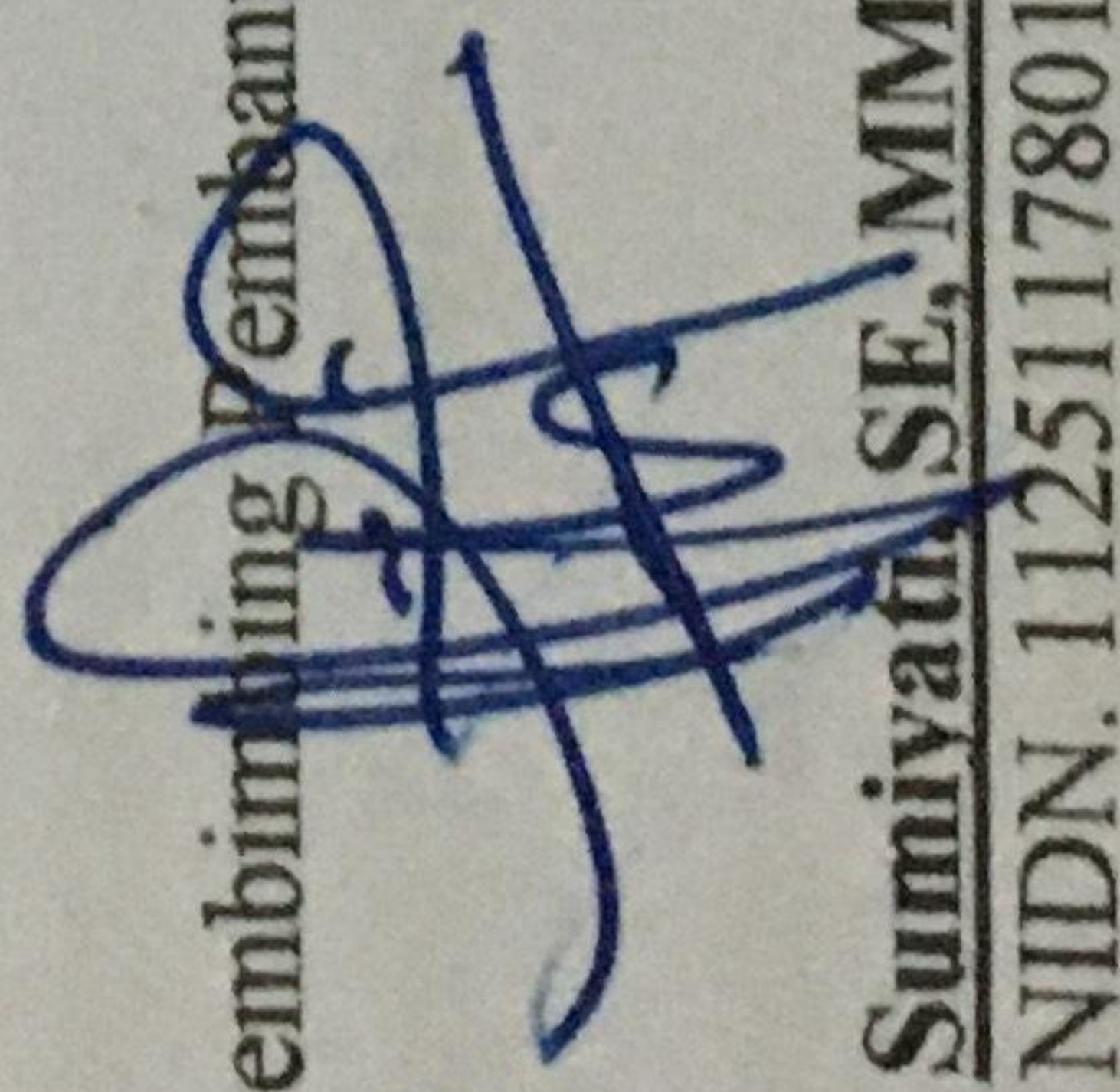
Samsuddin, SE, MSi  
NIDN. 1113117701

Penguji Utama



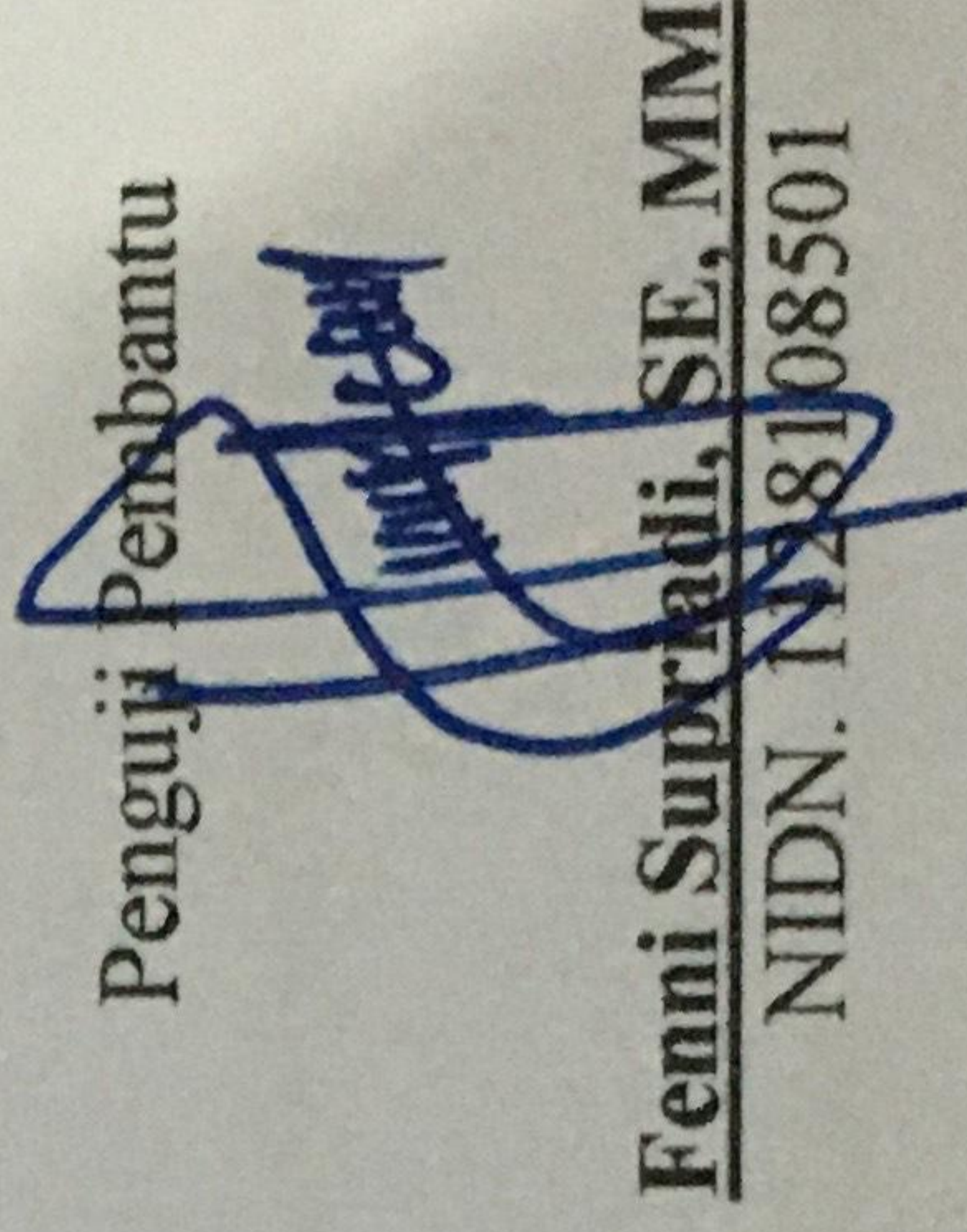
Devi Yasmin, SE, MM  
NIDN. 0030066701

Pembimbing Pembantu



Sumiyati, SE, MM  
NIDN. 1125117801

Penguji Pembantu



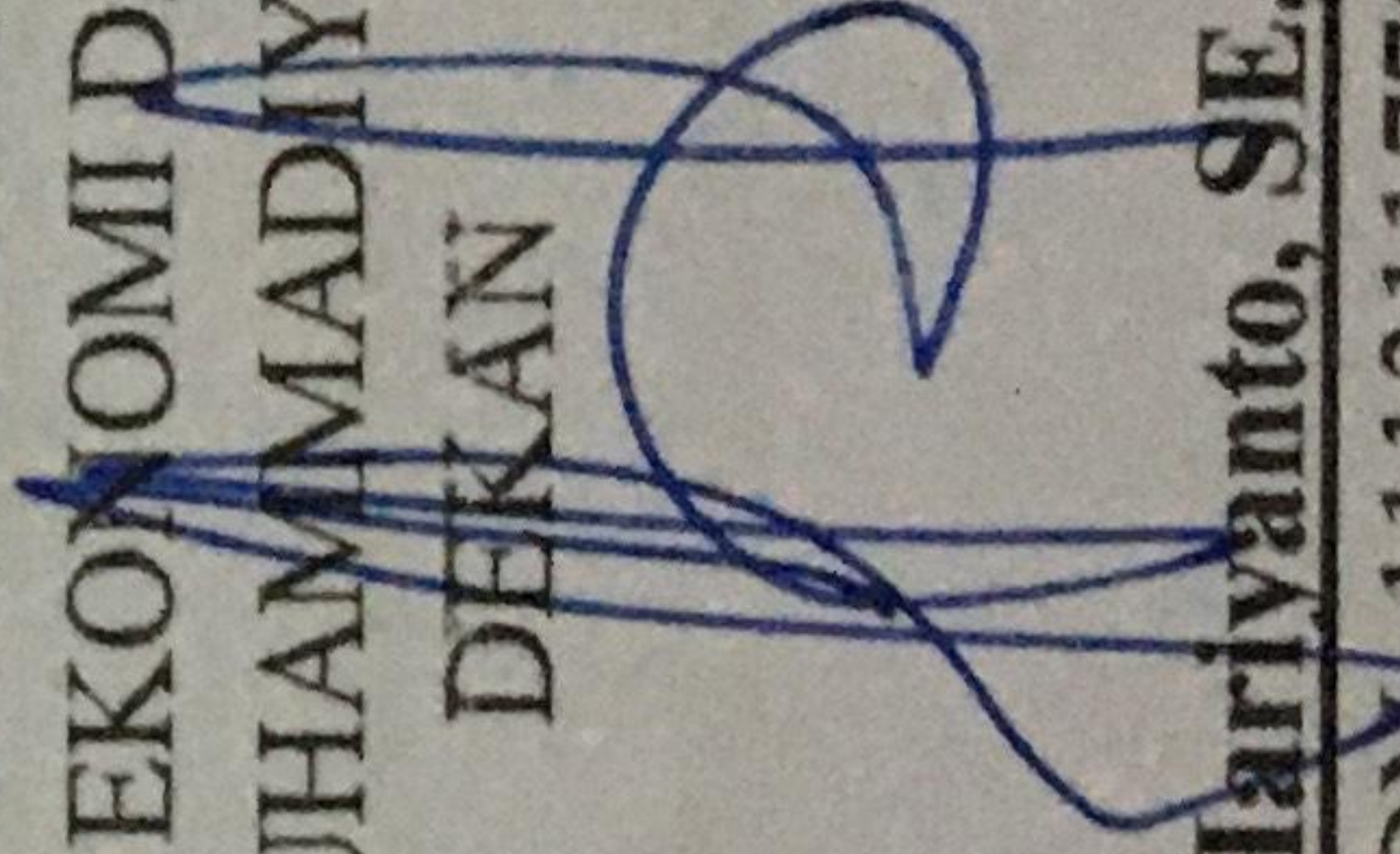
Fenni Supriadi, SE, MM  
NIDN. 128108501

Pontianak,

Disahkan Oleh : 14 Januari 2021

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK

DEKAN



Dedi Hariyanto, SE, MM  
NIDN. 1113117701

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT, serta rahmat, shalawat, dan salam untuk junjungan besar Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai Negeri Sipil Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas”**. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan dalam penyelesaian studi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan, masukan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, ST, M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak
2. Bapak Samsuddin, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak sekaligus Dosen Pembimbing Utama.
3. Ibu Sumiyati, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Kedua yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.
4. Seluruh Dosen dan seluruh Staf Akademik Universitas Muhammadiyah Pontianak.
5. Kedua orangtua tercinta, Bapak Sumarjo dan Ibu Nurhasana yang telah membesarkan penulis sampai sekarang, yang telah memberikan dukungan baik

materiil maupun doa, perhatian dan semangat selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

6. Sahabat-sahabat tercinta, Khairunnisa, Anugrah Dila, Zainab, Feny Harcia, dan Nurul Fazriya yang telah berbaik hati membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman teman seperjuangan dan rekan-rekan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak Angkatan 2015 yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan saran dan kritik membangun untuk menyempurnakan skripsi ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Pontianak, September 2020  
Penulis

Risma Utami  
NIM. 151310325

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Pegawai Negeri Sipil Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas dengan sampel berjumlah 37 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji kelayakan model (uji F).

Hasil pengujian menunjukkan persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah:  $Y = 2,512 + 0,369X$ . Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,369, yang berarti bahwa hubungan antara variabel komitmen organisasional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah lemah. Nilai koefisien determinasi (*R Square* atau  $R^2$ ) sebesar 0,136, yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel komitmen organisasional (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) adalah sebesar 13,6%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 86,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F hitung 5,508 > F tabel 4,12, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dipengaruhi oleh Komitmen Organisasional.

**Kata Kunci: Komitmen Organisasional, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
ABSTRAK .....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	v
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR LAMPIRAN .....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan.....	8
C. Pembatasan Masalah .....	8
D. Tujuan Penelitian .....	9
E. Manfaat Penelitian .....	9
F. Kerangka Pemikiran .....	9
G. Metode Penelitian.....	12
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	21
B. Komitmen Organisasional.....	22
C. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	25
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Profil Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai (BPDAS) Dan Hutan Lindung.....	27
B. Visi dan Misi Organisasi Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai (BPDAS) Dan Hutan Lindung .....	28
C. Tugas Pokok dan Fungsi .....	28
D. Struktur Organisasi .....	29
E. Hari dan Jam Kerja Pegawai .....	33
F. Gaji dan Tunjangan .....	33

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden .....	35
B. Analisis Data .....	39
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan .....	50
B. Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA .....	52

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas .....	2
Tabel 1.2	Jumlah Pegawai Berdasarkan Bagian .....	3
Tabel 1.3	Jumlah Ketersediaan dan Kekurangan Pegawai` .....	4
Tabel 1.4	Jumlah Pegawai .....	5
Tabel 1.5	Tingkat Absensi Pegawai .....	5
Tabel 1.6	Nilai Rata-Rata Prestasi Pegawai .....	6
Tabel 1.7	Skor Pernyataan Responden .....	15
Tabel 1.8	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan .....	18
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	35
Tabel 4.2	Usia Responden .....	36
Tabel 4.3	Pendidikan Responden .....	36
Tabel 4.4	Pangkat dan Golongan/Ruang Responden .....	37
Tabel 4.5	Bagian Responden .....	37
Tabel 4.6	Masa Kerja Responden .....	38
Tabel 4.7	Status Perkawinan Responden .....	38
Tabel 4.8	Jumlah Tanggungan Responden .....	39
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Pertama) .....	40
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Kedua) .....	41
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Ketiga) .....	42
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Keempat) .....	43
Tabel 4.13	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Pertama) .....	43
Tabel 4.14	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Kedua) .....	44
Tabel 4.15	Hasil Uji Reliabilitas .....	45



Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas .....	46
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	47
Tabel 4.18 Hasil Analisis Koefisien Korelasi .....	48
Tabel 4.19 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F) .....	49

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran .....	12
Gambar 3.1 Struktur Organisasi .....	30

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	54
Lampiran 2 Identitas Responden.....	59
Lampiran 3 Tabulasi Responden.....	61
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas .....	64
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas .....	75
Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas.....	77
Lampiran 7 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	77
Lampiran 8 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	78
Lampiran 9 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F).....	78

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam suatu organisasi, karena kunci keberhasilan suatu perusahaan berawal dari pemberdayaan sumber daya manusia yang memiliki bakat, kreativitas dan semangat kerja. Apapun bidang usaha yang dijalankan suatu perusahaan, sumber daya manusia akan berperan penting dalam hasil akhir perusahaan tersebut.

Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai (BPDAS) dan Hutan Lindung Kapuas merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktorat Jenderal Pengendalian Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung. Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas berlokasi di Jl. Jendral Ahmad Yani No. 121 Pontianak, Kalimantan Barat. Berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.10/Menlhk/Setjen/OTL.0/1/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung, Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai (BPDAS) dan Hutan Lindung Kapuas mempunyai tugas yaitu melaksanakan penyusunan rencana, pelaksanaan rehabilitasi hutan dan lahan serta konservasi tanah dan air, pengembangan kelembagaan, pengendalian kerusakan perairan darat dan evaluasi pengelolaan daerah aliran sungai dan hutan lindung.

Daerah aliran sungai dan hutan lindung kapuas yang dikelola Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas Tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.1 :

**Tabel 1.1**  
**Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas**  
**Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas**  
**Tahun 2020**

No	Kota/Kabupaten	DAS		Hutan Lindung	
		Jumlah	Luas (Ha)	Jumlah	Luas (Ha)
1	Sambas	84	867.584,00	10	76
2	Bengkayang	28	458.088,00	3	48
3	Pontianak	-	0	9	87
4	Landak	13	595.229,00	15	136
5	Sanggau	63	590.210,00	12	110
6	Sekadau	71	1.282.779,00	3	35
7	Sintang	84	1.313.022,00	9	27
8	Melawi	7	634.230,00	19	65
9	Kapuas Hulu	43	768.584,00	20	255
10	Ketapang	101	367.575,59	25	275
11	Kubu Raya	34	397.915,00	10	85
12	Kayong Utara	91	1.388.102,00	6	150
13	Mempawah	33	411.376,00	3	55
14	Kota Singkawang	6	185.352,00	-	0
15	Kota Pontianak	3	131.066,00	-	0
	Total	661	7.889.298,59	144	1.404

Sumber : BPDAS dan Hutan Lindung Kapuas, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa daerah aliran sungai dan hutan lindung kapuas sebagian besar berada di Kota/Kabupaten Ketapang dengan jumlah daerah aliran sungai sebanyak 15,28% dan jumlah hutan lindung sebanyak 17,36%. Sedangkan daerah aliran sungai terluas berada di Kota/Kabupaten Kayong Utara dengan persentase 16,96% dan jumlah hutan lindung terluas berada di Kota/Kabupaten Ketapang dengan persentase 19,59%.

Jumlah pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas berdasarkan bagian dapat dilihat pada Tabel 1.2:

**Tabel 1.2**  
**Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas**  
**Jumlah Pegawai Berdasarkan Bagian**  
**Tahun 2020**

No	Bagian	Jumlah	
		Pegawai Negeri Sipil	Pegawai Kontrak
1	Kepala Balai	1	-
2	Sub Bagian Tata Usaha	10	1
3	Seksi Rehabilitasi Hutan Lindung	5	2
4	Seksi Evaluasi Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung	7	3
5	Seksi Program	6	1
6	Penata Laporan Keuangan	2	1
7	Pengendali Ekosistem Hutan Muda	1	2
8	Pengendali Ekosistem Hutan Pertama	3	1
9	Pengendali Ekosistem Pelaksana	2	-
	Total	37	11

Sumber : BPDAS dan Hutan Lindung Kapuas, 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pegawai di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas berjumlah 48 pegawai, yang terdiri dari 37 pegawai negeri sipil dan 11 pegawai kontrak. Pegawai negeri sipil Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas sebagian besar berada di bagian Sub Bagian Tata Usaha sebanyak 27,02% dan jumlah pegawai kontrak sebagian besar berada di Seksi Evaluasi Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung sebanyak 27,27%. Status pegawai kontrak pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas yaitu pegawai kontrak pemerintah atau pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) dengan masa kontrak selama dua tahun.

Dari tabel di atas dapat dilihat secara umum Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas masih kekurangan pegawai di beberapa bagian, hal ini tentu dapat mempengaruhi kondisi kerja pegawai karena kekurangan pegawai akan berdampak pada beban kerja pegawai yang bertambah.

**Tabel 1.3**  
**Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas**  
**Jumlah Ketersediaan dan Kekurangan Pegawai**  
**Tahun 2020**

No	Bagian	Kebutuhan	Ketersediaan	Kekurangan
1	Kepala Balai	-	1	-
2	Sub Bagian Tata Usaha	-	11	-
3	Seksi Rehabilitasi Hutan Lindung	9	7	2
4	Seksi Evaluasi Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung	-	10	-
5	Seksi Program	9	7	2
6	Penata Laporan keuangan	-	3	-
7	Pengendali Ekosistem Hutan Muda	5	3	2
8	Pengendali Ekosistem Hutan Pertama	-	4	-
9	Pengendali Ekosistem Pelaksana	5	2	3
Total		28	48	9

Sumber : BPDAS dan Hutan Lindung Kapuas, 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa ketersediaan pegawai di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas masih belum terpenuhi. Di Seksi Rehabilitasi Hutan Lindung, Seksi Program dan Pengendali Ekosistem Hutan Muda kekurangan masing-masing 2 orang pegawai, sedangkan di Bagian Pengendali Ekosistem Pelaksana terdapat kekurangan 3 orang pegawai.

Jumlah pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas Tahun 2017 sampai dengan 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.3:

**Tabel 1.4**  
**Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas**  
**Jumlah Pegawai**  
**Tahun 2017-2019**

Tahun	Pegawai Negeri Sipil	Pegawai Kontrak	Jumlah
2017	36	15	51
2018	36	15	51
2019	37	11	48

Sumber : BPDAS dan Hutan Lindung Kapuas, 2020

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa jumlah pegawai negeri sipil Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas pada Tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 2,78%.

Menurut Hasibuan (2017:51): “Absen adalah tidak bekerjanya seorang karyawan pada saat hari kerja, karena sakit, izin, alpa, atau cuti. Absensi adalah daftar administrasi ketidakhadiran pekerja (absen)”.

Tingkat absensi pegawai negeri sipil Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas Tahun 2017 sampai dengan 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.4:

**Tabel 1.5**  
**Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas**  
**Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2017-2019**

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HK x JP	Absensi			Jumlah tidak hadir	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2017	239	36	8.604	28 hari	22 hari	76 hari	126 hari	1,46
2018	239	36	8.604	18 hari	9 hari	31 hari	58 hari	0,67
2019	246	37	9.102	24 hari	2 hari	34 hari	60 hari	0,66

Sumber : BPDAS dan Hutan Lindung Kapuas, 2020



Tingkat absensi pegawai dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$\text{Absen} = \frac{\text{jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{jumlah hari kerja per bulan}} \times 100 \%$$

Sumber : Hasibuan (2017:51)

Tabel 1.4 menunjukkan tingkat absensi pegawai pada Tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 54,11%, dan pada Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 1,49%. Nilai prestasi kerja pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas dapat dilihat pada Tabel 1.5:

**Tabel 1.6**  
**Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas**  
**Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2017-2019**

Tahun	Nilai Rata-Rata	Capaian	Naik/Turun (%)
2017	82,80	Baik	-
2018	84,80	Baik	2,42
2019	73,26	Cukup	(13,61)

Sumber : BPDAS dan Hutan Lindung Kapuas, 2020

Penilaian prestasi kerja pegawai menggunakan pedoman penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 34 Tahun 2011 sebagai berikut:

91 – 100 : Sangat Baik

76 – 90 : Baik

61 – 75 : Cukup

51 – 60 : Kurang

50 ke bawah : Buruk

Tabel 1.5 menunjukkan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai pada Tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 2,42%, dan pada Tahun 2019 mengalami

penurunan sebesar 13,61%. Menurut Smith, Organ dan Near (2003) dalam Sudaryo, dkk (2018:145): “OCB tidak dapat dilepaskan dari komitmen pegawai, karena bagaimanapun prestasi kerja yang melebihi apa yang seharusnya, banyak ditentukan oleh kuat tidaknya komitmen terhadap organisasi”.

Menurut Gibson (1997) dalam Sudaryo, dkk (2018:144):

Komitmen organisasi adalah identifikasi rasa keterlibatan loyalitas yang diperlihatkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan atau komitmen/dedikasi yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan adanya dorongan yang kuat serta tanggung jawab untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Langdon dan Osborne (2001) dalam Wibowo (2018:436):

“Sebagai tanda komitmen positif pekerja menunjukkan antusiasme, menyelesaikan masalah, melaporkan kemajuan, dan menunjukkan inisiatif. Sedangkan sebagai tanda buruknya komitmen adalah: mengajukan pengunduran diri, mengabaikan masalah, bersikap diam dan kurangnya inisiatif.”

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas, menyatakan bahwa masih ada pegawai yang sering datang terlambat dan alpa, dengan alasan mengantar dan menjemput anak sekolah, macet dan menyiapkan keperluan rumah tangga. Selain itu, kurangnya inisiatif pegawai dalam memaksimalkan tugasnya, sehingga setelah pekerjaannya selesai pegawai lebih banyak berdiam diri dan santai sambil menunggu jam istirahat atau jam pulang.

Menurut Wibowo (2018:428): “Organisasi memerlukan pekerja yang terikat dalam *Good Citizenship Behavior*, seperti membuat *statement* konstruktif tentang kelompok kerjanya dan organisasi, membantu orang lain dalam tim,

melakukan pekerjaan ekstra secara sukarela, menghindari konflik yang tidak perlu, menunjukkan perhatian pada kepemilikan organisasi dan menghargai *spirit*".

Kepala Sub Bagian Tata Usaha Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Kapuas mengatakan bahwa pegawai menunjukkan sikap yang kooperatif, hal ini ditunjukkan jika ada pegawai membutuhkan bantuan maka pegawai lain bersedia membantu tanpa ada perintah langsung dari atasan.

Berdasarkan paparan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Negeri Sipil Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas".

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: "Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Pegawai Negeri Sipil Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas?".

## **C. Pembatasan Masalah**

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terarah dan tepat sasaran, maka penulis membatasi pembahasan pada hal-hal sebagai berikut:

1. Variabel Komitmen Organisasional dibatasi pada komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.
2. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dibatasi pada *Altruism*, *Courtesy*, *Sportmanship*, *Civic Virtue*, dan *Conscientiousness*.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Pegawai Negeri Sipil Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Penulis

Sebagai pengetahuan yang bermanfaat dalam memahami permasalahan yang ada dalam instansi sehingga dapat mewujudkan pemahaman yang utuh untuk dijadikan pedoman dalam dunia kerja di masa mendatang.

##### 2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam meningkatkan komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai, khususnya Pegawai Negeri Sipil Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas.

##### 3. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang mengambil topik yang sama dan menambah perbendaharaan penelitian di Universitas Muhammadiyah Pontianak.

#### **F. Kerangka Pemikiran**

Menurut Gibson (1997) dalam Sudaryo dkk (2018:144):

Komitmen organisasi, adalah identifikasi rasa keterlibatan loyalitas yang diperlihatkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan atau komitmen/dedikasi yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan

adanya dorongan yang kuat serta tanggung jawab untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013) dalam Mardiana dan Syarif (2018:31): “Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi”.

Newstrom (2011) dalam Wibowo (2018:432) mengemukakan adanya tiga tipe komitmen organisasional yaitu:

1. *Affective commitment* dinyatakan sebagai tingkat emosi positif di mana pekerja ingin menekan usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi.
2. *Normative commitment* merupakan pilihan untuk tetap tinggal terikat karena budaya yang kuat atau etika yang mendorong untuk melakukan seperti itu. Mereka yakin bahwa mereka harus mempunyai komitmen karena sistem keyakinan orang lain dan miliknya sendiri menyesuaikan norma dan perasaan tentang tanggung jawab.
3. *Continuance commitment* mendorong pekerja untuk tinggal karena investasi tinggi mereka dalam organisasi berupa waktu dan usaha dan kerugian ekonomi dan sosial yang akan mereka derita bila mereka keluar.

Menurut Hannam dan Jimmieson (2004) dalam Widyarini (2009:83): “OCB merupakan perilaku di tempat kerja yang melampaui panggilan tugas”.

Johns (1996) dalam Budihardjo, dkk (2011:214) mengemukakan bahwa “OCB adalah perilaku sukarela (*extra-role behavior*) yang tidak ada dalam uraian jabatan, perilaku spontan karyawan tanpa saran atau perintah seseorang sehingga bersifat menolong”.

Dimensi OCB menurut Organ dalam Widyarini (2009:83) mencakup:

1. *Altruism*, menunjuk pada perilaku membantu orang lain dalam persoalan-persoalan yang berhubungan dengan pekerjaan.
2. *Courtesy*, menunjuk pada perilaku mencegah timbulnya persoalan yang muncul pada orang lain dengan memberikan peringatan atau informasi-informasi.
3. *Sportsmanship*, menunjukkan sejauh mana seseorang tidak melakukan protes bila tidak perlu, atau menjauhkan diri dari isu-isu kecil.

4. *Civic Virtue*, menunjukkan sejauh mana seseorang memberikan kontribusi terhadap kebijakan-kebijakan dalam organisasi secara bertanggung jawab.
5. *Conscientiousness*, menunjukkan sejauh mana seseorang berdisiplin dalam waktu, tinggi tingkat kehadirannya, dan melampaui harapan atau prasyarat normal.

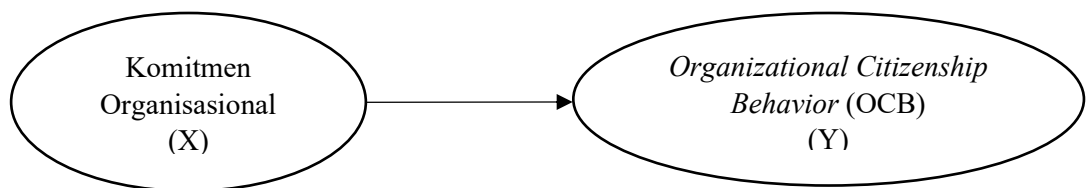
Hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan tentang pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat dilihat sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2017) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Medik Rumah Sakit Fathma Medika Gresik)” menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, variabel komitmen organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel kinerja organisasi, dan variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Rini, dkk (2013) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi pada PT Plasa Simpanglima Semarang)” menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan; budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship*

*Behavior* (OCB) karyawan; dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.

Berdasarkan tinjauan kepustakaan dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan oleh penulis, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**  
**Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap**  
***Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada**  
**Pegawai Negeri Sipil Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai**  
**dan Hutan Lindung Kapuas**



## G. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2013:7): “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

### 2. Teknik Pengumpulan data

#### a. Data Primer

Menurut Siregar (2013:16): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara sebagai berikut:

### 1) Wawancara

Menurut Siregar (2013:18): “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden”. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas.

### 2) Kuesioner

Menurut Siregar (2013:21): “Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi, yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada”. Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada pegawai negeri sipil di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas.

### b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2013:16): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain : daerah aliran sungai dan hutan lindung yang dikelola oleh Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas, jumlah pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas berdasarkan bagian, jumlah pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas tiga tahun



terakhir (2017-2019), dan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai negeri sipil Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas.

### 3. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas pada tahun 2020 yang berjumlah 37 orang.

#### b. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2015:85): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 orang.

### 4. Variabel Penelitian

Menurut Siregar (2013:10): “Variabel adalah konstruk yang sifat-sifatnya telah diberi angka (kuantitatif) atau juga dapat diartikan variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat berubah-ubah nilainya”.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu:

a. Variabel Bebas

Menurut Siregar (2013:10): “Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab atau merubah/mempengaruhi variabel lain”. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Komitmen Organisasional (X).

b. Variabel Terikat

Menurut Siregar (2013:10): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain (variabel bebas)”. Variabel terikat pada penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

5. Skala Pengukuran

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki alternatif jawaban yang menggunakan skala Likert. Menurut Siregar (2013:25): “Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”. Alternatif jawaban yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.7**  
**Skor Pernyataan Responden**

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## 6. Teknik Analisis Data

### a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2013:46): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Instrumen dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2013:46): “Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment Pearson*.

Menurut Siregar (2013:47):

Ada beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur, yaitu:

- a) Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992; Soegiyono, 1999).
- b) Jika koefisien korelasi *product moment*  $> r\text{-tabel}(\alpha ; n-2)$   $n =$  jumlah sampel.
- c) Nilai  $\text{sig.} \leq \alpha$ .

#### 2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2013:55): “Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Menurut Siregar (2013:57): “Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak, bila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala seperti 1-3, dan 1-5, serta 1-7, atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilaian sikap”. Menurut Siregar (2013:57): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,6$ ”.

b. Uji Normalitas

Menurut Basuki dan Prawoto (2016:57): “Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal”. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kolmogorov-Smirnov. Menurut Basuki dan Prawoto (2016:60): “Jika nilai sig lebih besar dari 5% maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal, dan jika sig lebih kecil dari 5% maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar tidak normal”.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2013:284): “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tidak bebas (*dependent*)”. Tujuan penerapan metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel terikat yaitu *Organisational Citizenship Behavior* (OCB) yang dipengaruhi oleh

variabel bebas yaitu komitmen organisasional. Adapun rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b.X$$

Sumber : Siregar (2013:284)

Keterangan:

$Y$  = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

$a$  = Konstanta (nilai  $Y$  apabila  $X = 0$ )

$b$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

$X$  = Komitmen Organisasional

#### d. Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2013:251): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel”. Nilai korelasi ( $r$ ) =  $(-1 \leq 0 \leq 1)$ . Koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Pearson product moment*. Menurut Siregar (2013:252): “Korelasi *Pearson product moment* adalah untuk mencari arah dan kekuatan hubungan antara variabel bebas ( $X$ ) dengan variabel tak bebas ( $Y$ ), dan data berbentuk interval dan rasio”.

Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel digunakan kriteria sebagai berikut:

**Tabel 1.8**  
**Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Siregar (2013:251)

e. Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2013:252): “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah atau lebih variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

Menurut Ghozali (2016:95): “Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas”.

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2015:143): “Uji F atau *Goodnes of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”.

Pada tahapan ini dilakukan pengujian untuk menentukan model dari regresi sederhana layak atau tidak digunakan untuk memprediksi variabel

*organizational citizenship behavior* (OCB) yang dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasional.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0$  = Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dipengaruhi oleh Komitmen Organisasional.

$H_a$  = Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dipengaruhi oleh Komitmen Organisasional.

Menurut Siregar (2013:203): “Menentukan taraf signifikan biasanya dilambangkan dengan  $\alpha$  yang sering disebut dengan istilah taraf signifikan.” Pada penelitian ini nilai taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ .

Kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.
- 2) Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, berusia 26-30 tahun, berpendidikan S1, berpangkat Penata dan golongan/ruang III/c, bekerja di Sub Bagian Tata Usaha, dengan masa kerja 1-10 tahun, sudah menikah, dengan jumlah tanggungan sebanyak 2-3 orang.
2. Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah:  $Y = 2,512 + 0,369X$ .
3. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,369. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah lemah.
4. Nilai koefisien determinasi (*R Square* atau  $R^2$ ) sebesar 0,136. Hal ini berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel komitmen organisasional (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) adalah sebesar 13,6%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 86,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung  $5,508 > F$  tabel 4,12. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dipengaruhi oleh Komitmen Organisasional.



## B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka penulis akan menyajikan saran sebagai berikut:

1. Perlunya penguatan komitmen masing-masing individu pegawai negeri sipil Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas dengan menggali nilai-nilai pribadi dari masing-masing individu agar sejalan dengan nilai-nilai organisasi serta dapat menggali keinginan dari individu agar tetap mempertahankan keanggotaannya di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Kapuas.
2. Untuk meningkatkan *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada pegawai, organisasi perlu meningkatkan komitmen organisasional pegawai terlebih dahulu, karena meningkatnya komitmen organisasional maka *organizational citizenship behaviour* (OCB) juga akan meningkat. Usaha yang perlu organisasi lakukan yaitu dengan memberikan fasilitas yang baik untuk menunjang kinerja pegawai, mengadakan pengawasan secara teratur yang bertujuan agar kinerja pegawai tidak menurun dan organisasi dapat mengetahui masalah pada pegawai selama bekerja dan organisasi perlu memberikan *reward* kepada pegawai yang lebih produktif untuk memotivasi pegawai lain serta menjaga loyalitas pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, Agus Tri, dan Nano Prawoto. 2016. **Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews**. Rajawali Pers, Jakarta.
- Budihardjo, Andreas, Sammy Kristamuljana, Ignas G. Sidik, Djisman Simandjuntak, Agus W. Soehadi, dan Djoko Wintoro. 2011. **Pijar Pijar Manajemen Bisnis Indonesia**. Prastiya Mulya Publishing, Jakarta
- Ebert, Ronald J., dan Ricky W. Griffin. 2015. **Pengantar Bisnis**. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Gani, Irwan, dan Siti Amalia. 2015. **Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial**. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Husniati, Renny, dan Dewi Cahyani Pangestuti. 2018. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai UPN "VETERAN" Jakarta*. **Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia**. Vol. 1(1), 234-242.
- Mardiana, Ria Yusuf, dan Darman Syarif. 2018. **Komitmen Organisasi**. Penerbit Nas Media Pustaka, Makassar.
- Rahayu, Erwin Sri. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Medik Rumah Sakit Fathma Medika Gresik). **Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)**. Vol. 52(1),138-145.
- Rini, Dyah Puspita, Rusdarti, dan Suparjo. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Studi Pada PT Plasa Simpanglima Semarang). **Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis**. Vol.1(1), 69-88.
- Siregar, Syofian. 2013. **Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS**. Penerbit Kencana, Jakarta.

Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik**. Penerbit ANDI, Yogyakarta.

Sugiyono. 2015. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Suparyadi. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Andi, Yogyakarta.

Wibowo. 2018. **Manajemen Kinerja**. Rajawali Pers, Jakarta.

Widyarini, Nilam. 2009. **Membangun Hubungan Antar Manusia**. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.