

**FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL YANG MEMPENGARUHI
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DOSEN PTS
DI KABUPATEN LUMAJANG**

**INTERNAL AND EXTERNAL FACTORS THE INFLUENCE
OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR LECTURER PTS IN THE
DISTRICT LUMAJANG**

Ninik Lukiana

Program Studi Manajemen, STIE Widya Gama Lumajang, 67352, Indonesia

E-mail : ibundaninik@gmail.com

Abstrak

Dosen menjalankan fungsi dan tugasnya mempunyai peran yang melebihi dari tugas pokok seperti: kegiatan kepanitian yang diperlukan tim kerja, memberikan pelayanan kepada mahasiswa di luar proses belajar mengajar, membantu/memotivasi dosen lain, OCB dosen tidak menjadi bagian dari tugas kerja formal dosen, namun mendukung berfungsinya perguruan tinggi yang efektif. Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif yang signifikan kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan kepercayaan kepada pimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior/berperilaku kewargaan organisasi Dosen PTS di Kabupaten Lumajang secara parsial dan simultan. Responden 63 dosen, analisis data dengan analisis regresi linier berganda, diuji asumsi dasar dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap OCB, sedangkan komitmen organisasi dan kepercayaan kepada pimpinan berpengaruh positif yang signifikan terhadap OCB, secara simultan kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan kepercayaan kepada pimpinan berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan kepercayaan kepada pimpinan dengan OCB Dosen di Kabupaten Lumajang kategori erat, karena nilai koefisien korelasi sebesar 0,656. Dan sebesar 43% (R Square) OCB dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan kepercayaan kepada pimpinan, 67% dipengaruhi oleh variabel lainnya, seperti kepribadian, moral karyawan, motivasi, dan budaya organisasi.

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior (OCB), kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepercayaan kepada atasan.*

Abstract

Lecturer carry out the functions and instrumental duties in excess of the basic tasks such as activities committee required teamwork, service to students outside of teaching and learning, helping and motivating other lecturers, that OCB Lecturer do not be the duty of a lecturer formal work, but support the functioning of the college the effective. The purpose of this study to examine and analyze the effect positive significant of job satisfaction, organizational commitment, leadership style and trust at the leaders toward OCB Lecturer PTS in Lumajang in partial and

simultaneous. Respondents were 63, analysis of data using multiple linear regression analysis, tested the basic assumptions and hypothesis testing.

Results showed that in partially job satisfaction and leadership style do not effect significantly, whereas organizational commitment and trust at the leaders of effect which is significant, and simultaneously job satisfaction, organizational commitment, leadership style and trust at the leaders of effect to the OCB Lecturer PTS in Lumajang. Relationship between job satisfaction, organizational commitment, leadership style and confidence to the leadership of the OCB Lecturer tight category, because the correlation coefficient of 0,66. And by 43% OCB effect by job satisfaction, organizational commitment, leadership style and trust at the leaders.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior (OCB), job satisfaction, commitment organizational, leadership style, and trust at the leaders*

Pendahuluan

Menurut Bolognese (2002) dalam perubahan lingkungan yang terjadi dengan sangat cepat akan memaksa organisasi untuk selalu beradaptasi guna kelangsungan hidupnya dan menjadi dinamika kehidupan organisasi sehari-hari. Organisasi perlu berbenah diri agar dapat bertahan dalam persaingan, juga harus melakukan perubahan untuk mencapai organisasi yang lebih efektif, mengarah pada kemampuan anggota organisasi dapat bekerja sebagai tim (Prihatsanti, 2010:11). Kenyataannya menurut Katz, bahwa tidak semua orang mampu bekerja sebagai anggota tim. Individu perlu mempunyai ketrampilan untuk dapat bekerja dalam tim seperti komunikasi, kemampuan berperan serta dalam seluruh aktivitas tim. Keterampilan interpersonal hanya dapat ditampilkan oleh individu yang peduli terhadap individu yang lain dan berusaha menampilkan yang terbaik jauh melebihi yang diprasyarkan dalam pekerjaannya, artinya individu menampilkan perilaku *extra-role* adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal tetapi sangat dihargai jika ditampilkan karyawan karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Perilaku ini cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan lingkungannya dan juga menyelelarkan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai-nilai lingkungan sekitarnya. Lebih lanjut Sloat (1999) mengatakan bahwa kinerja maksimal merupakan tuntutan organisasi yang ditunjukkan tidak hanya perilaku *in-role* tapi juga *extra-role* yang disebut juga sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Purbam dan Seniati (2004:25).

OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dapat disebut sebagai "anggota yang baik". Organ (1997:22) dalam

Titisari (2014:3) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward formal* organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melibatkan beberapa perilaku menurut Aldag dan Resckhe (1997:1), menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Dalam dunia kerja pekerjaan semakin meningkat, suatu organisasi membutuhkan perilaku OCB antara lain: mengeluarkan pendapat yang konstruktif tentang tempat kerja mereka, membantu yang lain dalam timnya, menghindari konflik yang tidak perlu, dan dengan lapang dada memahami gangguan kerja yang terkadang terjadi, tanpa mengharapkan imbalan tertentu. OCB merupakan suatu perilaku positif individu sebagai anggota organisasi dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja dan memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal dalam organisasi. Perilaku-perilaku tersebut tidak termasuk dalam deskripsi kerja karyawan, jadi tidak ditampilkan/dikerjakan tidak akan mendapat hukuman.

Begitu juga di lingkungan perguruan tinggi yang ada di Lumajang perlunya adanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dosen. Dalam menjalankan fungsi dan tugasnya seorang dosen juga akan mempunyai peran yang melebihi dari tugas pokok tersebut antara lain, seperti: kegiatan kepanitian yang diperlukan adanya tim kerja, memberikan pelayanan kepada mahasiswa di luar proses belajar mengajar, membantu dan memotivasi dosen lain/teman sejawat dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dosen melakukan suatu tindakan diluar peran yang dibebankan sebagai dosen, seperti dalam tim kerja seorang dosen harus mempunyai kemampuan dan ketrampilan interpersonal yang hanya dapat ditampilkan oleh individu yang peduli terhadap individu yang lain serta berusaha menampilkan yang terbaik bagi rekan kerja dan lembaga tempat individu tersebut bekerja. Individu yang menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang dosen, tetapi mendukung berfungsinya perguruan tinggi tersebut secara efektif, dan orang yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai dosen yang baik (*good citizen*). Melalui *Organizational Citizenship Behavior*, dosen diharapkan memahami keberadaan organisasinya dengan segala keterbatasan dan dengan suka rela memiliki komitmen terhadap keefektifan

fungsi-fungsi organisasi. Pada saat organisasi dihadapkan pada berbagai situasi yang kurang kondusif dan kualitas kehidupan kerja menurun maka perilaku ekstra peran (OCB) perlu didukung. Beberapa faktor yang dibutuhkan dan sekaligus dapat menentukan tinggi rendahnya kadar OCB (perilaku *extra-role*) dosen antara lain untuk faktor internal adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dan untuk faktor eksternal adalah gaya kepemimpinan dan kepercayaan kepada pimpinan. Implementasi OCB dosen di Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Kabupaten Lumajang masih perlu ditingkatkan untuk kemajuan dan pengembangan Perguruan Tinggi Swasta tersebut. Berdasarkan dari uraian di atas penelitian ini diberi judul “Faktor Internal dan Eksternal yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dosen PTS di Kabupaten Lumajang”.

Beberapa hasil penelitian dengan topik faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, antara lain hasil penelitian Dana dan Hasanbasri (2007), Yuniar dkk. (2011), Soegandhi dkk. (2013), Prabowo (2014), dan Lingga Sakti Kusuma (2014), bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Gautam *et al.* (2004), Dana dan Hasanbasri (2007), Tersia dkk. (2008), Lamidi (2008), Prabowo (2014), Dian Ismaya (2014:6) menemukan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian Zeng *et al.* (2010), Shahzad *et al.* (2010) dalam Titisari (2014:43) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap OCB. Lamidi (2008), Malik, Ghafoor dan Iqba (2012), Khan, Ghouri dan Awang (2013), dalam Prabowo (2014:70) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan dan variabel *personality traits* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian Nurmayati (2010) dalam Titisari (2014:54) menyatakan bahwa kepercayaan pada pimpinan berpengaruh positif pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Ratnawati dan Khairul Amri (2013:71) dengan hasil membuktikan bahwa keadilan organisasional dan kepercayaan pada atasan berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PNS dilingkungan Kodam Iskandar Muda Banda Aceh. Hal ini berarti bahwa semakin baik penilaian seseorang pegawai terhadap keadilan organisasional dan semakin tinggi kepercayaan pada atasan, akan semakin baik pula perilaku OCB dikalangan pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam peneliti ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepercayaan kepada pimpinan secara parsial berpengaruh positif yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dosen PTS di Kabupaten Lumajang?
2. Apakah kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepercayaan kepada pimpinan secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dosen PTS di Kabupaten Lumajang?

Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan kepercayaan kepada pimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*/berperilaku kewargaan organisasi Dosen PTS di Kabupaten Lumajang secara parsial dan simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk meningkatkan OCB dosen agar dapat lebih adaptif terhadap perubahan yang terus terjadi dan bertahan di dalam persaingan industri jasa khususnya Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Lumajang yang kian kompetitif. Dan referensi bagi pihak lain yang akan melakukan penelitian dengan bahasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi (perilaku ekstra peran/*organizational citizenship behavior*).

Metode Penelitian

1. Landasan Teori

Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organ (1997:87) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas, 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. Robbins (2006:31) OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Sloat (1999) mengatakan bahwa kinerja maksimal merupakan tuntutan organisasi yang ditunjukkan tidak hanya perilaku *in-role* tapi juga *extra-role* yang disebut juga sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan istilah yang digunakan untuk

mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dapat disebut sebagai "anggota yang baik". Soegandhi (2013:4) menyatakan *in-role* dihubungkan dengan *reward* dan sanksi (hukuman), sedangkan pada *extra-role* biasanya terbebas dari *reward*, dan perilaku yang dilakukan oleh individu tidak diorganisir dalam *reward* yang akan mereka terima. Tidak ada insentif tambahan yang diberikan ketika individu berperilaku *extra-role*. Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai "anggota" organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan "sesuatu yang lebih" kepada organisasi. Robbins (2001:123) memberikan contoh perilaku yang termasuk kelompok *OCB*: membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja. Menurut Organ *et al.* (2006:10) peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu: faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, untuk faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain gaya kepemimpinan dan kepercayaan pada pimpinan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja lebih ditentukan oleh perbedaan antara apa yang diharapkan dari hasil pekerjaan dengan apa yang telah diterima, dan merupakan tingkat rasa puas yang muncul dari individu bahwa dia mendapat imbalan yang sesuai dari berbagai aspek situasi pekerjaan di tempat dia bekerja. Menurut Robbins (2006) dalam Titisari (2014:17) kepuasan kerja lebih mencerminkan sikap dari pada perilaku. Pada masyarakat maju mereka tidak hanya memperhatikan kualitas hidup seperti peningkatan produktivitas dan perolehan materi, tetapi juga kualitasnya. Kepuasan kerja selain keabsenan dan pengunduran diri, juga tanggungjawab pekerjaan yang menantang dan adanya pemberian penghargaan. Mangkunegara (2005:117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya. Juga menurut Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu

perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi (Prabowo, 2014:47). Kepuasan kerja lebih mencerminkan sikap dari pada perilaku, karyawan yang puas lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas (Robbins, 2006, dalam Purnamie Titisari; 2014:17).

Komitmen Organisasi

Luthans (2006) dalam Prabowo (2014:55-56) mengatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2006) juga dalam Prabowo (2014:55), komitmen organisasi adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Komitmen menurut Smith (1983) adalah orientasi aktif dan positif terhadap organisasi. Komitmen terdiri dari tiga (3) komponen, yaitu: (1) identifikasi tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) keterlibatan yang tinggi dalam lingkungan kerja, dan (3) kesetiaan pada organisasi (Titisari, 2014:19).

c) Gaya Kepemimpinan

Pemimpin menurut Harsey dan Blanchard (1992) dalam Titisari (2014:48) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan menurut Yammarino *et al* (1993) menggambarkan hubungan antara pemimpin (*leader*) dengan yang dipimpin (*follower*) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan *follower* akan menentukan sejauhmana *follower* mencapai tujuan atau harapan pimpinan (Locander *et al* ; 2002:154). Sedangkan menurut Robbins (2006) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Nugraheny; 2009:39). Pemimpin yang efektif menurut Miftah Thoha (2001) dalam menerapkan gaya tertentu

dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki (Nugraheny; 2009:42).

Kepercayaan kepada Pimpinan

Kepercayaan dalam organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan dianggap tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik normal organisasi atau kode etik organisasi (Wirawan, 2007:52-53). Menurut Mahdi (2008:160) kepercayaan terhadap atasan adalah sikap tidak ragu-ragu dari seseorang karyawan kepada atasannya atas kebijakan yang dilakukan atasan tersebut. Atasan membangun kontak-kontak hubungan dengan karyawan dan memenuhi persepsi mereka tentang kewajiban organisasi. Kontak tersebut sedemikian seringnya sehingga terjalin kepercayaan yang kuat dari bawahan mereka. Asal usul kepercayaan menurut Ratnawati dan Khairul (2013:64) dapat dicari dari pola pikir atau kepercayaan pendiri dan para pemimpin organisasi. Dapat juga merupakan kesepakatan anggota organisasi yang diformulasikan melalui pertemuan formal (misalnya rapat atau kongres). Kepercayaan dapat formal (tertulis) dan dapat tidak formal (tidak tertulis). Kepercayaan dan nilai-nilai organisasi dapat digunakan sebagai landasan untuk strategi organisasi.

2. Ruang Lingkup Penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepercayaan kepada pimpinan yang mempengaruhi variabel *Organational Citizenship Behaviore* (OCB). Karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti apa dan seberapa jauh faktor-faktor yang diperkirakan mempengaruhi suatu variabel maka penelitian ini bersifat kausalitas (Mudrajad Kuncoro, 2007:12). Lebih lanjut menurut Mudrajad Kuncoro (16) studi kausalitas mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Ditinjau dari jenis data penelitian ini merupakan penelitian empiris (*empirical research*), karena penelitian pad fakta empiris diperoleh berdasarkan observasi terhadap fakta tanpa perantara orang lain dan obyek yang diteliti pada kejadian yang sebenarnya.(Nur Indriantoro, 2009:29).

3. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat adalah sebagai berikut:

H₁: Kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepercayaan kepada pimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviore* (OCB) Dosen PTS di Kabupaten Lumajang.

H₂: Kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepercayaan kepada pimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviore* (OCB) Dosen PTS di Kabupaten Lumajang.

4. Metode dan Teknik

Jenis data penelitian data primer diperoleh secara langsung dari responden, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis tahap berikutnya. Alat analisisnya regresi linier berganda harus mengenali asumsi-asumsi yang mendasarinya, dengan uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan pengujian hipotesis dengan uji statistik, yang menduga adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan, yaitu dengan uji t, uji F, serta menentukan koefisien determinasi.

5. Proses Pengumpulan Data

Responden penelitian ini Dosen PTS di Kabupaten Lumajang, penyebaran kuesioner diberikan kepada Dosen PTS di Kabupaten Lumajang dengan jumlah responden sebanyak 63 Dosen untuk menjangkau pendapat responden tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepercayaan kepada atasan terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Dosen. Pengukuran data dengan memberi skor pada tiap-tiap jawaban dari butir pernyataan kuesioner, dan pemberian skor dengan skala *likert* dan skala pengukuran dengan skala ordinal.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

a) Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian

Hasil tanggapan responden terhadap variabel penelitian di sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X₁)

No.	Pernyataan	STS	TS	BS	S	SS	Total Skor	Rata-Rata
1.	Mengajar sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki/Dosen diberi kesempatan dan kebebasan sesuai dengan potensi dan kemampuan dalam upaya meningkatkan kinerja Dosen	0	0	5	23	37	286	4,54
2.	Pimpinan bersikap adil, transparansi, memberi dukungan moral.	0	0	3	33	27	276	4,38
3.	Lingkungan sosial yang kondusif	0	0	3	28	32	281	4,46
4.	PT memberikan promosi untuk peningkatan jenjang pendidikan, jabatan fungsional, insipang.	0	0	3	24	36	285	4,52
5.	Gaji Dosen sesuai dengan masa tugas dan jabatan	0	0	2	32	29	279	4,43
	Jumlah	0	0	16	140	161	1.407	4,47

Sumber data : Hasil Kuesioner Penelitian

Secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk kuesioner variabel kepuasan kerja (X₁) sebesar 1.407. Total skor maksimal atas kuesioner variabel kepuasan kerja ini adalah = skor maksimal 5 x 63 sampel x 5 item pernyataan = 1.575, artinya tingkat persetujuan responden tentang variabel kepuasan kerja (X₁) adalah sebesar = $(1.407/1.575) \times 100 = 89,33\%$.

Tabel 2
Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasi (X₂)

No.	Pernyataan	STS	TS	BS	S	SS	Total Skor	Rata-Rata
1.	Saya memang menginginkan untuk menjadi Dosen di PTS ini	0	0	4	36	23	271	4,30
2.	Saya akan tetap menjadi Dosen di PT ini memang saya membutuhkannya	0	0	7	28	28	273	4,33
3.	Saya akan tetap melaksanakan Tugas sebagai Dosen dengan menjalankan Tri Dharma PT	0	0	1	27	35	286	4,54
	Jumlah	0	0	15	91	89	830	4,39

Sumber data : Hasil Kuesioner Penelitian

Secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk kuesioner variabel komitmen organisasi (X₂) sebesar 830. Total skor maksimal atas kuesioner variabel komitmen organisasi adalah = skor maksimal 5 x 63 sampel x 3 item pernyataan = 945, Artinya tingkat persetujuan responden tentang variabel komitmen organisasi (X₂) adalah sebesar = $(830/945) \times 100 = 87,83\%$.

Tabel 3
Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X₃)

No.	Pernyataan	STS	TS	BS	S	SS	Total Skor	Rata-Rata
1.	Pengakuan Pimpinan atas peranan/partisipasi para Dosen	0	0	4	44	15	263	4,17
2.	Pimpinan menumbuhkan percaya diri para Dosen melalui aturan dan tingkah laku	0	0	6	41	16	262	4,16
3.	Pimpinan mengkomunikasikan visi organisasi, menumbuhkan kepercayaan dan rasa kagum karyawan terhadap pemimpin	0	0	12	34	17	257	4,08
4.	Pimpinan menunjukkan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan/mengatasi masalah	0	0	16	37	10	246	3,90
5.	Pimpinan memberikan perhatian secara individual pada kebutuhan untuk berprestasi, menghargai perbedaan individual, dan memberi pengarahan	0	0	10	37	16	258	4,10
	Jumlah	0	0	48	193	74	1.286	4,08

Sumber data : Hasil Kuesioner Penelitian

Secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk kuesioner variabel gaya kepemimpinan (X₃) adalah sebesar 1.286. Total skor maksimal atas kuesioner variabel kepuasan kerja ini adalah = skor maksimal 5 x 63 sampel x 5 item pernyataan = 1.575, artinya tingkat persetujuan responden tentang variabel gaya kepemimpinan (X₃) adalah sebesar $= (1.286/1.575) \times 100 = 81,65\%$.

Tabel 4
Hasil Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepercayaan kepada Pemimpinan (X₄)

No.	Pernyataan	STS	TS	BS	S	SS	Total Skor	Rata-Rata
1.	Saya percaya Pimpinan mempunyai integritas yang tinggi	0	0	4	44	15	263	4,17
2.	Saya percaya Pimpinan memperlakukan Dosen secara konsisten konsisten dan tidak akan membohongi Dosen	0	0	4	40	19	267	4,24
3.	Saya percaya Pimpinan selalu jujur dan benar	0	0	11	36	16	257	4,08
4.	Saya percaya Pimpinan selalu memotivasi Dosen	0	0	6	41	16	262	4,16
5.	Saya percaya Pimpinan tidak akan memperlakukan Dosen secara tidak wajar.	0	1	2	41	19	267	4,24
6.	Saya percaya Pimpinan transparansi dan penuh keakraban	0	0	8	39	16	260	4,13
7.	Pimpinan menunjukkan kepercayaan kepada Dosen	0	0	0	30	33	285	4,52

Jumlah	0	1	35	271	134	1.861	4,22
--------	---	---	----	-----	-----	-------	------

Sumber data : Hasil Kuesioner Penelitian

Secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk kuesioner variabel kepercayaan kepada kepemimpinan (X_4) adalah sebesar 1.861. Total skor maksimal atas kuesioner variabel kepuasan kerja ini adalah = skor maksimal 5 x 63 sampel x 7 item pernyataan = 2.205, artinya tingkat persetujuan responden tentang variabel gaya kepemimpinan (X_3) adalah sebesar = $(1.861/2.205) \times 100 = 84,40\%$.

Tabel 5
Hasil Tanggapan Responden Tentang Variabel OCB/*Organizational Citizenship Behavior* (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	BS	S	SS	Total Skor	Rata-Rata
1.	Saya memberikan pertolongan sesama Dosen dengan penuh suka rela	0	0	0	39	24	276	4,38
2.	Saya memotivasi dan membantu sesama Dosen untuk meningkatkan kinerjanya	0	0	2	39	22	272	4,32
3.	Saya tidak mengeluh dan mengupat untuk mengerjakan tugas di luar tugas sebagai Dosen.	0	0	5	35	23	270	4,29
4.	Saya menghadiri dan terlibat dalam setiap kegiatan di PT.	0	0	7	31	25	270	4,29
5.	Saya mentaati dan menjalankan semua peraturan lembaga.	0	0	0	33	30	282	4,48
	Jumlah	0	0	14	177	124	1.370	4,35

Sumber data : Hasil Kuesioner Penelitian

Secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk kuesioner variabel OCB/*Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebesar 1.370. Total skor maksimal atas kuesioner variabel kepuasan kerja ini adalah = skor maksimal 5 x 63 sampel x 5 item pernyataan = 1.575, artinya tingkat persetujuan responden tentang variabel gaya kepemimpinan (X_3) adalah sebesar = $(1.370/1.575) \times 100 = 86,99\%$.

b) Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

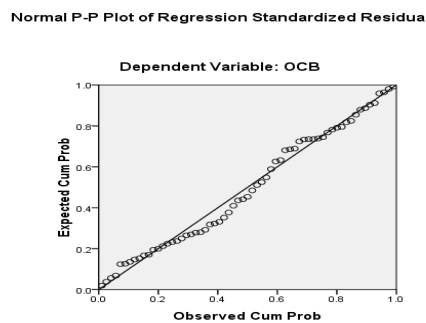
Hasil pengujian validitas kuesioner atas 5 (lima) variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel $r_{hitung} > 0,3$ dengan tingkat signifikan di bawah 5%, artinya kuesioner yang digunakan untuk menggali data adalah valid. Hasil pengujian reliabilitas kuesioner atas 5 (lima) variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6 yang berarti reliabel, artinya

semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

c) Hasil Uji Asumsi Dasar

Hasil pengujian normalitas menunjukkan adanya pola grafik yang normal dimana nilai-nilai sebaran data terletak disekitar tidak jauh dari garis diagonal, artinya bahwa model regresi dalam penelitian ini layak dipakai karena berdistribusi normal.

Gambar 1
Hasil Pengujian Normalitas Data



Sumber data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS

Hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF < 10, dan nilai *tollerance* lebih besar dari 0,10. Artinya bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak adanya gejala multikolinieritas, semua variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel yang saling independen, maka pengujian regresi linier berganda dapat dilanjutkan.

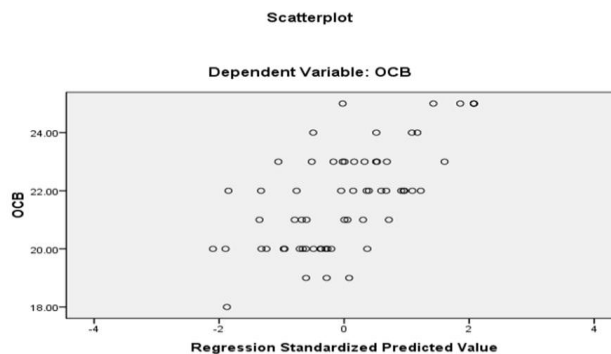
Tabel 6
Hasil Pengujian Multikolinearitas

No.	Variabel	Tollerance	Nilai VIF	Hasil
1.	Kepuasan Kerja (X ₁)	0,666	1,501	Bebas Multikolinearitas
2.	Komitmen Organisasi (X ₂)	0,873	1,145	Bebas Multikolinearitas
3.	Gaya Kepemimpinan (X ₃)	0,517	1,935	Bebas Multikolinearitas
4.	Kepercayaan kepada Pemimpinan (X ₄)	0,620	1,612	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *Scatter Plot*. Hasil pengujian berikut ini :

Gambar 2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut, menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala adanya heteroskedastisitas, tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi penelitian ini.

d) Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pada analisis regresi dapat dilihat pada tabel 7 di bawah, maka dapat disusun suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,601 + 0,084 X_1 + 0,461 X_2 - 0,006 X_3 + 0,248 X_4$$

Hasil menunjukkan hubungan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan kepada atasan positif, sedangkan gaya kepemimpinan hubungannya negatif dengan OCB/*Organizational Citizenship Behavior* Dosen PTS di Kabupaten Lumajang.

Tabel 7
Hasil Persamaan Regresi dan Hasil Uji t
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.601	2.527		2.612	.011
	Kepuasan Kerja (X ₁)	.084	.116	.088	.721	.474
	Komitmen Organisasi (X ₂)	.461	.126	.389	3.670	.001
	Gaya Kepemimpinan (X ₃)	-.006	.101	-.009	-.062	.951
	Kepercayaan pada Pimpinan (X ₄)	.248	.080	.393	3.119	.003

a. Dependent Variable: OCB

Sumber data : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, diolah.

e) Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pertama menentukan nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$, diperoleh $t_{tabel} = \pm 2,000$. Hasil uji t untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,721$ dengan tingkat signifikan $0,474$ [$sig.=0,474 > \alpha=0,05$] berarti $t_{tabel}=-2,000 \leq t_{hitung}=0,721 \leq t_{tabel}=2,000$, maka hipotesis ditolak artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *Organational Citizenship Behaviore* (OCB) Dosen PTS di Kabupaten Lumajang. Untuk variabel komitmen organisasi diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,670$ dengan tingkat signifikan $0,001$ [$sig.=0, 0,001 < \alpha=0,05$] berarti $t_{tabel}=-2,000 > t_{hitung}=3,670 > t_{tabel}=2,000$, maka hipotesis diterima artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organational Citizenship Behaviore* (OCB) Dosen PTS di Kabupaten. Untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai $t_{hitung} = -0,062$ dengan tingkat signifikan $0,951$ ($sig.=0,951 > \alpha=0,05$) berarti $t_{tabel}=-2,000 \leq t_{hitung}=-0,062 \leq t_{tabel}=2,000$, maka hipotesis ditolak artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *Organational Citizenship Behaviore* (OCB) Dosen PTS di Kabupaten Lumajang. Dan untuk variabel kepercayaan kepada pimpinan diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,119$ dengan tingkat signifikan $0,003$ [$sig.=0,003 < \alpha=0,05$] berarti $t_{tabel}=-2,000 > t_{hitung}=3,119 > t_{tabel}=2,000$, maka hipotesis diterima artinya kepercayaan kepada pimpinan berpengaruh terhadap *Organational Citizenship Behaviore* (OCB) Dosen PTS di Kabupaten Lumajang.

Pengujian hipotesis ke dua digunakan uji F untuk mengetahui variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen dengan menentukan nilai $F_{tabel}=2,53$, dan F_{hitung} dalam tabel 8.

Tabel 8
Hasil Uji F untuk Pengujian Hipotesis Kelima
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.534	4	20.633	10.939	.000 ^a
	Residual	109.403	58	1.886		
	Total	191.937	62			

a. Predictors: (Constant), Kepercayaan pada Pimpinan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: OCB

Sumber data : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, diolah.

Hasil diperoleh nilai $F_{hitung} = 10,939$ dengan tingkat signifikan $0,000$ ($sig. (0,000) < \alpha (0,05)$], berarti $F_{hitung} (10,939) > F_{tabel} (2,53)$ maka hipotesis ke dua diterima, artinya

kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepercayaan kepada pimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organational Citizenship Behaviore* (OCB) Dosen PTS di Kabupaten Lumajang.

Hasil koefisien determinan (R^2) (pada tabel 9, *R Square*) sebesar 0,430; artinya 43% dari variabel *Organational Citizenship Behaviore* (OCB) dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepercayaan kepada pimpinan, sisanya sebesar 57% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, dan nilai koefisien korelasi (R) bernilai positif sebesar 0,656 menunjukkan hubungan antara OCB dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepercayaan kepada pimpinan kuat (berada pada interval 0,60-0,799; tolok ukur keeratan hubungan menurut Sugiyono, 2008 dalam Ratnawati dan Khairul; 2013:70).

Tabel 9
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.391	1.37341

a. Predictors: (Constant), Kepercayaan pada Pimpinan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: OCB

Sumber data : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, diolah.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

a) Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organational Citizenship Behaviore* (OCB) Dosen PTS di Kabupaten Lumajang. Dosen puas atau tidak puas terhadap: pekerjaan itu sendiri/*work it self*, atasan/*supervision*, rekan kerja/*workers*, promosi/*promotion*, dan gaji/*pay* tidak mempengaruhi mereka untuk melakukan *Organatioanl Citizenship Behaviore* (OCB) /perilaku ekstra peran. Hasil penelitian ini secara empiris tidak mendukung teori dari Robbins (2006) bahwa faktor internal yang dapat membentuk *Organatioanl Citizenship Behaviore* (OCB), salah satunya yang terpenting adalah kepuasan kerja. Karyawan yang puas kemungkinan besar akan berbicara secara positif tentang organisasi, membantu

rekan kerja, lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka (Titisari; 2014:16). Juga teori yang menyatakan jika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya (Luthans, 1997).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviore* (OCB) Dosen PTS di Kabupaten Lumajang, artinya komitmen organisasi salah satu faktor yang berperan pada OCB Dosen PTS di Kabupaten Lumajang, dan secara empiris mendukung adanya hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku ekstra peran. Hasil penelitian ini mendukung teori dimensi komitmen organisasi oleh Meyer dan Allen (1997) bahwa Dosen PTS di Kabupaten Lumajang yaitu pertama betul-betul ingin menjadi dosen, hal ini menunjukkan dosen dengan *affective commitment* yang kuat (pengenalan dan keterikatan pada organisasi) pada pekerjaan secara terus menerus yang disebabkan mereka ingin melakukannya (*want to do*). Kedua, akan tetap menjadi dosen karena membutuhkannya, menunjukkan dosen dengan *normative commitment* (perasaan terhadap jaminan hak atas tekanan sosial) merasa bahwa mereka seharusnya tetap (*ought to*) menjadi dosen pada PT tempat mereka bekerja sekarang. Ketiga, akan tetap melaksanakan tugas sebagai Dosen dengan menjalankan Tri Dharma PT yang memiliki hubungan dengan PT didasarkan pada *continuance commitment* (komitmen yang berkelanjutan) yang diharapkan tetap dalam PT disebabkan dosen membutuhkan untuk melakukannya (*need to do*). Hal ini sesuai dengan pernyataan Greenberg dan Baron (2000) bahwa semakin karyawan berkomitmen terhadap organisasi, semakin karyawan ingin bersikap melebihi tuntutan tugas apabila dibutuhkan. Hal ini membuat karyawan terlibat dalam berbagai bentuk OCB (Teresia dan Tommy; 2008:155).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviore* (OCB) Dosen PTS di Kabupaten Lumajang, artinya gaya kepemimpinan bukan salah satu faktor yang berperan pada OCB Dosen PTS di Kabupaten Lumajang. Gaya kepemimpinan Rektor/Ketua/Direktur PTS di Kabupaten Lumajang baik atau tidak baik maka tidak mempengaruhi perilaku ekstra peran para dosen PTS di Kabupaten Lumajang. Secara teoritis, hasil penelitian ini tidak mendukung teori Harsey dan Blanchard (1992) bahwa seorang pimpinan harus:

mengarahkan/*directing*, memberi dukungan/*supporting*, pendelegasian/*delegating*, dan membimbing/*coaching* bawahannya (Titisari; 2014:49-50). Artinya, peranan seorang pemimpin adalah menyediakan berbagai petunjuk yang dibutuhkan seorang bawahan, sehingga dalam bekerja mereka dapat memunculkan perilaku ekstra peran sebagaimana yang diharapkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan kepada pimpinan berpengaruh terhadap *Organational Citizenship Behaviore* (OCB) Dosen PTS di Kabupaten Lumajang, artinya kepercayaan kepada pimpinan merupakan salah satu faktor yang berperan pada OCB Dosen PTS di Kabupaten Lumajang, dan secara empiris mendukung adanya hubungan antara kepercayaan kepada pimpinan dan perilaku ekstra peran. Hasil penelitian mendukung teori dari Mahdi (2008:162) bahwa kepercayaan terhadap organisasi adalah suatu perasaan yang ada pada diri manusia, berkaitan dengan tanggapannya atau keyakinannya tentang segala hal menyangkut berbagai fasilitas yang diperolehnya dari organisasi di mana seseorang itu bekerja mencari nafkah. Kepercayaan pada atasan dapat mendorong munculnya perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) dikalangan pegawai.

b) Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepercayaan kepada pimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organational Citizenship Behaviore* (OCB) Dosen PTS di Kabupaten Lumajang. Dan koefisien determinan (R^2/R Square) 0,430; artinya 43% dari variabel *Organational Citizenship Behaviore* (OCB) dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepercayaan kepada pimpinan, sisanya sebesar 57% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta hubungan positif kuat dan sangat signifikan terbukti nilai koefisien korelasi (R) bernilai positif sebesar 0,656.

Simpulan dan Saran

Simpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi dan kepercayaan kepada pimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap *Organatioanl Citizenship Behaviore* (OCB) Dosen PTS di Kabupaten Lumajang.

Sedangkan kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviore* (OCB) Dosen PTS di Kabupaten Lumajang.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepercayaan kepada pimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviore* (OCB) Dosen PTS di Kabupaten Lumajang.

Saran

- a. Bagi Pihak Perguruan Tinggi Swasta di lingkungan perguruan tinggi yang ada di Lumajang perlunya peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki oleh dosen. Melalui *Organizational Citizenship Behavior*, dosen diharapkan memahami keberadaan organisasinya dengan segala keterbatasan dan dengan sukarela memiliki komitmen terhadap keefektifan fungsi organisasi. Pada saat organisasi dihadapkan pada berbagai situasi yang kurang kondusif dan kualitas kehidupan kerja menurun maka perilaku ekstra peran/OCB perlu didukung. Untuk itu pihak Perguruan Tinggi Swasta di Lumajang harus memperhatikan faktor-faktor yang dibutuhkan sekaligus dapat menentukan tinggi rendahnya kadar OCB/perilaku *extra-role* dosen baik faktor internal maupun faktor eksternal.
- b. Bagi Dosen dalam menjalankan fungsi dan tugasnya seorang dosen juga akan mempunyai peran yang melebihi dari tugas pokok antara lain, seperti: kegiatan kepanitian yang diperlukan adanya tim kerja, memberikan pelayanan kepada mahasiswa di luar proses belajar mengajar, membantu dan memotivasi dosen lain. Implementasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau perilaku ekstra peran dosen di Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Kabupaten Lumajang harus lebih ditingkatkan untuk kemajuan dan pengembangan Perguruan Tinggi Swasta.
- c. Bagi Penelitian Selanjutnya, dengan keterbatasan hasil penelitian ini menjadi saran bagi peneliti selanjutnya yang akan mengambil penelitian sejenis, dengan menambah jumlah sampel dan variabel penelitian, antara lain kepribadian, moral karyawan, motivasi, dan budaya organisasi, agar lebih diketahui faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau perilaku ekstra peran.

Daftar Pustaka

- Aldag, R., dan Reschke, W. 1997. *Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value to The Organization*. Center for Organization Effectiveness, Inc. 608/833-3332. Pp. 1-8.
- Dana dan Hasanbasri. 2007. Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Politeknik Kesehatan Banjarmasin. *KMPK Universitas Gajah Mada. Working Paper Series*. No. 2 Januari 2007.
- Harsey, Paul, dan Kenneth H. Blanchard. 1992. *Management Organizational and Human Resources Usage*. Terjemahan. *Manajemen Perilaku Organisasi dan Pendaayagunaan Sumber Daya Manusia*. Alih Bhasa. Agus Dharma. Jakarta : Erlangga.
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo. 2002. *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE.
- Kuncoro, Mudrajat. 2007. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan (UPP) STIM KYPN.
- Kusuma, Lingga Sakti. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai RRI Yogyakarta. *Skripsi*. Program Studi Manajemen. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Lamidi. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organization Citizenship Behavior dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional*. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Locander, W.B., F. Hamilton, D. Ladik & J Stuart. 2002. Developing a Leadership-Rich culture: The Missing Link to Creating a Market-Focused Organization. *Journal of Marketing-Focused Management*. Vol.5. pp.149-163.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Andi.
- Mahdi, Imam. 2008. Keterkaitan antara Keadilan Organisasional, Kepercayaan Terhadap Atasan dan Perilaku Kewargaan Organisasi (Studi Kasus pada Pengelola Program Studi Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Daerah Surakarta. *Jurnal Perspektif Ekonomi*. 72 Volume 1. Nomor 2. Oktober 2008. 149166.
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Meyer, J. P & Allen, N. J. 1997. *Commitment in the Work Place: Theory, Research, and Application*. CA, Thousand Oaks: SAGE.
- Nugraheny, Penny Setyowati. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kota Semarang). *Tesis*. Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Nurmayati, Feri. 2010. *Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Efeknya pada Kepercayaan terhadap Pimpinan serta OCB*. Studi pada PDAM Karanganyar.
- Organ, Dennis.W. 1997. *Organizational Citizenship Behavior. Its Construct Clean-Up Time. Human Performance*. 10 85-97.
- Organ, Dennis.W. et al. 2006. *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and consequences*. California. Sage. Publications. Inc.

- Prabowo, Adhityo. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perawat RSUP Dr.Kariadi Semarang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Prihatsanti, Unika dan Kartika Sari Dewi. 2010. Hubungan antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 7, No. 1, April 2010. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Purbam, D.E. & Seniati, A.N.L. 2004. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara, Sosial Humaniora*. Vol. 8, No.3. Desember 2004. 105-111.
- Ratnawati, dan Khairul Amri. 2013. Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepercayaan Pada Atasan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis* . Volume 1 Nomor 1 Juni 2013. Halaman 56-73.
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontravesi, Aplikasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Prehalindo.
- Robbins, S.P. 2001. *Organizational Behavior*. (9th ed). New Jersey : Prentice-Hall.
- _____, & Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Jakarta : Salemba Empat.
- Robinson, Sandra L. 2006. *Trust and Breach of the Psychological Contract Administrative Science Quartely*, Dec. Pp. 41-45.
- Sloat, K. C. M. 1999 . *Organizational Citizenship Behavior: Does Your Firm Inspire to be "good citizenship"?*. Professional Safety, Vol. 44: 20-23.
- Smith.C.A. D.W. Organ. J.P. Near. 1983. Organizational Citizenship Behavior. Its Nature And Antecedents. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 68 (4). P. 653-663.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle. dkk. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Program Manajemen Bisnis. Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra. *AGORA*. Vol. 1, No. 1.
- Teresia, Natalia dan Tommy Y. S. Suyasa. 2008. Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan *Call Centre* di PT. X. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi* 2008. Vol. 10. No. 2. 154-169. Universitas Tarumanagara.
- Tschannen-Moran, M. 2003. Fostering Organizational Citizenship in Schools: Transformational Leadership and Trust. *Journal of Educational Administration*. Chapter 6. pp. 1-36.
- Titisari. Purnamie. 2014. Peranan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Penerbit Mitra Wacana Media.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi. Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Yammarino, F.J., W.D. Spangler & B.M. Bass. 1993. Transformational leadership and performance A longitudinal investigation. *Leadership Quarterly*. Vol. 4. No.1. pp. 81-102.