

**PERANAN ORGANIZATIOAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

Siti Kholifah

Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia

E-mail: sitikholfah270800@gmail

Diterima:

19 Agustus 2021

Direvisi:

04 September
2021

Disetujui:

15 September
2021

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi, kinerja organisasi sangat bergantung pada kerja individu yang ada didalam organisasi tersebut, oleh sebab itu peran sumber daya manusia sangat berarti dan tidak dapat dipisahkan, berhasil atau tidaknya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh peranan sumber daya manusia. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan ditempat kerja. OCB memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Peranan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 191 responden yang bekerja sebagai karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember. Sampel penelitian ini menggunakan metode *Proportionate Stratified random sampling*, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 66 orang karyawan. Data untuk penelitian ini diperoleh melalui observasi dan kuesioner yang telah diisi oleh para responden yang telah ditentukan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t parsial dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,01 dan t hitung (4,891) > t tabel (3,449) yang berarti bahwa hipotesis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R) dengan variabel OCB terhadap kinerja karyawan sebesar 0,522% yang artinya hubungan variabel *independen* terhadap variabel *dependen* memiliki pengaruh sebesar 52%.

Kata kunci: Peran, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan

Abstract

Human resources are a very important element in an organization, organizational performance is very dependent on the work of individuals in the organization, therefore the role of human resources is very meaningful and cannot be separated, the success or failure of organizational goals is largely determined by the role of human resources. man. Organizational Citizenship Behavior (OCB) is an individual contribution that exceeds the demands of the workplace. OCB has a very close relationship with employee performance. This study aims to determine and analyze the role of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in improving employee performance at the University of Muhammadiyah Jember. The population in this study amounted to 191 respondents who work as employees at the Muhammadiyah University of Jember. The sample of this study used the proportional stratified random sampling method, so the research sample was determined to be 66 employees. The data for this study were obtained through observation and questionnaires that have been filled out by the respondents who have been determined. The analytical tools used in this research are validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, partial t test and coefficient of determination test (R²). The results of this study indicate that Organizational Citizenship Behavior (OCB) has a significant positive effect on employee performance at the Muhammadiyah University of Jember with a significant level of 0.001 and less than 0.01 and t count (4.891) > t table (3.449) which means that the hypothesis Organizational Citizenship Behavior (OCB) has a significant influence on employee performance. The value of the coefficient of determination (R) with the OCB variable on employee performance is 0.522%, which means that the relationship of the independent variable to the dependent variable has an influence of 52%.

Keywords: Role, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi. Kinerja organisasi sangat tergantung pada kinerja individu yang ada didalam suatu organisasi tersebut, oleh sebab itu peran sumber daya manusia sangat berarti dan

tidak dapat dipisahkan, berhasil atau tidaknya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh peranan sumber daya manusia. Sumber daya manusia juga merupakan kunci dari perkembangannya suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi tersebut. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Irham, 2011). Manajemen kinerja (*performance management*) adalah proses berorientasinya tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya organisasi (Ticoalu, 2013).

Kinerja SDM dalam organisasi dibedakan menjadi dua yaitu kinerja *in-role* dan kinerja *Extra-role*, (Sulistyowati, 2014). Kinerja *in-role* menunjukkan kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaannya. Sedangkan kinerja *Extra-role* merupakan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan perilaku yang melebihi pekerjaannya, atau yang sering disebut dengan OCB. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain, menolong sesama rekan kerja, menjadi volunteer untuk tugas-tugas extra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur - prosedur ditempat kerja. Perilaku – perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Rosidi, Madjid, & Dewi, 2018). OCB juga diartikan sebagai perilaku yang melebihi deskripsi pekerjaan yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, “seseorang yang memiliki OCB tinggi rela tidak dibayar dalam bentuk uang atau kompensasi, namun lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu, untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan kerja dengan sukarela, (Nugraha, I. P. S., & Andayani, 2018).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi (Fitrianasari, Nimran, & Utami, 2013). Perilaku OCB pada karyawan merupakan salah satu tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi (Sari & Susilo, 2018). Dalam organisasi karyawan diharapkan memiliki keseimbangan kinerja *in-role* dan kinerja *Extra-role*. Dengan kata lain, karyawan harusnya tidak berlebihan melakukan kinerja *Extra-role* tetapi juga tidak hanya fokus dengan kinerja *in-role*. Perilaku OCB (*Extra-role*) yang berlebihan juga kurang baik bagi kinerja karyawan, jangan sampai adanya OCB justru mengesampingkan tugas individu, seharusnya adanya OCB harus lebih meningkatkan kinerjanya.

OCB memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi perilaku OCB semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Dengan begitu, penerapan sekaligus peranan OCB sangat diperlukan pada setiap perusahaan bahkan pada setiap organisasi untuk mewujudkan visi, misi serta tujuan dari organisasi atau instansi. Universitas Muhammadiyah Jember adalah salah satu perguruan tinggi swasta yang dikelola oleh persyarikatan Muhammadiyah yang didirikan berdasarkan piagam pendirian perguruan tinggi Muhammadiyah. Universitas Muhammadiyah Jember juga merupakan sebuah organisasi atau sebuah perguruan tinggi swasta yang ada di Jember, yang memiliki karyawan keseluruhan 191 karyawan pertahun 2019. Di Universitas Muhammadiyah Jember sudah ada perilaku OCB, dibuktikan dengan adanya tolong menolong sesama rekan kerja yang membutuhkan bantuan, membantu yang sedang mengalami kesusahan seperti menyiapkan kegiatan-kegiatan organisasi, seminar, pertemuan besar maupun acara – acara lainnya yang diadakan oleh pihak kampus dengan

sukarela, menghindari konflik dengan rekan kerja, mentaati peraturan yang ada dalam organisasi Universitas Muhammadiyah Jember. Namun perilaku OCB saja tidak cukup untuk mewujudkan tujuan Universitas Muhammadiyah Jember, OCB juga harus disertai dengan kinerja karyawan yang tinggi. Jangan sampai karena sering membantu pekerjaan rekan kerja pekerjaannya sendiri jadi tidak optimal. Beberapa contoh sederhana aplikasi OCB yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember diantaranya seperti mematikan pendingin ruangan ketika tidak dipakai, mematikan lampu ruangan pada siang hari ketika ruangan tersebut tidak digunakan, mengambil sampah untuk didibuang ditempat sampah agar terlihat bersih meski bukan dari bagia tugasnya, membersihkan lantai yang sedikit kotor meskipun ada bagian yang melakukannya.

Pada Universitas Muhammadiyah Jember telah menerapkan sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), namun sebagian kasus yang terjadi karena kurangnya tenaga kerja fisik yang memang tidak membutuhkan keterampilan yang khusus. Oleh sebab itulah, karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember di bagian umum khususnya seperti bagian kebersihan, petugas keamanan / security, serta bagian teknisi – teknisi yang memang sangat dibutuhkan diharapkan memiliki OCB. Dengan begitu, peneliti akan fokus menilai variabel OCB yang memberikan dampak kepada lingkungan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember serta bagaimana peranan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku-perilaku yang mengarah OCB memang bukan menjadi sebuah keharusan karyawan karena memang tidak di atur secara peraturan dalam sebuah Universitas, namun demikian peranan OCB menjadi sangat penting karena dapat memberikan bagi organisasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan terfakta bahwa Universitas Muhammadiyah Jember mempunyai karyawan OCB yang memiliki kinerja yang lebih baik dari pada organisasi lainnya meskipun ada kekurangan dari sikap OCB tersebut.

Dalam penelitian ini analisis OCB yang dilakukan peneliti untuk mengukur kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember terdiri dari : 1) Altruism, 2) Courtesy, 3) Conscientiourness, 4) Sportsmanship, dan 5) Civic virtue. OCB memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi perilaku OCB semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Dengan begitu, penerapan sekaligus peranan OCB sangat diperlukan pada setiap perusahaan bahkan pada setiap organisasi untuk mewujudkan visi, misi serta tujuan dari organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019). Dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember dengan menggunakan indikator yang terdiri dari : 1) kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Pemanfaatan waktu, 4) Efektifitas, 5) Kemandirian, dan 6) Komitmen kerja.

Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan

Mengemukakan bahwa kinerja sumber daya manusia dalam organisasi dibedakan menjadi dua yaitu, kinerja in-role dan kinerja extra-role. Kinerja in-role menunjukkan kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaannya. Sedangkan kinerja extra-role merupakan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan perilaku yang melebihi pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Suzana, 2017) menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik, akan memiliki kinerja yang baik dari organisasi lain.

Penelitian yang dilakukan oleh (Lestari, Endah R. & Ghaby, 2018) menunjukkan bahwa OCB berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa makin baik perilaku OCB maka karyawan akan menunjukkan

kinerja terbaiknya. Sedangkan (Hanapi, 2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang demikian pihak perusahaan lebih memperhatikan dan memberikan penghargaan kepada setiap karyawan yang memiliki perilaku *knowledge sharing* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang lebih menonjol dengan demikian karyawan lain akan termotivasi untuk melakukan hal yang sama.

Hasil penelitian (Pristiwati, Martiyani. & Sunuharyo, 2018) Menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa jika karyawan memiliki OCB yang baik maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi baik juga.

Tujuan pada penelitian ini telah dikemukakan untuk mengetahui dan menganalisis peranan *organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember. Manfaatnya bagi Universitas Muhammadiyah Jember yakni dapat menjadi pertimbangan atau sebagai bahan masukan bagi Universitas dalam menentukan kebijakan perusahaan atau organisasi terhadap karyawan agar tetap meningkatkan peran OCB di organisasi di Universitas Muhammadiyah Jember. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan wawasan pengetahuan khususnya pada bidang SDM yang berhubungan dengan peran OCB yang ditinjau dari karakteristik pekerjaan, organisasi serta karakteristik individu. Serta manfaat bagi penulis yakni untuk merealisasikan penerapan ilmu yang didapat selama kuliah dan berguna untuk memperluas wawasan dalam bidang sumber daya manusia. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) OCB adalah perilaku individual bebas untuk menentukan, yang secara tidak langsung atau secara eksplicit diakui oleh sistem reward formal dan secara bersama sama akan mendorong fungsi organisasi lebih efektif (Titisari. Purnamie, 2014). Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut *Altruism*, perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya. *Conscientiousness*, perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh kedepan dari panggilan tugas. *Sportsmanship*, perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan- keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *Sportsmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. *Courtesy*, menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain. *Civic Virtue*, perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur – prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi) (Nahrishah & Imelda, 2019). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi pada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode (Goni, Kolibu, & Kawatu, 2019).

Metode Penelitian

Penelitian ini menguji keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen mengenai peranan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan dengan menggunakan metode Proportionate Stratified Random Sampling dengan populasi yang mencakup seluruh karyawan Di Universitas Muhammadiyah Jember yang berjumlah 191 karyawan pertahun 2019 yang sumbernya dari biro kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember pada bagian non tenaga kependidikan. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini berdasarkan rumus slovin yang dimana jumlah sampelnya 66 responden.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yang digunakan adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember. Responden akan menerima kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai peranan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini merupakan teknik analisis regresi linier berganda dengan model sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Yang dimana :

Y : Kinerja karyawan (Variabel dependent)

A : Konstanta

b1 : Koefisien regresi variabel X1

e : factor pengganggu / error

Hasil Dan Pembahasan

Teknis Analisis Data

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pengujian instrumen data yang mencakup Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dengan uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedasitas kemudian pengujian hipotesis dengan uji parsial (uji t) dan selanjutnya koefisien determinasi (R²).

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel OCB	r hitung	r tabel	Ket
1	X1.1	0,703	0,317	Valid
2	X1.2	0,551	0,317	Valid
3	X1.3	0,351	0,317	Valid
4	X1.4	0,501	0,317	Valid
5	X1.5	0,619	0,317	Valid
Kinerja karyawan				
1	Y1	0,431	0,317	Valid
2	Y2	0,615	0,317	Valid
3	Y3	0,640	0,317	Valid
4	Y4	0,605	0,317	Valid
5	Y5	0,630	0,317	Valid
6	Y6	0,778	0,317	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X1) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,317. terlihat bahwa korelasi antara masing- masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, dikarenakan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Hitung	Standart Alpha	Keterangan
1	OCB	0,695	0,600	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	0,749	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data 2019

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas (Cronbach's Alpha) untuk variabel OCB sebesar 0,695 nilai reliabilitas (Cronbach's Alpha) untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,749. Karena kedua variabel diatas 0,600 maka dapat disimpulkan bahwa semua varaibel dalam penelitian ini adalah Reliabel.

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error
1	Konstanta	10,475	3,263
2	OCB (X)	0,716	0,146

Sumber : Hasil pengolahan data 2019

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 20 , maka dapat diperoleh persamaan :

$$Y = a + b1X1 + e$$

$$Y = 10,475 + 0,716 + e$$

Nilai Konstanta sebesar 10,475 mempunyai arti bahwa tidak adanya pengaruh dari variabel OCB maka besarnya penilaian terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 10,475. Artinya, jika koefisien variabel OCB bernilai nol, maka kinerja karyawan bernilai positif sebesar 10,475.

Koefisien regresi variabel OCB sebesar 0,716 menyatakan bahwa variabel OCB mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,716 sehingga dapat di artikan bahwa jika penilaian terhadap variabel ocb naik maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh peranan organizational citizenship behavior (ocb) dalam meningkatkan kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.

Tabel 4. Uji Hipotesis

No	Variabel	Signifikansi hitung	Taraf signifikansi	t hitung	t tabel	Keterangan
1	OCB	0,001	0,01	4,891	3,449	Signifikan

Sumber: Hasil pengolahan data 2019

Berdasarkan hasil uji OCB menunjukkan bahwa t hitung (4,891) > t tabel (3,449) yang berarti bahwa hipotesis Organizational Citizenship Behavior (OCB) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik Organizational Citizenship Behavior (OCB) akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R²)

No	Kriteria	Koefisien
1	R	0,522
2	R Square	0,272
3	Adjusted R Square	0,261

Sumber : Hasil pengolahan data 2019

Berdasarkan hasil yang diujikan dapat diketahui bahwa nilai Koefisien (R) dengan variabel OCB terhadap kinerja karyawan sebesar 0,522 yang artinya hubungan variabel independen terhadap variabel dependen memiliki pengaruh sebesar 52,2%.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa OCB berpengaruh signifikan parsial dalam meningkatkan kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember. Perilaku Ekstra-role yang dimiliki karyawan akan menumbuhkan kemampuan untuk memiliki tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru dengan tujuan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat diperoleh taraf signifikan t hitung (4,891) > t tabel (3,449). Hasil Koefisien (R) dengan variabel OCB terhadap kinerja karyawan sebesar 0,522 yang artinya hubungan variabel independen terhadap variabel dependen memiliki pengaruh sebesar 52,2%.

Bibliografi.

- Fitrianasari, Dini, Nimran, Umar, & Utami, Hamidah Nayati. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum “Darmayu” di Kabupaten Ponorogo). *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Goni, David D., Kolibu, Febi K., & Kawatu, Paul A. T. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Mubune Kecamatan Likupang Barat Minahasa Utara. *KESMAS*, 8(6).
- Hanapi, Diki F. Sukomo & Toto. (2020). Pengaruh Knowledge sharing dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. POS Indonesia (PERSERO) Cabang Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, Vol 2 No 1.
- Irham, Fahmi. (2011). Manajemen kinerja teori dan aplikasi. *Bandung: Alfabeta*.
- Lestari, Endah R. & Ghaby, Nur kholifatur F. (2018). pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, Vol 7 no 2.
- Nahrisah, Ezzah, & Imelda, Sarah. (2019). Dimensi organizational citizenship behavior (OCB) dalam kinerja organisasi. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3).
- Nugraha, I. P. S., & Andayani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Setda Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud-7*.
- Prayogi, Muhammad Andi, Lesmana, Muhammad Taufik, & Siregar, Lukman Hakim. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666–670.
- Pristiwati, Martiyani. & Sunuharyo, Bambang S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 61 No.
- Rosidi, Eddy, Madjid, Isa, & Dewi, Nuning Nurna. (2018). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Organizational Behavior Citizenship (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pt Laziza Chicken & Pizza. *Ecopreneur. 12: Journal Economic and Business*, 1(1), 1–7.
- Sari, Oxy Rindiantika, & Susilo, Heru. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening (studi pada karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 64(1), 28–35.

- Sulistyowati, F. E. (2014). *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon. Universitas Muhammadiyah Surakarta.*
- Suzana, Anna. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan. *JURNAL LOGIKA, Vol XIX.*
- Ticoalu, Linda Kartini. (2013). Organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1(4).*
- Titisari. Purnamie. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jakarta : Mitra Wacana Media.*



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.