

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEADILAN ORGANISASI, DAN KOMITMEN  
ORGANISASIONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV. MEKAR ABADI WONOSOBO**

**Nur Budiyantri**  
[nurbudib737@gmail.com](mailto:nurbudib737@gmail.com)  
**Susi Widjajani, S.E., M.Si**  
**Budiyanto, S.E, M.Sc.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian produksi CV. Mekar Abadi Wonosobo secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan bagian produksi CV. Mekar Abadi Wonosobo yang berjumlah 236, jumlah sample yang diambil yaitu 148 responden. Teknik pengambilan sample dengan menggunakan *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan desain penelitian survei terhadap responden dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan bagian produksi CV. Mekar Abadi Wonosobo. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Kuesioner telah diuji dan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. (2) keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. (3) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

**Kata Kunci : bahwa kepemimpinan, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior***

**A. PENDAHULUAN**

Perusahaan dituntut untuk dapat mengambil keputusan dengan tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi

dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Sunyoto 2015:1).

CV. Mekar Abadi Wonosobo, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kayu *laminating wood* (papan yang disatukan lem) yang terletak di Wonosobo. Produk *jointing board* yang dihasilkan CV. Mekar Abadi adalah komoditi ekspor, sehingga produk yang dihasilkan keseluruhannya ditujukan untuk memenuhi pasar ekspor. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD CV. Mekar Abadi Bapak Ahsani Taqwim, di dalam perusahaan tersebut bahwa karyawan pada CV. Mekar Abadi Wonosobo kurang berpartisipasi dalam OCB. Hal tersebut ditunjukkan dengan kurangnya rasa saling membantu antara rekan kerja, karyawan terlambat masuk kerja setelah jam istirahat, dan kurangnya interaksi antar karyawan sehingga untuk memberi saran menjadi sulit saat menemukan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Seperti yang terjadi didalam perusahaan CV. Mekar Abadi, perusahaan dimana pemimpin kurang berinteraksi langsung kepada karyawan dan memberikan semangat langsung ke bawahannya. Masalah yang berkaitan dengan keadilan organisasi di CV. Mekar Abadi Wonosobo secara nyata yang perlu perusahaan utamakan yaitu karyawan harus merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil bahwa prosedur dan hasil adalah adil. Konsep adil ini meliputi beberapa hal yang dijadikan perhatian bagi perusahaan diantaranya adalah pembagian kerja, upah, penghargaan, perlakuan, dan hal-hal yang menentukan kualitas interaksi dalam perusahaan. Karyawan pada CV. Mekar Abadi Wonosobo belum merasa keadilan dalam perusahaan. Pemberian yang sama kepada semua karyawan membuat karyawan lama merasa diperlakukan kurang adil karena mereka lebih berkompeten dari karyawan baru.

Selain itu, komitmen organisasional pada CV. Mekar Abadi Wonosobo tergolong masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya rasa kekeluargaan dalam perusahaan yang menyebabkan beberapa karyawan kurang merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut dan keluarnya karyawan dari perusahaan. Ketidaknyamanannya karyawan dan keluarnya karyawan tersebut merupakan sikap yang kurang mencerminkan komitmen pada diri karyawan terhadap perusahaan.

Oleh sebab itu, penelitian ini mengambil judul '**Pengaruh Kepemimpinan, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi Terhadap *organizational citizenship behavior* Pada CV. Mekar Abadi Wonosobo**'.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan CV. Mekar Abadi Wonosobo?
2. Apakah terdapat pengaruh keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan CV. Mekar Abadi Wonosobo?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan CV. Mekar Abadi Wonosobo?

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

### **1. Kajian Teori**

#### **a. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Menurut Titisari (2014:5), *Organization Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja. Sedangkan menurut Organ (1997) dalam Titisari (2014:5-6) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Menurut Wirawan (2014:723) faktor-faktor yang mempengaruhi OCB antara lain: Kepribadian, Budaya organisasi:gotong royong, Iklim organisasi, Kepuasan kerja, Komitmen organisasi, Kepemimpinan: transformasional & *servan leadership*, Tanggung jawab sosial pegawai, Umur pegawai, Keterlibatan kerja, Kolektivisme, Keadilan organisasi.

#### **b. Kepemimpinan**

Kepemimpinan menurut Schermerhorn (2011) dalam Edison *et al.* (2016:89) adalah menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting. Sedangkan kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Edison *et al.*, 2016:89).

Menurut pendapat Wahjusumidjo (2003) yang di maksud dengan kepemimpinan adalah bentuk hubungan sekelompok orang, hubungan antara yang mimpin dan yang dipimpin, dimana hubungan itu mencerminkan seseorang atau kelompok orang yang berperilaku karena akibat adanya kewibawaan atau kekuasaan yang ada pada orang yang mimpin. Sedangkan menurut Inancevich *et al.* (2006: 249) kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu keelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Sumber dari pengaruh ini dapat secara formal, seperti yang dilakukan dengan peringkat manajerial di dalam organisasi.

#### **c. Keadilan Organisasi**

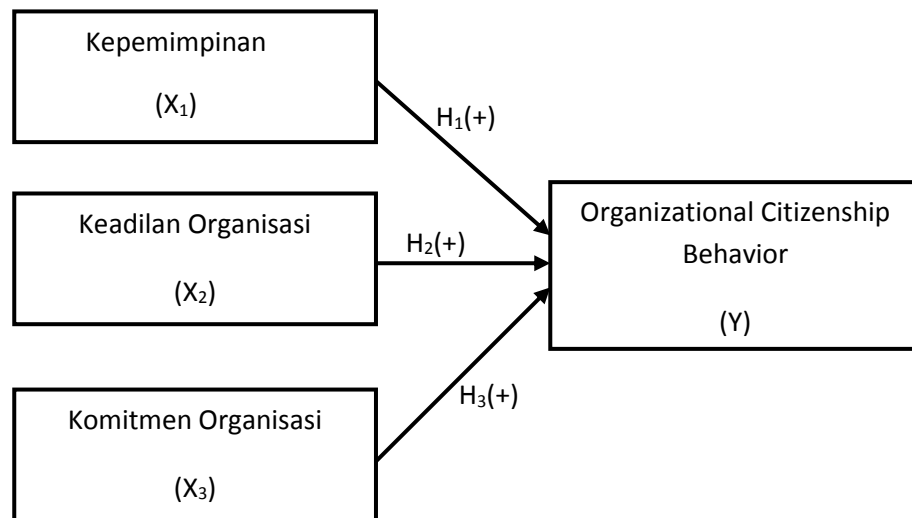
Menurut Robbins *et.al.*,(2017:145) Keadilan Organisasi adalah ketika para pekerja membandingkan apa yang mereka peroleh dari pekerjaan mereka ("hasil" mereka, misalnya gaji, promosi, pengakuan, atau mendapat tempat di sudut kantor) pada apa yang mereka masukkan ke dalamnya ("input" mereka, misal usaha, pengalaman, dan pendidikan).

Keadilan organisasi (*organizational justice*) memusatkan perhatian lebih luas pada bagaimana para pekerja merasa para otoritas dan pengambilan keputusan di tempat kerja dalam memperlakukan mereka (Robbins dan Judge, 2017:144). Menurut Ivancevich *et al* (2006:161) keadilan organisasi adalah tingkatan dimana individual merasa diperlakukan secara adil di tempat kerja.

#### **d. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasional adalah perasaan keterkaitan atau keterlibatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia maenjadi anggotanya (Wirawan, 2014:714). Komitmen organisasional (*organization commitment*) mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuanntya (Robert *et al.*,, 2014:165) . Sedangkan menurut McShane *et al.*, (2010: 113) dalam Wibowo (2016:433) memandang komitmen organisasional sebagai loyalitas organisasional.

## 2. Kerangka Pikir



**Gambar 1.**  
**Kerangka Pikir**

### Keterangan :

—————> : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

## D. HIPOTESIS

### 1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap *Organizational citizenship behavior*

Menurut Organ *et al.*, (2006:10) dalam (Titisari, 2014:15) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

Hasil penelitian Ariance (2017), Mahendra (2017), Atmaja (2016) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

### 2. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior*

Wirawan (2014: 723) faktor-faktor yang mempengaruhi OCB di antaranya adalah kepemimpinan, keadilan organisasi, komitmen organisasional. Menurut Organ *et al.*, (2006:10) dalam (Titisari, 2014:15) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal

dari luar karyawan, antara lain kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

Hasil penelitian Ariance (2017), Mahendra (2017), Atmaja (2016) membuktikan bahwa keadilan Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

### 3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior*

Wirawan (2014: 723) faktor-faktor yang mempengaruhi *OCB* di antaranya adalah kepemimpinan, keadilan organisasi, komitmen organisasional. Menurut Organ *et al.*, (2006:10) dalam (Titisari, 2014:15) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) juga dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

Hasil penelitian Ariance (2017), Mahendra (2017), Atmaja (2016) membuktikan bahwa komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

## E. METODE PENELITIAN

### 1. Definisi Operasional Variabel

#### a. *Organizational citizenship behavior*

*Organizational citizenship behavior* adalah *OCB* sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan system *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi Organ (1997) dalam Titisari (2014:5-6). Adapun indikator *Organizational citizenship behavior* menurut Organ (1988) dalam Titisari (2014:7) yaitu *Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, Civic Virtue*.

#### b. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting menurut Schermerhorn (2011) dalam Edison dkk (2016:89). Adapun indikator kepemimpinan menurut Schermerhorn

(2011) dalam Edison *et. al* (2016:111) Memiliki strategi yang jelas dan realistis, Strategi bisnis dikomunikasikan dengan baik kepada anggota, Anggota percaya terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik, Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota, Peduli terhadap setiap permasalahan yang dihadapi para anggota, Memperhatikan lingkungan dan kenyamanan kerja, Merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi, Merangsang anggota untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas, Mengajak seluruh anggota untuk berorientasi pada kualitas, Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis, Menyelesaikan setiap konflik antar anggota dengan baik, Menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik, Mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

**c. Keadilan Organisasi**

Keadilan Organisasi menurut Robbins *et al.*, (2017:145) adalah ketika para pekerja membandingkan apa yang mereka peroleh dari pekerjaan mereka ("hasil" mereka, misalnya gaji, promosi, pengakuan, atau mendapat tempat di sudut kantor) pada apa yang mereka masukkan ke dalamnya ("input" mereka, misal usaha, pengalaman, dan pendidikan). Adapun indikator keadilan organisasi menurut Robbins *et al.*, (2017:145) yaitu Keadilan Distributif (*distributive justice*), Keadilan Prosedural ( *procedural justice*), Keadilan Interaksional ( *interpersonal justice*).

#### **d. Komitmen Organisasional**

Komitmen Organisasional adalah perasaan keterkaitan atau keterlibatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia maenjadi anggotanya (Wirawan, 2014:714). Adapun indikator komitmen organisasional yaitu Komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif, komitmen antara.

## **2. Pengujian Instrumen Penelitian**

### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur kemampuan suatu koesioner dalam mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh koesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ), Keadilan Organisasi ( $X_2$ ), Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) mempunyai nilai pearson correlation  $\geq 0,4$  dan semua bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan (instrumen) dalam koesioner tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

### **b. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:47). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel menghasilkan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,7$  dan Cronbach's Alpha If Item Deleted  $> 0,7$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam koesioner mengenai variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Keadilan Organisasi ( $X_2$ ), Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) semua reliabel, artinya koesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten dan stabil apabila digunakan secara berulang kali dari waktu ke waktu.



## F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	<i>Standardized Coeffisiens Beta</i>	<i>p-value (sig)</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,394	0,000	Positif dan Signifikan
Keadilan Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,182	0,004	Positif dan Signifikan
Komitmen Organisasional (X <sub>3</sub> )	0,288	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 1, model persamaan regresi linear berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,394X_1 + 0,182X_2 + 0,288X_3$$

persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1)  $b_1 = 0,394$  artinya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). hasil ini menunjukkan bahwa semakin seringnya pemimpin mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (X<sub>1</sub>) semakin banyak karyawan merasa percaya diri atas kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas dan hal ini secara tidak langsung mempengaruhi karyawan untuk rela melakukan OCB (Y) .
- 2)  $b_2 = 0,182$  artinya keadilan organisasi (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). hasil ini menunjukkan bahwa semakin adil sikap pemimpin terhadap

karyawan ( $X_2$ ) maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan karyawannya ( $Y$ )

- 3)  $b_3 = 0,288$  artinya komitmen organisasional ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* ( $Y$ ). hasil ini menunjukkan bahwa tinggi komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* ( $X_3$ ) yang dialami oleh seorang karyawan maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* ( $Y$ ) karyawan tersebut.

b. Uji Signifikansi

Berdasarkan uji signifikansi didapatkan hasil bahwa t-hitung variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), Keadilan organisasi ( $X_2$ ), dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) berada didaerah dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai signifikan variabel kepemimpinan sebesar 0,000, variabel keadilan organisasi sebesar 0,004 dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,000, ketiga tersebut lebih kecil dari 0,05, artinya ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* ( $Y$ ).

## 2. Pembahasan

Pada penelitian ini terdapat 3 hipotesis yang diajukan guna mendukung tujuan penelitian :

a. Pengaruh kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,394 (bernilai positif) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan CV. Mekar Abadi Wonosobo. Hal ini dapat di jelaskan bahwa CV. Mekar Abadi Wonosobo dengan kepemimpinan yang tinggi cenderung memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi pula. Dengan adanya Kepemimpinan yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan merasa bangga dengan pekerjaannya. Kepemimpinan yang baik dapat dibentuk dengan memperbaiki hubungan antara atasan dengan karyawan dan hubungan antar karyawan, maka hal tersebut akan membuat karyawan dengan rela dan ikhlas

membantu rekan kerja lain yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariance (2017). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

b. Pengaruh keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel keadilan organisasi sebesar 0,182 (bernilai positif) dengan tingkat signifikan sebesar 0,004 ( $< 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima, yang berarti keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan CV. Mekar Abadi Wonosobo. Keadilan organisasi dilakukan oleh CV Mekar Abadi Wonosobo dengan memberikan apa yang seharusnya karyawan terima dari apa yang karyawan berikan terhadap perusahaan. Karyawan yang mendapatkan keadilan organisasi seperti gaji, promosi, pengakuan, atau mendapat tempat di sudut kantor, usaha pengalaman, dan pendidikan, sikap atasan yang adil dan penghargaan akan memunculkan sikap seorang karyawan untuk berperilaku baik dengan melakukan hal-hal yang positif pada perusahaan sebagai balasan dari apa yang telah diberikan perusahaan. Keadilan organisasi diterapkan dengan baik maka *organizational citizenship behavior* juga akan meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Masyarah & Mudji (2015), Mahendra *et al.*, (2017), Tabrori *et al.*, (2017). Hasil tersebut menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

c. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,288 (bernilai positif) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima, yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan CV. Mekar Abadi Wonosobo. Didalam CV. Mekar Abadi wonosobo karyawan memiliki keinginan bekerja keras untuk memajukan *organizational citizenship behavior*. sehingga

pekerja yang komit dengan organisasinya akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif terhadap organisasinya, sehingga mereka merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Masyarah & Mudji (2015), Mahendra *et al.*, (2017), Tabrori *et al.*, (2017). Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

#### **G. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada CV.Mekar Abadi Wonosobo, maka dapat disimpulkan bahwa,

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Edison, Anwar, dan Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Moorhead. 2013. Perilaku Organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Jakarta: Selemba Empat, 2013.
- Invancevich, John M., Konopaske, Robert., Matteson, dan Michael T. 2006. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Penerbit Erlangga.
- Kuncoro, Mudrajat. 2013. Metode riset untuk bisnis dan ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- McShane, dan Von Glinow. 2010. Organizational Behavior emerging knowledge and practice for the real world. The McGraw-Hill Companies, Inc., 1221 Avenue of the Americas, New York, NY, 10020.

- Organ, Dennis W., Philip M. P., Scott, B. M. 2006. Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents and Consequensi. SAGE Publication
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A. 2015. Perilaku Organisasi Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat, 2017- Cetakan Kelima.
- Robbins, Stephen P., dan Timoty A Judge 2006. Perilaku Organisasi. Bahasa Indonesia ed jakarta: PT Indeks Kelompok Granmedia.
- Robbins, Stephen P., dan Timoty A Judge 2008. Perilaku Organisasi. Organizational Behavior. Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., dan Timoty A Judge 2008. Perilaku Organisasi. Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat, 2017- Cetakan Kelima..
- Robbins, Stephen P., Judge, T. (2015). Perilaku Organisasi Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A. 2015. Perilaku Organisasi Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat, 2017- Cetakan Kelima.
- Titisari,Purnamie. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Mitra Wacana Media, 2014. Jakarta.
- Wahjusumidjo. 2003. Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta: Galia Indonesia.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2014. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.