

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETIKA TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) GURU SMA NEGERI DI  
SIPORA KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI  
THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND ETHICS ON  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) STATE TEACHERS HIGH  
SCHOOL THE DISTRICT SIPORA MENTAWAI ISLANDS**

**MEIHEN JALISMEN**

**Abstract:** *This study aims to determine the direct effect between (1) organizational culture with OCB, (2) ethics with OCB, (3) organization culture with ethical. The method used is a survey method with a correlation approach. In this study serve as a sample of 81 teachers were selected based on random techniques (simple random sampling). Data were obtained by spreading questioner. This study was conducted in high schools in Sipora Mentawai Islands. Based on hypothesis testing that has been done, it can be described as the following research findings: (1) there is a positive direct influence of organizational culture with OCB, (2) there is a positive direct influence of ethics on OCB, (3) there is a positive direct influence between cultures organization with ethics.*

**Keywords:** *organizational citizenship behavior, organizational culture, ethics*

## **PENDAHULUAN**

Saat ini, unsur manusia (*man*) atau Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kedudukan yang vital, baik di dalam suatu organisasi secara mikro maupun di dalam suatu negara secara makro. Oleh karena SDM memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting di dalam suatu organisasi, SDM harus dikembangkan kompetensi dan kapabilitasnya oleh organisasi salah satunya melalui pendidikan.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Komponen sumber daya manusia yang paling berperan dalam pendidikan di sekolah adalah guru, sehingga setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dari segi jumlah maupun mutunya. Banyaknya jumlah guru yang ada pada setiap jenjang pendidikan dari tingkat dasar sampai menengah diharapkan mampu meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah masing-masing. Salah satu hal yang sangat mendukung pencapaian efektifitas dan efisiensi tujuan sekolah adalah guru diharapkan menampilkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik dan mampu menampilkan perilaku di luar persyaratan kewajiban formalnya. Perilaku ini dikenal dengan OCB.

Fakta menunjukkan bahwa tidak semua guru SMA Negeri di Sipora Kabupaten Kepulauan Mentawai, menampilkan perilaku OCB. Hal ini tergambar pada guru malas membuat perangkat pembelajaran, seperti RPP. Guru banyak membuat *copy paste* RPP dari rekan sesama guru atau *mendownload* dari internet atau dari sumber lain. Padahal seharusnya pembuatan RPP dilakukan oleh guru secara mandiri. Proses *copy paste* mengabaikan prinsip kejujuran. Rendahnya kepedulian terhadap lingkungan tempat kerja juga menunjukkan bahwa perilaku OCB guru masih rendah. Hal ini sering terjadi

di Kabupaten Kepulauan Mentawai, mulai dari sekolah dasar (SD), hingga sekolah menengah atas (SMA). Selain itu, masih banyak guru yang mangkir atau tidak masuk kerja.

Beberapa fakta yang dipaparkan di atas mengindikasikan bahwa perilaku OCB masih rendah. Untuk mengerjakan tugas pokoknya saja masih setengah hati, apalagi menyangkut tugas-tugas di luar tanggung jawabnya. Padahal demi mencapai kemajuan dan tujuan organisasi, perlu didukung oleh perilaku kerja *extra role* atau yang biasa dikenal dengan OCB. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi OCB guru, dibatasi hanya pada pengaruh budaya organisasi dan etika terhadap OCB guru SMA Negeri di Sipora Kabupaten Kepulauan Mentawai.

### **Organization Citizenship Behavior (OCB)**

Menurut Jhon R. Schermerhorn (2010:336) "*organization citizenship behavior is a willingness to go beyond the call of duty or go to the extra mile in one's work*". *Organization citizenship* adalah kemauan untuk menjalankan pekerjaan di luar kewajibannya. Seseorang yang memiliki *organization citizenship* yang tinggi akan melakukan segala sesuatu untuk organisasinya walaupun tidak dibutuhkan untuk membantu kinerja organisasi. Dalam pandangan Colquitt, LePine dan Wesson (2011:41) "*citizenship behavior is defined as voluntary employee activities that may or may not be rewarded but contribute to the organization by improving the overall quality of setting in which work takes place*". Perilaku *citizenship* adalah kegiatan pegawai yang dapat atau tidak dapat penilaian tetapi memberikan kontribusi untuk organisasi dengan memberikan kualitas terbaik dalam bekerja. Rea Andre (2008:126) memberikan definisi hampir sama "*behavior on behalf of the organization that goes beyond normal job expectations, and which may even serve a larger societal purpose*". *Organization citizenship* adalah perilaku yang menjadi bagian dari organisasi sebagai bentuk pekerjaan di luar ekspektasi normal dan dapat memberikan pelayanan lebih untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya definisi OCB dikemukakan Robbins and Marry Coulter (2012:401) "*organizational citizenship behavior (OCB) is discretionary behavior that's not part of an employee's formal job requirements, but which promotes the effective functioning of the organization*". OCB adalah perilaku sukarela yang tidak menjadi bagian dari persyaratan kerja formal seorang pegawai namun meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Sementara McShane dan Von Glinow (2010:17) mendefinisikan "*organization citizenship behavior (OCBs) is various forms of cooperation and helpfulness to others that support the organization, its social and psychological context*". OCB merupakan berbagai bentuk kerja sama dan menolong orang lain yang mendukung organisasi sosial dan konteks psikologi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis bahwa OCB adalah perilaku sukarela pegawai yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi organisasi dengan indikator yaitu: (1) membantu orang lain (partisipasi), (2) menghormati orang lain, (3) sportif, dan (4) tindakan taat.

### **Budaya Organisasi**

Menurut John R. Schermerhorn (2010:213) *“organizational culture is the predominant value system for the organizations as a whole”*. Dapat diartikan budaya organisasi adalah nilai sistem dominan bagi organisasi secara keseluruhan. Kreitner dan Kinicki (2010:64) mendefinisikan *“organizational culture is the set of shared, taken-for-granted implicit assumptions that a group holds and that determines how it perceives, thinks about, and reacts to its various environments”*. Budaya organisasi adalah himpunan bersama, raker, untuk diberikan asumsi implisit bahwa kelompok memegang dan menentukan bagaimana ia memandang, berpikir dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan. Pendapat hampir sama dikemukakan Menurut Edgar H. Schein yang dikutip oleh Angelo Kinicki and Brian Williams (2011:236) *“organizational culture, sometimes called corporate culture, is a system of shared beliefs and values that develops within and organization and guides the behavior of its members”*. Budaya organisasi atau sering disebut budaya perusahaan adalah sistem kepercayaan dan nilai-nilai bersama yang berkembang dalam organisasi dan menjadi panduan perilaku anggotanya.

Selanjutnya McShane dan Von Glinow (2010:416) mendefinisikan *“organizational culture consists of the values and assumptions shared within an organization. It defines what is important and unimportant in the company and consequently, directs everyone in the organization toward the right way of doing things”*. Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai dan asumsi bersama dalam sebuah organisasi. Mendefinisikan apa yang penting dan tidak penting dalam perusahaan dan akibatnya mengarahkan semua orang di organisasi terhadap cara yang benar dalam melakukan sesuatu. Lebih lanjut Jason A. Colquitt (2011:557) mendefinisikan, *“organizational culture as the shared social knowledge within an organization regarding the rules, norms and values that shape the attitudes and behavior of its employees”*. Budaya organisasi sebagai pengetahuan sosial bersama dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma-norma, nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku.

Dari penjelasan di atas dapat disintesis budaya organisasi adalah nilai dan norma yang disepakati bersama dan dipegang teguh oleh anggota dalam sebuah organisasi untuk dijadikan panduan dalam melakukan pekerjaannya untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan indikator: (1) aturan yang berlaku, (2) nilai-nilai yang dianut, dan (3) keyakinan bersama.

## **Etika**

Bruno Dyck dan Mitchell J. Neuber (2009:139) mendefinisikan, *“ethics is a set of principles or moral standards that differentiate right from wrong”*. Etika adalah seperangkat prinsip atau standar moral yang membedakan yang benar dari yang salah. Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Gareth Jones (2010:66), *“ethics are the inner-guiding moral principles, values, and beliefs that people use to analyze or interpret a situation and then decide what is the “right” or appropriate way to behave”*. Etika adalah bagian-pedoman moral yang prinsip, nilai-nilai, dan keyakinan yang digunakan orang untuk menganalisis atau menafsirkan situasi dan kemudian memutuskan apa yang "benar" atau cara yang tepat untuk berperilaku. Sementara Haris (2002:5) berpendapat, *“ethics is concerned with identifying and getting the “right” kind of behavior from people as individuals and groups”*. Etika berkaitan dengan mengidentifikasi dan mendapatkan yang “benar” jenis perilaku dari orang-orang sebagai individu dan kelompok.

Selanjutnya Metison Hess (2012:268) menjelaskan, *“ethics is refers to the rules or standards of fair, honest conduct”*. Etika mengacu pada aturan atau standar adil, perilaku jujur. Bahkan dijelaskan, *“ethics is not about what we say; it is about what we do”*. Etika bukan tentang apa yang kita katakan, ini adalah tentang apa yang kita lakukan. Weddel Devine

dan Jones George (2009:164) mendefinisikan, "*ethics are moral principles or beliefs about what is right or wrong. these beliefs guide individuals in their dealings with other individuals and groups (stakeholders) and provide a basis for deciding whether behavior is right and proper*". Etika adalah prinsip-prinsip moral atau keyakinan tentang apa yang benar atau salah. Keyakinan ini membimbing individu dalam berhubungan dengan individu lain dan kelompok (*stakeholders*) dan memberikan dasar untuk memutuskan apakah perilaku yang benar dan tepat. Richard L. Daft (2010:130) mendefinisikan, "*ethics is the code of moral principles and values that governs the behavior of a person or group with respect to what is right or wrong*". Etika adalah kode dari prinsip-prinsip moral dan nilai-nilai yang mengatur perilaku seseorang atau kelompok sehubungan dengan apa yang benar atau salah.

Bertitik tolak pada berbagai pengertian di atas, maka dapat disintesis Etika adalah prinsip moral yang diakui oleh sekolah yang menjadi pegangan bagi karyawan dalam melakukan tugasnya yang ditandai dengan adanya kesetiaan, kejujuran, bekerja keras, berinisiatif dan bertanggung jawab.

## **METODE**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung; (1) budaya organisasi terhadap OCB, (2) etika terhadap OCB, dan (3) budaya organisasi terhadap etika. Penelitian menggunakan metode survey dengan pendekatan teknik analisis jalur. Penelitian dilaksanakan di SMA Negeri di Sipora Kabupaten Kepulauan Mentawai. Populasi terjangkau penelitian ini sejumlah 101 guru. Sampel penelitian sebanyak 81 orang. Analisa data untuk pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan teknik analisis jalur, yaitu teknik yang diterapkan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Sebelum dilaksanakan analisis jalur, uji signifikan regresi dan uji linearitas regresi sebagai prasyarat uji statistik dilakukan pengujian penormalan data dari masing-masing variabel penelitian dengan Uji-Liliefors, Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel dengan menggunakan tehnik analisis jalur.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap OCB**

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap OCB dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,515 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,371. Ini memberikan makna budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap OCB. Jhon R. Schermerhorn (2010:336) menjelaskan "*organization citizenship behavior is a willingness to go beyond the call of duty or go to the extra mile in one's work*". *Organization citizenship* adalah kemauan untuk menjalankan pekerjaan di luar kewajibannya. Seseorang yang memiliki *organization citizenship* yang tinggi akan melakukan segala sesuatu untuk organisasinya walaupun tidak dibutuhkan untuk membantu kinerja organisasi. Dalam pandangan Colquitt, LePine dan Wesson (2011:41) "*citizenship behavior is defined as voluntary employee activities that may or may not be rewarded but contribute to the organizational by improving the overall quality of setting in which work take place*". Perilaku *citizenship* adalah kegiatan pegawai yang dapat atau tidak

dapat penilaian tetapi memberikan kontribusi untuk organisasi dengan memberikan kualitas terbaik dalam bekerja.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Jhon M. Ivancevich, Robert Konopaske and Michael T. Metteson (2013:37) menyatakan, *“since organizational culture involves shared expectations, values, and attitudes, it exerts influence on individual, groups, and organizational processes. For example, members are influenced to be good citizens and to go along”*. Budaya organisasi melibatkan harapan bersama, nilai-nilai, dan sikap, hal tersebut mempengaruhi individu, kelompok, dalam sebuah organisasi. Sebagai contoh, guru dapat dipengaruhi, untuk menjadi baik dan mengikuti segala aturan yang berlaku di sekolah. Karena pada dasarnya semua budaya yang dianut oleh organisasi dan diberlakukan untuk seluruh anggota organisasi sangat berguna dan bermanfaat untuk kemajuan anggota dan organisasi itu sendiri. Artinya, semakin kuat penanaman nilai-nilai budaya organisasi kepada seluruh guru, maka semakin besar pula peluang untuk peningkatan perilaku OCB guru. Sebagai pemimpin organisasi sekolah, kepala sekolah berperan penting dalam mengarahkan dan mempengaruhi guru untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi, sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara bersama-sama dapat terwujud dengan baik. Jennifer M. George, Gareth R. Jones (2012:510) menyampaikan, *“an organization can purposefully develop some kinds of cultural values to control the way its members behave. One important class of values that falls into this category stems from organizational ethics, the moral values, beliefs, and rules that establish the appropriate way for an organization and its members to deal with each other and people and groups outside the organization”*. Sebuah organisasi dapat mengembangkan beberapa jenis nilai-nilai budaya untuk mengontrol anggotanya dalam berperilaku. Salah satu hal penting dari nilai-nilai yang termasuk dalam kategori ini berasal dari organisasi, etika, moral, nilai-nilai, keyakinan, dan aturan yang menetapkan cara yang tepat bagi suatu organisasi dan anggotanya untuk berinteraksi satu sama lain, baik kelompok maupun perorangan di dalam maupun di luar organisasi. Kearifan budaya lokal dapat dipertimbangkan untuk diadopsi dan diterapkan di sebuah organisasi, sebagai sebuah aturan yang harus ditaati oleh seluruh anggota organisasi, sepanjang budaya lokal tersebut sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi. Penanaman nilai budaya organisasi kepada anggota organisasi, sepatutnya diterapkan sejak dini, sehingga guru memiliki landasan yang kuat dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Selama ini, banyak organisasi sekolah di Indonesia yang mengabaikan dan tidak menanamkan budaya organisasi kepada warga sekolah, termasuk di Kabupaten Kepulauan Mentawai, sehingga tidak jarang, di sebuah sekolah terjadi perpecahan antara anggota organisasi. Terbentuknya kelompok atau *gap* di sekolah, kedisiplinan guru yang rendah, kurangnya partisipasi guru, merupakan indikasi belum tertanamnya budaya organisasi secara baik kepada guru. Tentu saja hal ini sangat berdampak negatif pada peningkatan kinerja dan OCB guru.

### **Pengaruh Etika terhadap OCB**

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif etika terhadap OCB dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,486 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,318. Ini memberikan makna etika berpengaruh langsung terhadap OCB. Gareth Jones (2010:66) menjelaskan, *“ethics are the inner-guiding moral principles, values, and beliefs that people use to analyze or interpret a situation and then decide what is the “right” or appropriate way to behave”*. Etika adalah bagian-pedoman moral yang prinsip, nilai-nilai, dan keyakinan yang digunakan orang untuk menganalisis atau menafsirkan situasi dan kemudian memutuskan apa yang "benar" atau cara yang tepat

untuk berperilaku. Sementara Haris (2002:5) berpendapat, *"ethics is concerned with identifying and getting the "right" kind of behavior from people as individuals and groups"*. Etika berkaitan dengan mengidentifikasi dan mendapatkan yang "benar" jenis perilaku dari orang-orang sebagai individu dan kelompok. Selanjutnya Metison Hess (2012:268) menjelaskan, *"ethics is refers to the rules or standards of fair, honest conduct"*. Etika mengacu pada aturan atau standar adil, perilaku jujur. Bahkan dijelaskan, *"ethics is not about what we say; it is about what we do"*. Etika bukan tentang apa yang kita katakan, ini adalah tentang apa yang kita lakukan.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat ahli di antaranya adalah Jennifer M. George, Gareth R. Jones (2012:513) mendefinisikan, *"these ethics help shape the organization's culture and determine how members deal with other people and groups. Medical ethics, for example, control how doctors and nurses do their jobs and help establish the culture of the organizations they work for. Professional ethics, for example, encourage doctors to act in best interests of their patients; performing unnecessary medical procedures for one's own financial benefit, for example, is considered unethical"*. Etika membantu membentuk budaya organisasi serta menentukan bagaimana anggota berhubungan dengan orang lain dan kelompok. Etika profesi guru misalnya, seorang pendidik dituntut untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, yakni sebagai pengajar sekaligus sebagai pendidik. Sebagai tenaga yang profesional, guru berkewajiban untuk membantu siswa meskipun di luar jam kerjanya bahkan tidak di bayar sekalipun. Guru memiliki tanggung jawab moral untuk mengarahkan para siswa agar menjadi lebih baik. Itu artinya etika yang tinggi yang menganut profesionalitas lebih mengedepankan perilaku kewargaan (*citizenship*) dari pada imbalan. Dari uraian tersebut memperlihatkan adanya pengaruh positif antara etika terhadap OCB.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Etika**

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap etika dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,454 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,454. Ini memberikan makna budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap etika. Edgar H. Schein yang dikutip oleh Angelo Kinicki and Brian Williams (2011:236) menjelaskan *"organizational culture, sometimes called corporate culture, is a system of shared beliefs and values that develops within and organization and guides the behavior of its members"*. Budaya organisasi atau sering disebut budaya perusahaan adalah sistem kepercayaan dan nilai-nilai bersama yang berkembang dalam organisasi dan menjadi panduan perilaku anggotanya. Selanjutnya McShane dan Von Glinow (2010:416) mendefinisikan *"organizational culture consists of the values and assumptions shared within an organization. It defines what is important and unimportant in the company and consequently, directs everyone in the organization toward the right way of doing things"*. Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai dan asumsi bersama dalam sebuah organisasi. Mendefinisikan apa yang penting dan tidak penting dalam perusahaan dan akibatnya mengarahkan semua orang di organisasi terhadap cara yang benar dalam melakukan sesuatu.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah McShane dan Von Glinow (2010:246) mendefinisikan, *"an organization's culture influences more than just the bottom line; it can also affect the ethical conduct of the organization's employees. this makes sense because good behavior is driven by ethical values, and ethical values can become embedded in an organization's dominant culture"*. Budaya organisasi mempengaruhi lebih dari sekedar garis bawah, tetapi juga dapat mempengaruhi perilaku etis guru. Ini masuk akal karena perilaku yang baik didorong oleh nilai-nilai

etika yang tinggi, dan nilai-nilai etika dapat tertanam dalam organisasi sekolah. Semakin kuat penanaman nilai-nilai budaya kepada warga sekolah, semakin baik etika kerja guru. Menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2011:557), "*organizational culture as the shared social knowledge within an organizational regarding the rules, norms, and values that shape the attitudes and behaviors of its employees*". Budaya Organisasi sebagai pengetahuan sosial bersama dalam suatu organisasi yang mengatur mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai dapat membentuk sikap dan perilaku guru dalam bekerja. Budaya organisasi yang berada pada level organisasi berkaitan langsung terhadap etika yang ada pada level individu. Artinya makin kuat penerapan budaya organisasi kepada guru, maka makin tinggi pula etika kerja guru.

## KESIMPULAN

**Penutup:** Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dikemukakan diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut: (1) Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap OCB. Artinya, budaya organisasi yang kuat mengakibatkan peningkatan OCB guru SMA Negeri di Sipora Kabupaten Kepulauan Mentawai. (2) Etika berpengaruh langsung positif terhadap OCB. Artinya, peningkatan etika kerja mengakibatkan peningkatan OCB guru SMA Negeri di Sipora Kabupaten Kepulauan Mentawai. (3) Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap etika. Artinya, ketepatan budaya organisasi mengakibatkan peningkatan etika kerja guru SMA Negeri di Sipora Kabupaten Kepulauan Mentawai.

**Saran:** Berdasarkan kesimpulan penelitian dapat dirumuskan beberapa saran:(1) Guru hendaknya dapat meningkatkan OCB dengan memperhatikan nilai-nilai budaya organisasi yang dianut yang telah disepakati bersama. Budaya organisasi yang baik, akan meningkatkan kesadaran guru dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Demikian juga halnya dengan etika. Sebagai seorang pendidik guru harus memahami hal yang patut atau tidak patut untuk dilakukukan ketika bekerja. Karena etika merupakan prinsip moral yang diakui oleh sekolah dan menjadi pegangan bagi guru. (2) Kepala sekolah sebagai atasan langsung guru di sekolah hendaknya secara aktif mengupayakan peningkatan OCB guru dalam bekerja. Perlu menanamkan nilai-nilai organisasi kepada semua warga sekolah sejak dini. Disamping itu etika dalam bekerja juga perlu diperhatikan. Untuk itu diperlukan ketegasan, konsistensi, komitmen, serta teladan dari kepala sekolah. (3) Perlu penelitian lanjutan dengan jumlah sampel yang lebih besar, sehingga didapatkan generalisasi penelitian yang lebih luas. Selain itu, juga perlu melibatkan variabel eksogen lain agar diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* guru SMA Negeri di Sipora Kabupaten Kepulauan Mentawai.

## DAFTAR PUSTAKA

Anre, Rea. *Organization Behavior: An Introduction to Your Live in Organizational*. United States Person International Edition, 2008.

Bruno Dyck dan Mitchell J. Neuber. *Principles of Managemen*. South-western, cengage learning, 2009

- Colquitt, LePine dan Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the workplace*. London: Mc-Graw Hill International Edition, 2011.
- Ivancevich M. John, Robert Konopaske and Michael T. Metteson. *Organizational Behavior and Management*, eight Edition. New York: Mc Graw Hill Companies, 2008.
- Jennifer M. George, Gareth R. Jones. *Organizational Behavior, Understanding and Managing Organizational Behavior*, Sixth edition, Prentice Hall, E-book, 2012.
- Jones, Gareth R. dan Jennifer M. Gorge. *Contemporary Management Third edition*. London: MC Graw Hill Irwin, 2006.
- Kinicki, Angelo, Brian K. Williams. *Management a practical Introduction*. New York: Mc Graw Hill, 2011.
- Kreiner Robert, Angelo Kinicki. *Organizational Behavior, Ninth Edition*. (New York, Mc Graw-Hill, 2010.
- Keren Matison Hess, dan Christine Hess Orthmann. *Managemen & Supervision*. Australia Delmar, Cengage Learning, 2012.
- McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior Emerging Knowledge and Pactice for The Real World* (New York: Mc Graw Hill, 2010.
- O. Jeff Haris dan Sandra J. Hartman. *Organizational Behavior*. New York: The Haworth Press, Inc, 2002.
- Richard L. Daft. *New Era Of Management*, Ninth Edition. International Edition. South-Western, Cange Learning, 2010.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. *Management*. New York: Pearson. 2012.
- Scermerhorn, Jhon R., *Introduction to Management 10 th edition*. United states: Jhon Willey and Son, 2010.
- Weddel Devine dan Jones George. *Contemporary Management*. Australia: McGraw-Hill, 2009.