

# PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. BINATAMA AKRINDO JAKARTA

Gendis tirtha marsidini & Irma Rosalinda

PSIKOLOGI, FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
RAWAMANGUN, JAKARTA

Email: [gendistirtha@yahoo.com](mailto:gendistirtha@yahoo.com)

## Abstract

The study was conducted to determine the effect of organizational commitment with organizational citizenship behavior to employees. The population in this study were employees at all division of PT. Binata Akrindo. Samples used in this study amounted 34 employees. Sampling using a purposive sampling technique.

The Study make use of two instruments as a measure of organizational commitment and organizational citizenship behavior with Likert models. Processing method of data analysis techniques in the testing hypothesis using Regression Analysis. The hypothesis in this study that there is significant influence between organizational commitment and organizational citizenship behavior in employees.

The study explains that there is significant influence between organizational commitment with organizational citizenship behavior in employees of PT. Binatama Akrindo Jakarta. Regression equation obtained is  $Y = 32.894 + 0.450 X$ , which means there is a positive influence between organizational commitment with organizational citizenship behavior with the value  $F = 141.062$ ;  $p = 0.000 < 0.05$  (significant). The amount of influence (R Square) to the occurrence of organizational commitment and organizational citizenship behavior is 0.815 (81.5%) which means that the organizational commitment affects organizational citizenship behavior by 81.5% and the remaining influenced by other factors outside of organizational commitment. It can be interpreted any significant positive effect of organizational commitment and the occurrence of organizational citizenship behavior. The study concluded that the higher score on organizational commitment, have the higher also the occurrence of organizational citizenship behavior in employees and if a employees has a lower score on organizational commitment it will also lower the occurrence of organizational citizenship behavior.

Key words: *organizational commitment, organizational citizenship behavior*

## Pendahuluan

Karyawan merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan, karena produktivitas, keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas dan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang tinggi akan mendorong munculnya PKO. Podsakoff, dkk. 2000 (dalam Teresia dan Suyasa, 2008) mengemukakan alasan mengapa PKO berhubungan dengan produktivitas perusahaan. Podsakoff, dkk. 2000, juga mendefinisikan PKO sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi perusahaan. Bersifat bebas dan sukarela,

karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan perusahaan, melainkan sebagai pilihan personal. Karyawan yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya hanya membutuhkan sedikit pengawasan, sehingga membuat atasan dapat mengalihkan tenaganya pada hal-hal yang lebih penting. Selain itu, karyawan yang memiliki PKO juga lebih aktif dalam mencari informasi ataupun memberi saran-saran yang berguna bagi perusahaan.

Namun sekarang ini banyak terjadi perubahan-perubahan dalam sistem kerja yang ada di Indonesia, sistem kerja kontrak atau yang lebih dikenal dengan istilah *outsourcing*. Jelas dengan

sistem kerja seperti ini karyawan atau tenaga kerja (buruh) merasa dirugikan. Seperti yang dilansir dalam salah satu surat kabar bahwa buruh di Indonesia hingga kini tetap menolak sistem kerja kontrak (*outsourcing*), karena masih menjadi ancaman bagi peningkatan kesejahteraan mereka. Hal itu masih menjadi salah satu isu sentral dalam peringatan Hari Buruh, 1 Mei 2013. (Jakarta, kompas.com, 30/4/2013).

Definisi PKO sebagai perilaku yang ditunjukkan karyawan dalam perusahaan, perilaku ini biasanya ditunjukkan dengan membuat pertanyaan yang konstruktif mengenai perusahaan, menolong rekan dalam tim, sukarela pada aktifitas kerja ekstra, menunjukkan kepedulian kepada properti perusahaan, menghormati atau mentaati peraturan dan toleransi pada situasi yang kurang ideal atau menyenangkan di tempat kerja, datang ke tempat kerja tepat waktu, memberi saran-saran membangun di tempat kerja serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja. Perusahaan menginginkan dan membutuhkan karyawan yang mau melakukan perilaku tersebut, karena karyawan yang mau melakukan tugas-tugas selain tugas yang disyaratkan dapat meningkatkan efektifitas perusahaan. Menurut Organ tahun 1988 (dalam Ferry & Karin, 2005, p. 52) PKO adalah perilaku yang merupakan pilihan pribadi, jika ditampilkan tidak mendapatkan *reward* secara langsung, namun secara perkiraan meningkatkan efektifitas organisasi. Orang-orang yang memiliki PKO yang tinggi adalah orang yang dalam setiap kesempatan cenderung membantu rekan kerja dan melakukan hal-hal yang terbaik untuk organisasi secara sukarela tanpa berkaitan dengan *reward* formal. Kinicki dan Kreitner (2006, p. 166) juga menyatakan bahwa PKO sebagai perilaku karyawan diluar kehendak tugasnya seperti misalnya memberikan perlindungan terhadap hak milik organisasi, memberikan saran perbaikan organisasi, respek terhadap peraturan organisasi dan ketepatan waktu dalam hal kehadiran.

PKO dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, salah satunya adalah komitmen organisasi yang tinggi (Robbin dan Judge, 2007). Komitmen organisasi menjadi sesuatu yang penting karena dapat memberikan kontribusi lebih aktif dan lebih luas dibandingkan dengan loyalitas atau kesetiaan pada organisasi (Davis dan Newstrom, 2002, p. 211). Komitmen organisasi yang tinggi menimbulkan sikap yang positif dari anggota terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi mempunyai catatan kehadiran yang baik, bersedia mentaati kebijaksanaan atasan dan intensi *turnover*-nya rendah serta mempunyai tingkat pengorbanan lebih tinggi kepada perusahaannya (Greenberg dan Baron, 1993, p. 176).

Komitmen organisasi merupakan salah satu yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang sangat optimal. Ketika seseorang merasakan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Ketika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan, karyawan akan memberikan pelayanan yang baik dan begitu juga sebaliknya, ketika karyawan tidak memiliki komitmen organisasi terhadap perusahaan maka pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, lingkungan dan negara bisa tidak memuaskan.

## Metode Penelitian

### a. Definisi Operasional

#### 1. Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (PKO)

Yaitu perilaku prososial yang terjadi didalam organisasi baik yang diberi atau tidak diberi imbalan oleh perusahaan, dapat memperbaiki dan meningkatkan kontak sosial dan psikologis anggota organisasi yang diukur dengan skala PKO melalui lima dimensi PKO yang meliputi *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *sportmanship*.

#### 2. Komitmen Organisasi

Yaitu keterikatan yang kuat dalam diri individu terhadap perusahaan yang diukur dengan skala komitmen organisasi yang terdiri dari kepercayaan dan penerimaan penuh terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk bekerja keras demi kepentingan perusahaan dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan.

### b. Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini subjek penelitian adalah karyawan PT. Binatama Akrindo Jakarta dari semua bagian. Penelitian ini melibatkan 34 karyawan PT. Binatama Akrindo Jakarta.

### c. Alat Pengukuran Data

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan dalam pengambilan data adalah dengan metode skala, adapun skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena

sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan titik tolak dalam menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item yang digunakan dalam skala *Likert* memiliki gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif (Sugiyono, 2009).

**Tabel 1. Dimensi-dimensi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi**

Dimensi	Indikator
Perilaku membantu	a. Membantu tugas rekan kerja yang overload.
	b. Mengerjakan tugas rekan kerja yang tidak hadir tanpa pamrih.
Kepatuhan terhadap organisasi	a. Tanggung jawab mengikuti kebijakan organisasi.
	b. Keterlibatan anggota dalam proses kebijakan organisasi.
Inisiatif individual	a. Patuh pada peraturan organisasi.
	b. Menggunakan waktu kerja dengan baik.
Loyalitas terhadap organisasi	a. Memberi masukan pada rekan kerja yang kesulitan dlm pekerjaan.
	b. Bersedia memberikan contoh bagaimana seharusnya pekerjaan dilakukan.
Sportman ship	a. Anggota tidak mengeluh atau protes soal organisasi.
	b. Tidak membicarakan keburukan organisasi kepada pihak luar.
	c. Mampu menjaga rahasia organisasi.

Uji coba alat ukur dilakukan pada 40 karyawan. Hasil uji validitas dan reliabilitas skala PKO sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas skala PKO**

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (PKO)	Reliabilitas	Validitas	Jumlah Item	Item Valid
	0,639	-0,267 -	45	32
		0,597		

**Tabel 3. Dimensi-dimensi Skala Komitmen Organisasi**

Dimensi	Indikator
Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai dan tujuan	a. Penghayatan diri pada tujuan

perusahaan.

Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi kepentingan organisasi.	b. Mencintai pekerjaan
	c. Mematuhi peraturan
Dorongan dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan diri agar tetap mejadi anggota organisasi.	a. Kesiediaan untuk berkorban tenaga dan waktu
	b. Kesadaran akan tanggung jawab
	a. Ikatan diri dengan organisasi
	b. Ikatan diri dengan pekerjaan

Uji coba alat ukur dilakukan pada 40 karyawan. Hasil uji validitas dan reliabilitas skala Komitmen Organisasi sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi**

Komitmen Organisasi	Reliabilitas	Validitas	Jumlah Item	Item Valid
	0,932	-0,002 – 0,793	60	51

**Hasil Penelitian**

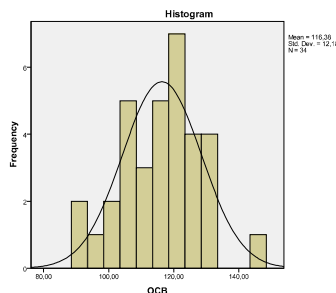
**a. Teknik Analisis Data**

**Tabel 5. Data Variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (PKO)**

Statistics	
OCB	
N	Valid 34 Missing 0
Mean	116,3824
Median	117,5000
Mode	122,00
Std. Deviation	12,18050
Variance	148,365
Skewness	-,142
Std. Error of Skewness	,403
Kurtosis	,074
Std. Error of Kurtosis	,788
Range	55,00
Minimum	91,00
Maximum	146,00

Statistics		
OCB		
N	Valid	34
	Missing	0
Mean		116,3824
Median		117,5000
Mode		122,00
Std. Deviation		12,18050
Variance		148,365
Skewness		-,142
Std. Error of Skewness		,403
Kurtosis		,074
Std. Error of Kurtosis		,788
Range		55,00
Minimum		91,00
Maximum		146,00
Sum		3957,00

Berdasarkan pada tabel data variabel PKO dapat dilihat bahwa skewness atau kemencengan sebesar -0.142 yang berarti bahwa data menunjukkan distribusi normal karena diperoleh nilai mendekati nol. Pada kurtosis variabel PKO menunjukkan nilai 0.074 yang berarti bahwa bentuk kurva relative runcing. Berikut bentuk kurva variabel PKO akan ditunjukkan pada gambar:



**Gambar 1.**  
**Diagram Batang Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (PKO)**

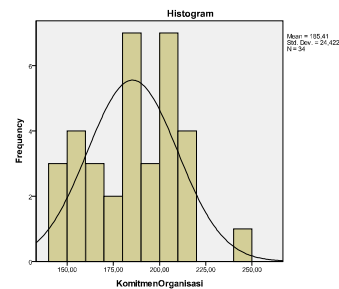
Pengkategorisasian skor PKO dihitung menggunakan mean kelompok dapat disimpulkan bahwa subjek yang memiliki rata-rata skor total lebih dari sama dengan 146 dikategorisasikan tinggi. Responden yang memiliki rata-rata skor konflik peran antara 116,3824 - 146 dikategorikan sedang. Responden yang memiliki rata-rata skor konflik peran kurang dari sama dengan 116,3824 dikategorikan rendah.

**Tabel 6. Data Variabel Komitmen Organisasi**

Statistics		
KomitmenOrganisasi		
N	Valid	34

Missing		0
Mean		185,4118
Median		186,5000
Mode		204,00
Std. Deviation		24,42194
Variance		596,431
Skewness		-,037
Std. Error of Skewness		,403
Kurtosis		-,436
Std. Error of Kurtosis		,788
Range		101,00
Minimum		142,00
Maximum		243,00
Sum		6304,00

Berdasarkan pada tabel data variabel komitmen organisasi dapat dilihat bahwa skewness atau kemencengan sebesar -0.37 yang berarti bahwa data menunjukkan distribusi normal karena diperoleh nilai mendekati nol. Pada kurtosis variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai -0.436 yang berarti bahwa bentuk kurvarrelative runcing. Berikut bentuk kurva variabel komitmen organisasi akan ditunjukkan pada gambar:



**Gambar 2.**  
**Diagram Batang Komitmen Organisasi**

Pengkategorisasian skor komitmen organisasi dihitung menggunakan mean kelompok dapat disimpulkan bahwa subjek yang memiliki rata-rata skor total lebih dari sama dengan 243 dikategorisasikan tinggi. Responden yang memiliki rata-rata skor konflik peran antara 185,4118 - 243 dikategorikan sedang. Responden yang memiliki rata-rata skor konflik peran kurang dari sama dengan 185,4118 dikategorikan rendah.

**b. Pengujian Persyaratan Analisis**

**1. Uji Normalitas**

Hasil dari uji normalitas yang diperoleh dari perhitungan dengan menggunakan uji Chi-Square. Dibantu dengan program komputer SPSS 18for windows diperoleh nilai p pada variabel PKO sebesar 1.000 sedangkan nilai p pada variabel komitmen organisasi sebesar 0.999. Jika

dibandingkan dengan alpha yaitu 0.05 maka kedua penelitian ini dapat dikatakan berasal dari sampel yang berdistribusi normal karena >0.05.

**Hasil Perhitungan Uji Normalitas**

Variabel	Test Statistic			Kesimpul
	Chi-Square	Df	Sig.	
Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (PKO)	5.765	25	1.000	Normal
Komitmen Organisasi	8.882	26	0.999	Normal

**2. Uji Linieritas**

Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS 18for windows dengan taraf signifikansi sebesar 0.05. Kedua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila hasil uji linieritasnya menunjukkan hasil  $p < 0.05$ . Berdasarkan hasil perhitungan linieritas, diketahui bahwa nilai  $p = 0.000$ . Maka dapat dikatakan bahwa hubungan kedua variabel adalah linier.

**Hasil Perhitungan Linieritas**

Variabel	P	Sig.	Kesimpulan
Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (PKO)	0.000	0.05	Linier
Komitmen Organisasi			

**3. Pengujian Hipotesis Penelitian**

Setelah melakukan pengujian asumsi persyaratan analisis, kemudian dilakukan pengujian hipotesis penelitian. Dari data yang diperoleh, diketahui hasil sebagai berikut:

Correlations			
		PKO	Komi Org
Pearson Correlation	PKO	1,000	,903
	KomitmenOrgani sasi	,903	1,000
Sig. (1-tailed)	PKO	.	,000
	KomitmenOrgani sasi	,000	.
N	PKO	34	34
	KomitmenOrgani sasi	34	34

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa taraf signifinkasi hitungan adalah 0.000 sedangkan tingkat kesalahan (alpha) yang

ditentukan adalah 0.05. Maka, taraf signifikansi hitung < tingkat kesalahan (alpha) yang ditentukan sehingga  $H_0$  ditolak yang artinya korelasi signifikan.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.
	B	Std. Error	d Coefficients Beta		
	(Constant )	32,894	7,088		
Komitme nOrganis asi	,450	,038	,903	11,877	,000

a. Dependent Variable: PKO

1. Nilai F pada perhitunggan linier sederhana ini adalah sebesar 141.062 dengan nilai signifikansi pada variabel komitmen organisasi sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikasni kurang dari 0.05 ( $p = 0.00 < 0.05$ ).
2. Nilai signifikansi pada variabel komitmen organisasi sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi kurang dari 0.05 ( $p = 0.00 < 0.05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara PKO terhadap komitmen organisasi pada karyawan.
3. Persamaan regresi berdasarkan data yang ada yaitu:  $Y = 32.894 + 0.450X$   
 Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (PKO) =  $32.894 + 0.450$  Komitmen Organisasi  
 Interpretasi persamaan tersebut adalah jika komitmen organisasi (X) mengalami kenaikan satuan maka perilaku kewarganegaraan organisasi (Y) mengalami peningkatan sebesar 0.450. Persamaan ini mengatakan apabila X diketahui nilainya, maka dapat diketahui nilai Y. Hal ini menunjukkan bahwa jika komitem organisasi adalah 0, maka PKO nilainya positif sebesar 32.894. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi mengalami kenaikan, maka PKO akan mengalami kenaikan 0.450. Hubungan positif antara komitmen organisasi dengan PKO karena nilai koefisiennya positif. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi PKO.
4. Besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap PKO pada karyawan diperoleh dari skor *R Square* yaitu 0.815 artinya komitmen organisasi mempengaruhi PKO sebesar 81,5% sedangkan sisa presentase yang lain menunjukkan terdapat faktor lain yang mempengaruhi PKO pada karyawan selain komitmen organisasi.

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan analisis regresi maka didapatkan nilai  $F = 141.026$  dengan taraf signifikansi 0.000. Dengan demikian hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana maka peneliti memperoleh hasil yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada karyawan PT. Binatama Akrindo. Nilai  $R Square$  yang diperoleh pada penelitian ini sebesar 0.815 atau sebesar 81,5%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 81,5% terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Podsakoff, dkk. (1998) dari faktor-faktor utama yang mempengaruhi PKO salah satunya adalah komitmen organisasi. Selain itu Robbin dan Judge (2007) juga berpendapat bahwa PKO dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, salah satunya adalah komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen organisasi menjadi sesuatu yang penting karena dapat memberikan kontribusi lebih aktif dan lebih luas dibandingkan dengan loyalitas atau kesetiaan pada organisasi (Davis dan Newstrom, 2002, p. 211). Komitmen organisasi yang tinggi menimbulkan sikap yang positif dari anggota terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi mempunyai catatan kehadiran yang baik, bersedia mentaati kebijaksanaan atasan dan intensi turnover-nya rendah serta mempunyai tingkat pengorbanan lebih tinggi kepada perusahaannya (Greenberg dan Baron, 1993, p. 176).

Dengan demikian, semakin tinggi komitmen organisasi berhubungan dengan tingginya PKO pada karyawan, begitupula sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi berhubungan dengan rendahnya PKO karyawan. Pengujian terhadap hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan “tidak terdapat pengaruh komitmen terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (PKO) pada karyawan PT. Binatama Akrindo Jakarta”, ditolak. Sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan “terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (PKO) pada karyawan PT. Binatama Akrindo Jakarta”, diterima.

## Kesimpulan

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (PKO) pada karyawan PT. Binatama Akrindo Jakarta, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa “terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap

perilaku kewarganegaraan organisasi (PKO) pada karyawan PT. Binatama Akrindo Jakarta”. Pengaruh komitmen organisasi terhadap PKO sebesar 81,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

## Daftar Pustaka

- Armeini R, A. 2012. Analisis Data Penelitian Kuantitatif Dengan SPSS. Psikologi UNJ: Tidak diterbitkan.
- Baron A, Robert & Byrne, Donn. (2005). *Psikologi Sosial (Jilid II)*. Jakarta : Erlangga.
- Davis, K. & Newstrom, J. W. (2002). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. (11th edition) Singapore: Mc. Graw-Hill Book Co Inc.
- Greenberg, J. & Baron, Robert, A., (1993). *Behavior In Organization: Understanding and Managing The Human Side of Work*. (4th edition). New Jersey: Prentice Hall International Edition.
- <http://nasional.kompas.com/read/2013/04/30/19134787/Buruh.Tetap.Tolak.Sistem.Kontrak.Kerja>
- Husaeni dan Purnomo, S. ((1995). *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9.
- Kerlinger, Fred N. (2006). *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: UGM PRESS.
- Kinicky, Angelo & Kreitner, Robert. (2008). *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill
- Kuncono. (2005). *Aplikasi Komputer Psikologi*. Jakarta: Universitas Persada Indonesia Y.A.I.
- LePine, Jeffrey A. & Johnson, Diane E. (2002). *The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior*. The American Psychological Associations.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi (Edisi 10 Terjemahan oleh : Vivin Andhika Yuwono, dkk)*. Yogyakarta : ANDI
- Mahendra, Rully (2009), *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Bagian Umum Kantor*

- Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang,  
Skripsi, www.fe.unnes.ac.id
- Mayer, P., Allen, N. J., dan Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizational and Occupations: Extension and Test of A Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78, No. 46, 538-551.
- Mayer, John P., dan Natalie J. Allen. (1997). *Commitment in Workplace Theory and Application*. Thousand oaks, California: SAGE Publications.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial-Organizational Psychology*. Singapore: Mc. Graw-Hill Book Co Inc.
- Mutiara, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Organ, Dennis W, Philip M. Podsakoff and Scott B. Mackenzie. (2006). *Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences*. USA : Sage Publications. Inc.
- Pauline, E., F.X. Sutyas Prihantono, R., dan Anita, L. (2001). Hubungan Antara Persepsi Kompensasi dan Penilaian Kinerja dengan Komitmen Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Modern Sinar Jayantara, Surabaya. *ANIMA: Media Psikologi Indonesia*. Vol. IX., No.39.
- Podsakoff, Philip M, et.al. (2000). *Organizational Citizenship Behavioral: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. *Journal of Management* (vol.26. no.3. 513-563).Bloomington : Elsevier Science Inc.
- Robbins, Stephen. P. (2008). *Perilaku Organisasi (Edisi 12)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Saifuddin Azwar. (2009). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Spector, Paul E. (2000). *Industrial and Organizational Psychology*. New York : John Willey & Sons, Inc.
- Steers, R. M, dan Porter, L. M. (1991). *Motivation and Work Behavior*. (5th edition) New York: Mc. Graw-Hill Book. Co. Inc.
- Sugiyono. (2009). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: C.V. Alfabeta.
- Sumadi Suryabrata. (2006). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sutrisno Hadi. (2001). *Metodologi Research Jilid 2*. Yogyakarta: Andy Offset.
- Vera Rachmayanti, (1994). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peramalan Terhadap Keikatan Organisasi dari Perusahaan 'X' di Jakarta*. Skripsi. Tidak diterbitkan. Jakarta: Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia
- Wahyuningsih, Titik (2009), *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Rumah Sakit PKUMuhammadiyah Yogyakarta*, Skripsi tidak dipublikasikan.
- Yulianie, Prihanto, dan Sinambela, (2003). Rasa Percaya, Komitmen Organisasi, dan Rasa Berdaya Tim (Empowered Team) Pada Karyawan Instansi Pemerintah di Surabaya. *ANIMA: Media Psikologi Indonesia*, Vol. 18, No. 3, 255-273.