

# **PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA DOSEN STIE TRI DHARMA NUSANTARA MAKASSAR**

**ANDI HENDRO**

STIE Tri Dharma Nusantara

[ahendro8@gmail.com](mailto:ahendro8@gmail.com)

**M CHAIRUL ANSHAR**

STIE Tri Dharma Nusantara

[mchairulanshar@gmail.com](mailto:mchairulanshar@gmail.com)

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Lecturer Performance STIE Tri Dharma Nusantara Makassar. Sources of data in this study are primary data and secondary data as well as data collection methods by interview and questionnaire. The sample in this study were 52 people with the simple Saturation Sampling method. The data analysis method used is simple linear regression analysis. The results showed that Organizational Citizenship Behavior (OCB) had a significant effect on lecturer performance as indicated by the equation of results  $Y = 7,162 + 0,814$  with a significance value of  $0.000 < 0.005$ , so the hypothesis in this study was accepted.*

*Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Performance*

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja Dosen STIE Tri Dharma Nusantara Makassar. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder serta metode pengumpulan data dengan wawancara dan kuisisioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang dengan metode sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen yang ditunjukkan dengan persamaan hasil  $Y = 7,162 + 0,814$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,005$ , sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.*

*Kata Kunci : Organizational Citizenship Behavior, Kinerja*

## PENDAHULUAN

Kontribusi Dosen untuk meningkatkan kampus sangat dibutuhkan. Kampus sebagai pencetak intelektual dan pelopor peradaban membutuhkan tim pengajar yang handal. Dosen perlu ditingkatkan kinerjanya demi tujuan kampus. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) salah satu yang dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan pelicin dari roda organisasi yang sementara berputar. Dengan kata lain, adanya perilaku ini membuat interaksi sosial pada para anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi. Pentingnya OCB bagi keberhasilan sebuah organisasi karena pada dasarnya organisasi tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku organisasi hanya dengan mengandalkan

deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja.

Tugas ketua akan menjadi lebih mudah jika terdapat Dosen Dosen dengan OCB tinggi sehingga konsekuensinya akan meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi. Perilaku OCB yakni perilaku yang dilakukan secara sukarela (sekehendak hati) oleh Dosen dengan tanpa meminta imbalan apapun dari organisasi dan secara langsung dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi di dalam organisasi. Dalam literatur perilaku organisasi menyatakan bahwa OCB merupakan alat manajerial yang berharga untuk organisasi, memiliki efek positif pada kinerja individu, kelompok, maupun organisasi jika dikelola dengan benar (Chiaburu, Oh, Berry, Li, & Gardner, 2011).

Apabila organisasi memiliki tipe pengelolaan yang dapat melakukan tugas tugasnya lebih dari sekedar tugas

biasa (in-role), melainkan mereka juga harus memiliki kemampuan personal yang tinggi (extra-role), yaitu sejenis kemampuan yang dapat menampilkan suatu perilaku kewargaan organisasi atau yang dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maka berdampak baik terhadap organisasi. Menurut Robbins dan Judge dalam Ticoalu (2013) mengemukakan fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai OCB (Organizational Citizenship Behavior) yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi yang lain.

Kampus Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara yang disingkat STIE TDN Makassar merupakan salah satu perguruan tinggi di Makassar dan berbentuk sekolah tinggi yang termasuk kedalam wilayah kopertis 09. Kampus yang dinaungi oleh Yayasan an Nahl memiliki jumlah mahasiswa kurang lebih 2500 orang

menuntut dosen untuk bekerja keras dan disiplin dalam mengajar. Belum lagi tugas penelitian dan pengabdian yang harus dilaksanakan oleh dosen. Hal ini membuat para dosen membutuhkan kolega yang yang memiliki unsur OCB. Fenomena inilah yang menjadi dasar untuk meneliti dengan judul Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Dosen pada STIE Tri Dharma Nusantara Makassar.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja Dosen STIE Tri Dharma Nusantara Makassar.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Robbins (2008), *organizational citizenship behavior* adalah perilaku individu atau

perseorangan yang sukarela dan bukan bagian dari syarat formal pekerjaan, tetapi dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi. Sedangkan Menurut Organ et.al. (2015) *organizational citizenship behavior* adalah perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung atau tidak secara eksplisit dikaitkan dengan sistem reward, dan memberi kontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi.

Podsakoff *et al.* (2000) yang mengungkapkan bahwa OCB dapat memengaruhi performa organisasi . OCB juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*ekstra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku.

Terdapat lima dimensi OCB yaitu (Organ & Lingl, 1995; Organ, 2015):

1. *Altruism*, perilaku membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan yang berkaitan erat dengan tugas operasional organisasi tanpa ada paksaan.
2. *Conscientiousness*, perilaku yang ditunjukkan melebihi syarat minimal yang dikehendaki perusahaan, seperti hadir lebih awal, memanfaatkan waktu kerja dengan maksimal.
3. *Sportmanship*, perilaku positif terhadap organisasi, dengan memberikan toleransi atau tidak mengeluh ataupun menuntut terhadap kondisi yang kurang ideal dalam organisasi.
4. *Courtesy*, perilaku menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja, mencegah konflik supaya terhindar dari masalah interpersonal
5. *Civic Virtue*, perilaku yang mencerminkan turut serta bertanggung

jawab dan berpartisipasi pada keberlangsungan organisasi.

### **Kinerja**

Mangkunegara (2015) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut (Luthans, 2005) kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja Dosen adalah pelaksanaan tugas tridarma perguruan tinggi yang terdiri dari: bidang pendidikan dan pengajaran, bidang penelitian, dan bidang pengabdian pada masyarakat (Buku Pedoman Serdos II, 2010)

Kinerja dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran dilakukan dalam bentuk mengajar, membimbing dan melatih keterampilan mahasiswa.

Kinerja dosen dalam bidang penelitian dilakukan dalam bentuk keterlibatannya dalam berbagai kegiatan ilmiah, seperti: melakukan kegiatan penelitian/kegiatan ilmiah, menulis atau menyusun karya ilmiah, menulis buku yang keasliannya dapat dipertanggungjawabkan, atau menerjemahkan karya orang lain, membuat/menciptakan karya seni desain, menyajikan karya tulis dalam pertemuan ilmiah atau karya seni/desain dalam pentas seni/pameran, dan menulis buku ilmiah.

Untuk dapat melaksanakan kegiatan penelitian ini, diperlukan kompetensi dan keprofesionalan dosen secara keseluruhan. Sedangkan kinerja dosen dalam pengabdian pada masyarakat ditujukan dan diarahkan untuk menunjang pembangunan di berbagai lapisan masyarakat. Pengabdian masyarakat juga merupakan kegiatan yang menghubungkan hasil penelitian dan penguasaan disiplin ilmu

dalam bidang pendidikan dan pengembangan masalah penelitian pada sisi lain.

Fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **Hipotesis**

Hubungan antara OCB dan kinerja dalam penelitian Waltz dan Nihoff yang dikutip oleh Putri dan Utami menunjukkan adanya tingkat efektifitas dalam organisasi dengan adanya karyawan dengan perilaku OCB. Beberapa penelitian tentang pengaruh hubungan antara OCB dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif signifikan (Chien, 2003), (Siddiq, 2018), Triandani (2014). Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat ditarik hipotesis bahwa : diduga *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja dosen STIE Tri Dharma Nusantara Makassar.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di kampus STIE Tri Dharma Nusantara jl. Kumala II Makassar. Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen yang berjumlah 52 orang yang memiliki NIDN dan pangkat akademik. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel yakni 52 sampel.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara (interview) yang dilakukan kepada ketua STIE TDN MAKASSAR atau pihak-pihak lain yang ditunjuk oleh kampus untuk memberikan informasi dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Daftar pertanyaan (questionnaire) yang diberikan kepada dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini.

### **Analisis Data**

Analisis dalam penelitian ini dibantu dengan software pengolahan data Statistical Package for Social Science (SPSS) 24.

#### **1. Uji Validitas**

Pengolahan validitas instrumen Regresi bertahap yang merupakan dasar dari perhitungan koefisien beta.

#### **2. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

#### **3. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel

independen. Menurut Ghazali (2005: 105) jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai tolerance  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 10$  berarti terdapat multikolinieritas.

#### **4. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Gejala heterokedastisitas dapat diuji

dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen.

#### **5. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis ini digunakan untuk menguji hubungan antara sebuah variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen. Jika variabel dependen dihubungkan dengan sebuah variabel independen, persamaan regresi yang dihasilkan adalah regresi linier sederhana. Jika variabel independennya lebih dari satu, regresi yang dihasilkan adalah regresi linier berganda.

#### **6. Uji T**

Uji t bertujuan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu dan menganggap dependen yang lain konstan. Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh OCB (X) terhadap Kinerja (Y).

#### **7. Koefisien Korelasi (R)**

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat/tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Koefisien korelasi biasa dilambangkan dengan huruf r dimana nilai r dapat bervariasi dari -1 sampai +1. ... Jika bernilai – (negatif) artinya korelasi antara kedua variabel tersebut bersifat berlawanan.

#### **8. Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Nilai koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji Validitas dan Reabilitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X) disajikan dalam Tabel 1.

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel X<sub>1</sub> valid, karena hubungan antar

skor tiap item dengan skor total mempunyai  $r$  hitung yang lebih besar dibandingkan  $r$  tabel atau  $\text{sig.}$  lebih kecil dibandingkan  $\alpha$  sebesar 0,05, sedangkan nilai *Alpha Cronbach* yang didapatkan adalah sebesar 0,774 lebih besar dari 0,6 sehingga variabel X dapat dikatakan reliabel

**Table 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X (OCB)**

Hubungan	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel	sig	Ket.
X1.1-X1	0,388	0.2732	0,000	Valid
X1.2-X1	0,516	0.2732	0,000	Valid
X1.3-X1	0,618	0.2732	0,000	Valid
X1.4-X1	0,719	0.2732	0,000	Valid
X1.5-X1	0,673	0.2732	0,000	Valid
X1.6-X1	0,742	0.2732	0,000	Valid
X1.7-X1	0,677	0.2732	0,000	Valid
X1.8-X1	0,461	0.2732	0,000	Valid
X1.9-X1	0,493	0.2732	0,000	Valid
X1.10-X1	0,609	0.2732	0,000	Valid
Nilai Alpa Cronbach = 0,774				Reliabel

Sumber : Data diolah 2020

**Uji Validitas dan Reabilitas**

Variabel *Kinerja (Y)* disajikan dalam Tabel 2. Berdasarkan Tabel 2. dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel Y valid. Hal tersebut dapat

dilihat dari hubungan antar skor tiap item dengan skor total mempunyai  $r$  hitung yang lebih besar dibandingkan  $r$  tabel atau probabilitas lebih kecil dibandingkan  $\alpha$  sebesar 0,05, sedangkan nilai *Alpha Cronbach* yang didapatkan adalah sebesar 0,848 lebih besar dari 0,6 sehingga variabel Y dapat dikatakan reliabel.

**Table 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y(Kinerja)**

Hubungan	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel	sig	Ket.
Y.1-Y	0,65	0.2732	0,000	Valid
Y.2-Y	0,66	0.2732	0,000	Valid
Y.3-Y	0,781	0.2732	0,000	Valid
Y.4-Y	0,641	0.2732	0,000	Valid
Y.5-Y	0,539	0.2732	0,000	Valid
Y.6-Y	0,72	0.2732	0,000	Valid
Y.7-Y	0,517	0.2732	0,000	Valid
Y.8-Y	0,525	0.2732	0,000	Valid
Y.9-Y	0,826	0.2732	0,000	Valid
Y.10-Y	0,658	0.2732	0,000	Valid
Nilai Alpa Cronbach = 0,848				Reliabel

Sumber : Data diolah 2020

**Uji Normalitas**

Tabel 3 menyatakan hasil dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,62 dan lebih besar dari 0,05

maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi secara normal.

Tabel 3  
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	52
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,119
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,62

Sumber : Data Diolah, 2020

### Uji Multikolinieritas

Dari table 4 dapat diketahui bahwa hasil *VIF* dari variabel x berada di bawah nilai 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan bebas dari masalah multikolinieritas

Tabel 4  
Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Colinearity Statistics</i>	
<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1.000	1.000

Sumber : Data Diolah, 2020

### Uji Heteroskedastisitas

Dari tabel diketahui bahwa seluruh probabilitas (nilai Sig.) yang ada dari variabel OCB menghasilkan angka yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Tabel 5  
Hasil Uji Heteroskedastisitas  
(Metode Glejser)

Variabel	t	Signifikansi
OCB	1,387	0,171

Sumber : Data Diolah, 2020

### Analisis Regresi

Untuk menganalisa pengaruh OCB terhadap kinerja Dosen STIE Tri Dharma Nusantara maka penulis menggunakan metode analisis secara statistik, yaitu metode regresi linear sederhana dan koefisien korelasi serta koefisien determinasi.

Tabel 6  
Uji Analisis Regresi

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
1 (Constant)	7,162	5,162		1,387	,000
X	,814	,116	,706	7,042	,000

Sumber :data diolah, 2020

a. Nilai regresi  $\alpha = 7,162$

b. Nilai regresi  $b = 0,814$

$$y = 7,162 + 0,814X$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: tanpa adanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maka kinerja dosen tetap pada

nilai sebesar 7,162. Jika OCB meningkat satu satuan akan dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,814.

#### Analisis Korelasi

Analisis Korelasi digunakan untuk melihat seberapa kuat dan besar hubungan antara variabel X dan Y.

Tabel 7  
Analisis koefisien korelasi (r)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,706 <sup>a</sup>	,498	,488	2,653

Sumber : data diolah, 2020

Hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,706. sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara

variable OCB terhadap Kinerja dosen STIE TDN

Hasil determinasi ( $r^2$ ) adalah 0,498 ini berarti bahwa OCB mampu mempengaruhi Kinerja Dosen STIE TDN sebesar 49,8% dan sisanya 50,2%

dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji hipotesis (uji-t)**

Untuk membuktikan suatu hipotesis pengaruh OCB terhadap

Kinerja Dosen STIE TDN dan sekaligus menguji secara signifikansi atau tidaknya pengaruh antara variabel OCB dan Kinerja maka digunakan uji statistik melalui uji-t, yaitu :

**Tabel 8**  
**Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	7,162	,162		1,387	,000
	X	,814	,016	,706	7,042	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah, 2020

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t yang digunakan untuk menguji koefisien regresi secara individual yakni dengan melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengujian statistik uji t untuk variabel *Organizational Citizen Behavior* (OCB) diperoleh thitung > ttabel (7,042 > 1.67591) dengan

Tingkat signifikansinya p-value <  $\alpha$  (0,000 < 0,05), berdasarkan

hasil tersebut berarti *Organizational Citizen Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja Dosen. Dengan demikian disimpulkan bahwa, hipotesis yang menyatakan *Organizational Citizen Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen terbukti

**KESIMPULAN**

Dari hasil pengolahan data secara keseluruhan dapat disimpulkan

bahwa *Organizational Citizenship Behavior*(X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y) dengan nilai  $P_{value} < 0,05$  . Ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* mempengaruhi Kinerja Dosen STIE Tri Dharma Nusantara Makassar.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Chiaburu, D. S., Oh, I. S., Berry, C. M., Li, N., & Gardner, R. G. (2011). The five-factor model of personality traits and organizational citizenship behaviors: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1140–1160. <https://doi.org/10.1037/a0024004>
- Chien, M. (2003). A study to improve organizational citizenship behaviors. In *MODSIM 2003 International Congress on Modelling and Simulation. Integrative Modelling of Biophysical, Social, and Economic Systems for Resource Management Solutions*. Townsville. Retrieved from [https://www.mssanz.org.au/MODSIM03/Volume\\_03/B14/03\\_Chien\\_Behaviours.pdf](https://www.mssanz.org.au/MODSIM03/Volume_03/B14/03_Chien_Behaviours.pdf)
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill. Mangkunegara Anwar Prabu. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Podsakoff, P., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrah, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00047-7](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00047-7)
- Putri Yumna Dahlian dan Hamidah Nayati Utami, “Pengaruh Organizational Citizenship behavior (OCB) Terhadap Kinerja ( Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Inap Rumah Sakit Baptis Batu)” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vo.46 No.*, Mei 2017, hlm. 28.
- Organ, D. W. (2015). Organizational Citizenship Behavior. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (2nd ed., pp. 317–321). Elsevier Ltd.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Organizational Behaviour (Perilaku Organisasi)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siddiq, Muhammad. 2018. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sun Life Financial Syariah Medan. Universitas Sumatera Utara. <http://repositori.usu.ac.id>
- Ticoalu, Kartini, Linda., 2013, “Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen

Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen”, *EMBA*, Jurnal Manajemen, Vol. 1, No. 4, Desember 2013, Manado: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.

Triandani Sahwitri 2014. pengaruh *organizational citizenship behavior* (ocb) terhadap kinerja karyawan pada pt. inti kharisma mandiri riau pekanbaru. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/al-iqtishad/article/view/3110>.