PENGARUH PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI (OCB) DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (QWL) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BTIKP PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Anisa Fitriani, S.M., Dr. H. Mohammad Zainul, S.E., M.M., Dr. Sulastini, M.Si

anisafitriani2308@gmail.com / 082251916677

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) dan Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) terhadap kinerja pegawai BTIKP Provinsi Kalimantan Selatan.

Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dilakukan pada 48 pegawai tetap di BTIKP Provinsi Kalimantan Selatan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 21. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik dan instrumen analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan QWL berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis juga menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari OCB dan QWL terhadap kinerja pegawai. OCB memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Perilaku Kewargaan Organisasi, OCB, Kualitas Kehidupan Kerja, QWL, Kinerja

---

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Quality Of Work Life (QWL) on the performance of BTIKP Provinsi Kalimantan Selatan's employees.

Data was collected through a questionnaire and conducted on 48 permanent employees in BTIKP Provinsi Kalimantan Selatan . Data analysis in this study used SPSS 21. This study used a saturated sample technique. Using validity, reliability, classic assumption tests and analysis instruments use multiple linear regression analysis, to test and prove research hypotheses

The results of this study indicate that OCB has a significant effect on employee performance and QWL has a significant effect on employee performance. The analysis also shows that OCB has the most dominant influence on employee performance. The results also showed that there was a significant influence of OCB and QWL on employee performance. OCB has the most dominant influence on employee performance.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, OCB, Quality Of Work Life QWL, and Performance

Pendahuluan

1. Latar Belakang

Balai Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan (BTIKP) merupakan salah UPTD Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Selatan yang bergerak dibidang pengembangan serta pendayagunaan teknologi informasi dan komunikasi pendidikan. BTIKP Provinsi Kalimantan Selatan selalu berusaha meningkatkan kinerja SDMnya. SDM merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Untuk mencapai keberhasilan, organisasi harus berupaya meningkatkan kinerja SDMnya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak hal, termasuk OCB dan QWL.

Kinerja pegawai akan optimal apabila didukung oleh faktor-faktor seperti OCB dan QWL. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anna Suzana (2017) dan Yumna Dalian Putri (2017) yang menunjukkan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Isma'il (2015) dan Rianda Ridho Hafizh Thaha (2016) menyatakan bahwa QWL memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa pegawai, diketahui bahwa masih ada pegawai sulit bertorelansi dan mengeluh mengenai atasan yang dianggap kurang bisa mengkomunikasikan informasi-informasi dengan baik pada pegawainya, sehingga membuat informasi-informasi itu sulit untuk dipahami dan akhirnya menghambat kinerja pegawai tersebut. Selain itu, diketahui bahwa masih ada pegawai yang mengeluh karena merasa atasan belum bisa menyelesaikan beberapa konflik yang terjadi antar bawahannya, sehingga menyebabkan kesenjangan dalam bekerja yang berdampak pada kefektifan kinerja pegawai tersebut. Kemudian peneliti juga menemukan bahwa inisiatif kinerja pegawai perlu ditingkatkan, seperti penyusunan berkas-berkas dan laporan-laporan yang masih tertunda yang diakibatkan oleh belum optimalnya manajemen pengelolaan dan rasa tanggungjawab yang masih kurang.

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan menumbuhkan sikap kerja yang professional dan baik, serta didukung oleh kondisi iklim kerja yang memadai. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik mengambil judul **"Pengaruh Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) dan Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) Terhadap Kinerja Pegawai Pada BTIKP Provinsi Kalimantan Selatan."**

II. Rumusan Masalah

1. Apakah OCB secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BTIKP Provinsi Kalimantan Selatan?
2. Apakah QWL secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BTIKP Provinsi Kalimantan Selatan?
3. Apakah OCB dan QWL secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BTIKP Provinsi Kalimantan Selatan?

III. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai pada BTIKP Provinsi Kalimantan Selatan
2. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh QWL terhadap kinerja pegawai pada BTIKP Provinsi Kalimantan Selatan
3. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh OCB dan QWL terhadap kinerja pegawai pada BTIKP Provinsi Kalimantan Selatan

Tinjauan Pustaka

I. Penelitian Terdahulu

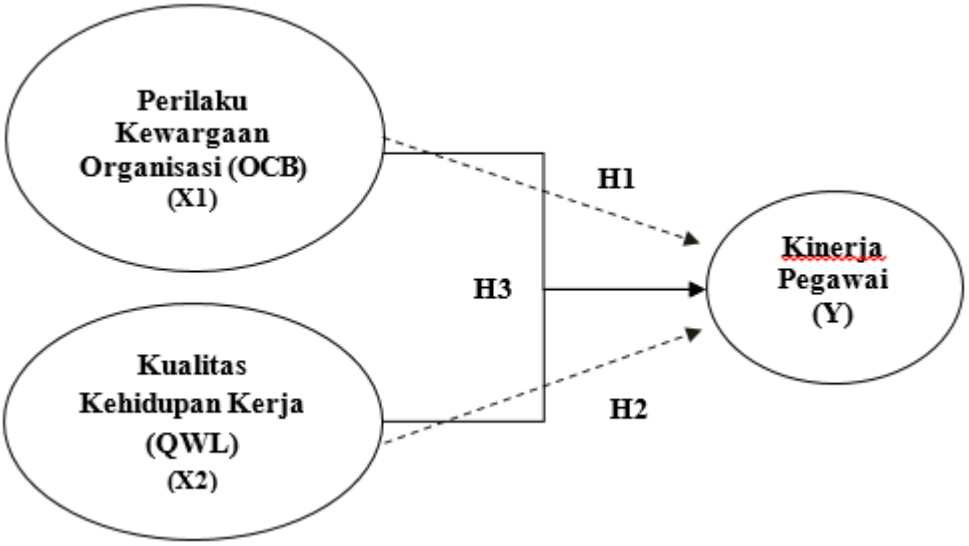
1. Ana Suzana (2017) yang berjudul Pengaruh OCB Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di : PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon)
2. Yumna Dalian Putri (2017) yang berjudul Pengaruh OCB Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu)
3. Isma'il (2015) yang berjudul Pengaruh QWL Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan (Studi di 6 Kelurahan Pada Kabupaten Barito Utara)
4. Rianda Ridho Hafizh Thaha (2016) yang berjudul Analisis Faktor QWL Terhadap Kinerja Pelayanan Kesehatan Pegawai Rumah Sakit Pendidikan UNHAS di Kota Makassar

II. Landasan Teori

1. OCB adalah perilaku pegawai diluar dari deskripsi pekerjaan formal yang diberikan oleh organisasi, perilaku ini bersifat sukarela dan tanpa paksaan. (Organ (dalam Darmawati, 2013:13))
2. QWL adalah pendekatan sebuah organisasi dalam memberikan kualitas kehidupan kerja para pegawainya. (Cascio (dalam Samtica, 2011:6))
3. Kinerja adalah hasil atau output kerja yang telah dicapai oleh pegawai dalam periode waktu tertentu. (Robert dan John dalam Ginanjar (2013:23))

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

I. Kerangka Pemikiran



Keterangan :

→ Pengaruh kinerja secara simultan

- - - - - - - - - → Pengaruh kinerja secara parsial

II. Hipotesis

H1 : OCB secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BTIKP Provinsi Kalimantan Selatan

H2 : QWL secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BTIKP Provinsi Kalimantan Selatan

H3 : OCB dan QWL secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BTIKP Provinsi Kalimantan Selatan

METODE PENELITIAN

Merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel yang diambil adalah seluruh pegawai operasional tetap di BTIKP Provinsi Kalimantan Selatan yaitu sebanyak 48 orang. Penelitian ini menggunakan SPSS 21 dengan Uji Validitas dan Reabilitas, Teknik Analisis Data Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Multikolonieritas, dan Heteroskedastisitas), Regresi Linear Berganda, Uji F dan Uji T.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

I. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Variabel	Item	Validitas	
		r	Ket
OCB (X1)	X1.1	0,541	Valid
	X1.2	0,585	Valid
	X1.3	0,69	Valid
	X1.4	0,554	Valid
	X1.5	0,353	Valid
	X1.6	0,602	Valid
	X1.7	0,561	Valid
	X1.8	0,672	Valid
	X1.9	0,625	Valid
	X1.10	0,779	Valid
QWL (X2)	X2.1	0,796	Valid
	X2.2	0,844	Valid
	X2.3	0,851	Valid
	X2.4	0,601	Valid
	X2.5	0,741	Valid
	X2.6	0,604	Valid
	X2.7	0,882	Valid
	X2.8	0,779	Valid
	X2.9	0,862	Valid
	X2.10	0,609	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,784	Valid
	Y.2	0,625	Valid
	Y.3	0,88	Valid
	Y.4	0,845	Valid
	Y.5	0,785	Valid
	Y.6	0,779	Valid
	Y.7	0,747	Valid
	Y.8	0,66	Valid
	Y.9	0,681	Valid
	Y.10	0,637	Valid

Seluruh item pernyataan dapat dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3.

b. Uji Reliabilitas

Instrumen Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
OCB (X_1)	0.802	Reliabel
QWL (X_2)	0.915	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.908	Reliabel

Semua variabel dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

IV. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

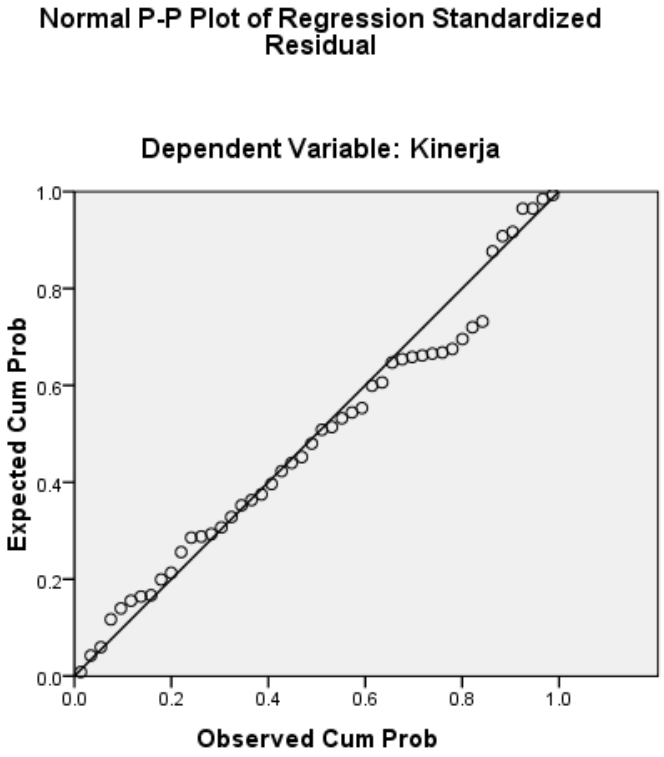
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,50501132
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,118
	Negative	-,052
Kolmogorov-Smirnov Z		,817
Asymp. Sig. (2-tailed)		,516

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Nilai signifikansi sebasar 0,516 lebih besar dari 0,05 (p>5%). Hal tersebut menunjukkan bahwa data penelitian memiliki distribusi normal.



Sebaran data penelitian cenderung menyebar disekitar garis diagonal, menunjukkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

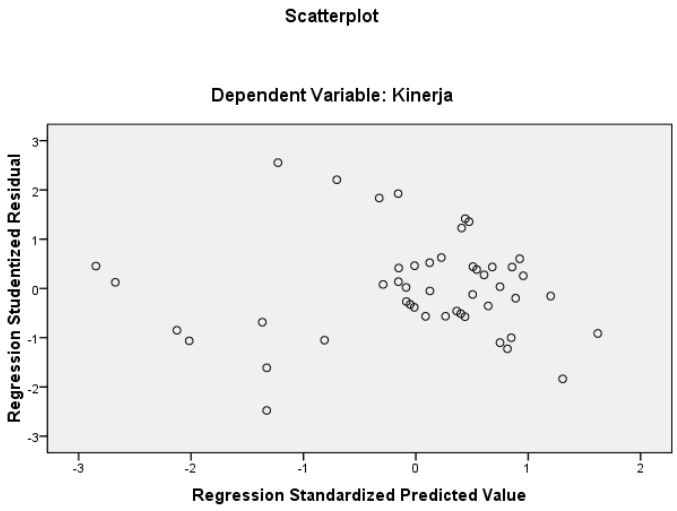
Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Ket
OCB (X_1)	0,642	1,557	Bebas gelaja Multikolinieritas
QWL (X_2)	0,642	1,557	Bebas gelaja Multikolinieritas

Semua variabel dapat dinyatakan bebas gejala multikolonieritas karena nilai tolerance seluruh variabel bebas lebih besar dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factors (VIF) lebih kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Ket
OCB (X_1)	0,670	Bebas gelaja heteroskedastisitas
QWL (X_2)	0,360	Bebas gelaja heteroskedastisitas

Semua variabel bebas dapat dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, karena memiliki nilai $p > 0.05$.



Sebaran data cenderung menyebar tidak beraturan, menunjukkan bahwa model yang digunakan bersifat homoskedastisitas atau tidak mengalami gelaja heteroskedastisitas.

IV. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Koefisien	t	Sig
	Konstanta	-,631	-,198	,844
	OCB	,822	7,656	,000
	QWL	,202	2,118	,040
	R = ,816 R Square = ,741 Adj R Square = ,729 F = 64,235 Sig F = ,000	Standar error of estimate = 3,582		

Berdasarkan tabel diatas, dibuat persamaan regresi linier berganda secara matematis sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2}$$

$$\mathbf{Y = -0{,}631 + 0{,}822 X_1 + 0{,}202 X_2}$$

Nilai konstanta sebesar -0,631 menunjukkan bahwa apabila variabel OCB (X1) dan variabel QWL (X2) tidak mengalami peruabahan dalam bentuk peningkatan maupun penurunan, maka kinerja pegawai adalah sebesar -0,631.

Variabel OCB (X1) memiliki pengaruh paling besar yaitu 0,822 atau 82,2%, dapat dikatakan apabila terjadi peningkatan terhadap faktor OCB (X1) maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,822 atau 82,2%.

Variabel QWL (X2) memiliki pengaruh sebesar 0,202 atau 20,2%, dapat dikatakan apabila terjadi peningkatan terhadap faktor QWL (X2) maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,202 atau 20,2%.

Kedua variabel yaitu OCB dan QWL berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 72,9%. Sedangkan sisanya sebesar 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis I: Pengaruh OCB terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai thitung OCB (X1) sebesar 7,656 sementara nilai ttabel = ± 2,014 (thitung >ttabel). Nilai signifikansi (p) = 0,000 sementara nilai α = 0,05 sebagai taraf yang telah ditetapkan (p<α), dapat dinyatakan bahwa hipotesis I diterima.

Pengujian Hipotesis II: Pengaruh QWL terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai thitung QWL (X2) sebesar 2,118 sementara nilai ttabel = ± 2,014 (thitung >ttabel). Nilai signifikansi (p) = 0,040 sementara nilai α = 0,05 sebagai taraf yang telah ditetapkan (p<α). hipotesisII diterima.

Pengujian Hipotesis III: Pengaruh OCB dan QWL terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji F diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 < □ dan nilai Fhitung = 64,235 sementara Ftabel= 3,204 (Fhitung > Ftabel), yang berarti hipotesis III diterima.

PENUTUP

I. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap kinerja pegawai BTIKP Provinsi Kalimantan Selatan diketahui bahwa variabel OCB (X1) dan QWL (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. OCB (X1) mempunyai pengaruh paling besar, yaitu sebesar 82,2%. Ketigas hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan diterima.

Hipotesis pertama OCB mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BTIKP Provinsi Kalimantan Selatan dapat diterima. Hipotesis kedua menunjukan bahwa QWL berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BTIKP Provinsi Kalimantan Selatan dapat diterima. Hipotesis ketiga yang menunjukan bahwa OCB dan QWL mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai BTIKP Provinsi Kalimantan Selatan dapat diterima.

II. Saran

BTIKP Provinsi Kalimantan Selatan disarankan dapat mempertahankan perilaku pegawai yang memiliki OCB yang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah perilaku pegawai yang tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang bermanfaat bagi organisasi dan perilaku pegawai yang rutin mengikuti kegiatan-kegiatan organisasi. Pimpinan BTIKP Provinsi Kalimantan Selatan disarankan dapat mengapresiasi perilaku pegawai seperti partisipasi aktif pegawai dalam hubungan keorganisasian, misalnya menghadiri rapat, menjawab surat-surat dan mengikuti isu-isu terbaru yang menyangkut organisasi.

BTIKP Provinsi Kalimantan Selatan disarankan dapat mempertahankan perilaku pegawai yang memiliki QWL yang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa QWL yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah partisipasi pegawainya dalam pengambilan keputusan. Pegawai perlu dilibatkan partisipasinya agar mereka mengetahui tentang masalah apa yang dihadapi organisasi, sehingga akan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi berupa kinerja yang baik demi mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Partipasi dapat diwujudkan dengan *team work* antar rekan kerja yang baik, partisipasi pegawai dalam rapat dan pemecahan masalah.

REFERENSI

Aini, Nur. (2016). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, OCB dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 5(9), 1-15.

Al Hawasyi, Muhammad Mufti Hadzar., Sunaryo, Hadi., ABS, M. Khoirul. (2019). Pengaruh Employee Engangment dan Quality Of Work Lofe Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bagian Produksi PR. Trubus Alami Sidorejo Kab Malang). E-Jurnal Riset Manajemen. 91-104.

Annisa, Sri. (2015). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Blimbing Malang. Skripsi. Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim: Malang.

Arinda, Putri., Pongtuluran, Yonathan., AS, Dirga Lestari. (2016). Pengaruh Quality Of Work Life dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Perawat RSUD A.M. Parikesit Tenggarong Seberang. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 13(2), 183-192.

Chameidy, Yocca Wardaty. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Karyawan Bagian Pelayanan dan Pemasaran PDAM Bandarmasih. Skripsi. Universitas Lambung Mangkurat: Banjarmasin.

Darmawati, Arum., Hidayati, Lina Nur., Herlina S., Dina. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. Jurnal Economia, 9(1), 10-17.

Darto, Mariman. (2014). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Individu Di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis Dan Empiris. Jurnal Borneo Administrator, 10(1), 10-34.

Folorunso, O.O., Adewale, A. J., Abodunde, S.M. (2014). Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance: An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 4(8), 275-286.

Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ginanjar, Rodi Ahmad. (2013). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.

Iskandar, Kevin Frangky., Tumbuan, Willem J.F.A., Sendow, Greis M. (2019). Analisis Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. Jurnal EMBA. 7(3), 2821-2830.

Isma'il, Said. (2015). Pengaruh Qualityof Work Life Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan (Studi di 6 Kelurahan Pada Kabupaten Barito Utara). 131-144.

Kusumajati, Dian Anggraini. (2014). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada Perusahaan. HUMANIORA. 5(1), 62-70.

Mallick, Eeman., Pradan, R. K., Tewari, H. R., Jena L. K. (2015). Organizational Citizenship Behaviour, Job Performance and HR Practices: A Relational Perspective. Management and Labour Studies. 39(4), 1–12.

Memari, Negin., Mahdich, Omid., Marnani A. B. (2013). The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. "A study of Meli Bank". Interdisciplinary Business Research. 5(5), 164-171.

Nurandini, Arina. (2014). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta. Skripsi. Universitas Diponegoro: Semarang.

Nurbiyati, Titik. (2014). Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Siasat Bisnis. 18(2). 246-256.

Nurrohmah, Fajar. (2017). Pengaruh Quality Of Worklife Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Surat Kabar Harian Umum Lampung Post). Skripsi. Universitas Lampung: Bandar Lampung.

Nydia, Yetta Tri. (2012). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta. Skripsi. Universitas Indonesia: Depok.

Putri, Yumna Dalian., Utami, Hamidah Nayati. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu. Jurnal Administrasi Bisnis. 46(1), 27-34.

Thaha, Mardiana, Umar. (2016). Analisis Faktor Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Pelayanan Kesehatan Pegawai Rumah Sakit Pendidikan UNHAS Di Kota Makassar. Jurnal MKMI. 12(3). 148-152.

Robbins, Stephen P., Timothy Judge. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Sapitri, Ranty. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. JOM Fisip. 3(2), 1-9.

Siregar, Syahrizal. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citezenship Behavior (Perilaku OCB) Karyawan Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. E-Proceeding of Management, 2(3), 2707-2714.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta : Bandung.

Suprana, Riski., Ratnawati Intan. (2012). Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Bank Jateng Semarang. Diponegoro Journal Of Management. 1(1), 439-445.

Susella, Verina. (2017). Pengaruh Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai di PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara. Skripsi. Universitas Medan Area: Medan.

Suzana, Anna. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Studi di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon. Jurnal Logika, 19(1), 42-50.

Ticoalu, Linda Kartini. (2013). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal EMBA, 1(4), 782-790.

Wibowo. (2015). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Jakarta: Rajawali Pers.

Purti, Yumna. Utami. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu), Jurnal Admininstrasi Bisnis (JAB). 46(1). 27-34.

Zelvia, Debby. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan PT. Telkom Divisi Regional I Medan. Skripsi. Universitas Sumatera Utara: Medan.