

## **PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**

**CHRISTOFFER LIE  
YUPITER GULO**

Trisakti School of Management, Jl Raya Siliwangi No. 74, Bekasi, Jawa barat, Indonesia  
toperlie1@gmail.com, yupiter@stietrisakti.ac.id

**Abstract:** *The purpose of this study is to analyze the influence of motivation, compensation and organizational commitment on organizational citizenship behavior. The object used in this study is Dealer Yamaha Flagship Shop Cempaka Putih Jakarta. Sampling using probability sampling technique with a total sample used as many as 71 respondents. The study was analyzed using statistical software programs. The analytical method used is multiple linear regression. The technique of collecting data is by distributing questionnaires using a Likert scale. Based on the results of the hypothesis test data analysis in this study, it shows that motivation has a negative significant effect on organizational citizenship behavior, compensation has a positive significant effect on organizational citizenship behavior, and organizational commitment has a positive significant effect on organizational citizenship behavior.*

**Keywords:** *motivation, compensation, organizational commitment, organizational citizenship behavior.*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*. Objek yang digunakan pada penelitian ini Dealer Yamaha Flagship Shop Cempaka Putih Jakarta. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 71 karyawan dari tiga divisi dan menggunakan teknik sampel jenuh digunakan. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan negatif terhadap *organizational citizenship behavior*, kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational citizenship behavior*, dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

**Kata kunci:** *motivasi, kompensasi, komitmen organisasional, organizational citizenship behavior.*

## PENDAHULUAN

Sektor otomotif mempunyai kontribusi penting dalam pertumbuhan ekonomi di Indonesia, sehingga dinamikanya menjadi penting diberi perhatian serius. Di sektor ini persaingan juga semakin ketat dari waktu ke waktu dalam semua aspek bisnis yang dikelola, termasuk sektor kendaraan roda dua atau sepeda motor yang menjadi obyek dalam penelitian ini dan memilih fokus kajian pada dealer Yamaha Flagship Shop, salah satu dealer yang sudah dibangun lebih 15 tahun dan melayani penjualan, perbaikan, perawatan, dan *sparepart*.

**Tabel 1 Tabel Penjualan Sepeda Motor Dealer Yamaha Flagship Shop 2017 – 2021**

Tahun	Total Penjualan (dalam unit)	Persentase
2017	1798	20,82%
2018	1826	21,15%
2019	1754	20,31%
2020	1633	18,91%
2021	1624	18,81%
Total	8.635	100%

Sumber: Data Internal Dealer Yamaha Flagship Shop

Dalam tabel1 menjelaskan penjualan yang cenderung turun dari tahun 2018 – 2021, jumlah penjualan 21,15% sampai tahun 2021 menurun 18,81%. Pada sisi lain pengamatan menunjukkan perubahan perilaku karuawan yang menurun, antara lain menurunnya tingkat kehadiran karyawan dari tahun 2020 sampai 2021, yaitu dari 71%, lalu menurun menjadi 63% pada tahun 2021.

Fokus penelitian ini terletak pada masalah utama apakah terdapat pengaruh motivasi kerja,

kompensasi dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan harapan akan memberikan informasi penting bagi pengelola bisnis agar karyawannya tidak semakin menurun kinerjanya.

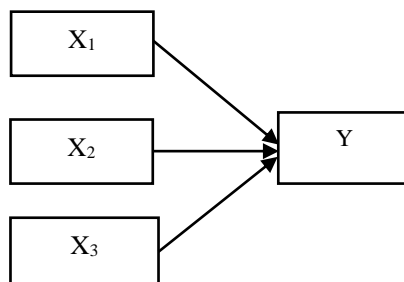
Dengan obyek yang berbeda, topik penelitian sudah banyak dilakukan peneliti sebelumnya yang temuannya berbeda-beda, terutama yang oleh Gunawan dan Nurwanti (2017) yang menemukan bahwa motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, konsisten dengan hasil-peneliti lainnya (Herdiany, 2019; Priyandini *et al.*, 2020; Nitawaty, 2020; Marinda, 2021; Andini dan I Made Bagus Dwiarta, 2020; Susilo dan Ari Muhardono, 2021; Dewi dan I Gede Riana, 2019). Namun, penelitian lainnya menemukan hasil yang berbeda bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Patiwael, 2021). Sementara variabel kompensasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Nitawaty, 2020; Suryaman dan Michael Bayudhigantara, 2020; Manenzhe dan Ngirande, 2021; Susilo dan Muhardono, 2021).

Temuan peneliti lain bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Pohan, 2021). Dan untuk variabel komitmen organisasional menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Saraswati dan Gamma Rahmita Ureka Hakim, 2019; Purwanto *et al.*, 2021; Nugraha dan I Gusti Ayu Adnyani, 2018; Zufriah, 2020; Dewi dan I Gede Riana, 2019; Sudarmo dan Ungung Dwi Ario Wibowo, 2018; Mahardika dan I Made Artha Wibawa, 2019; Darmwan dan I Gusti Bagus Honor Satrya, 2018; Wahyuni dan I Wayan Gede Supartha, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap

*organizational citizenship behavior* (Takdir dan Mohammad Ali, 2020; Priyandini *et al.*, 2020)

### Kerangka Teoritis

Motivasi kerja adalah sesuatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang disertai semangat yang mempengaruhi capaian. (Patiwael *et al.*, 2021; Dewi dan Riana, 2019). Kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik finansial maupun *non* finansial serta tunjangan sebagai tbalas jasa atas kerja karyawan (Susilo dan Muhardono, 2021; Pohan, 2021; Pride *et al.*, 2019). Komitmen organisasional adalah bentuk keterikatan emosional dan n pribadi karyawan dengan perusahaan. (Saraswati dan Hakim, 2019; Nugraha dan Dewi Adnyani, 2018).



**Gambar 1 Model Penelitian**

Keterangan:

X<sub>1</sub>: Motivasi

X<sub>2</sub>: Kompensasi

X<sub>3</sub>: Komitmen Organisasional

Y: *Organizational Citizenship Behavior*

### METODE PENELITIAN

Obyek utama penelitian ini dealer Yamaha Flagship Shop Cempaka Putih Jakarta dimana populasi dan sampel jumlahnya sama yaitu 71 karyawan yang ada, dan dengan demikian sampel diambil dengan *sampling* jenuh (Anderson, 2018). Pengukuran variabel penelitian menggunakan skala *Likert* dengan 5 skala (Sugiyono, 2019) dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner khususnya untuk data primer. Serta teknis analisi menggunakan multi regression analysis.

Sedangkan OCB, *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku karyawan yang melakukan sesuatu yang tulus ikhlas bersifat psikologis maupun sosial dalam lingkungan kerja dan bukan karena peraturan formal pekerjaan (Robbins dan Judge 2021; Mahardika dan Wibawa, 2019)

Penelitian ini hendak menguji hipotesis yaitu H1: Terdapat pengaruh motivasi terhadap *organizational citizenship behavior*. H2: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior*. H3: Terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*. Ketika hipotesis penelitian seperti tergambar dri kerangka/model penelitian.

### Definisi Operasional dan Indikator

Untuk kepentingan penelitian ini, maka definisi operasional variabel dengan indicator masing-masing sebagai acuan dalam membuat daftar pertanyaan sebagai berikut :

**Motivasi kerja** adalah suatu dorongan yang timbul baik bersifat internal yang ditunjukkan oleh kebutuhan dasar seseorang dan berusaha mempunyai hubungan yang baik dengan orang lain maupun eksternal penghargaan yang diberikan ataupun promosi jabatan yang dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. **Kompensasi** adalah seluruh bentuk pembayaran baik secara finansial seperti gaji atau insentif maupun non finansial seperti tunjangan dan fasilitas yang diberikan kepada karyawan sebagai timbal balik atas kinerjanya terhadap perusahaan dan sebagai bentuk wujud nyata hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan.

**Komitmen organisasional** adalah seberapa jauh karyawan dapat mengidentifikasi kan dirinya sama dengan nilai-nilai di dalam

organisasi sehingga karyawan merasa memiliki hubungan kekeluargaan dengan semua pihak di dalam organisasi dan karyawan rela memberikan segala sesuatu yang ada di dalam dirinya untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya serta karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan. **Organizational Citizenship Behavior** adalah suatu bentuk sikap individu yang mau mematuhi dan mengikuti segala bentuk peraturan ataupun perubahan di dalam perusahaan sehingga karyawan mau melakukan sesuatu hal yang tulus ikhlas tanpa mengeluh baik terhadap rekan kerja maupun perusahaan dan mau menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja sebagai akibat dari adanya perasaan menjadi bagian dari perusahaan.

## HASIL PENELITIAN

Gambaran responden, dari total 71 responden penelitian ini 59,2% laki-laki 42 orang dan 40,8% perempuan. Usia dari 20 – 30 tahun 63 orang 88,7%, 31 – 40 tahun 7 orang 9,9%, 41 – 50 tahun 1 orang. Pendidikan responden SMA 23 orang 32,4%, Diploma 6 orang 8,5%, dan S1 40 orang 56,3%, serta 2 orang S2. Pengalaman kerja responden dibawah 11 bulan 18 orang 25,4%, 1 – 5 tahun 47 orang 66,2%, 6 – 10 tahun 6 orang 8,5%. Jarak rumah responden ke tempat kerja: i 0,1 – 0,9 km 5 orang 7%, 1 – 10 km 49 orang 69%, 11 – 20 km 17 orang 23,9%. Divisi *sales* 30 orang 42,3%, divisi *service* 25 orang 35,2%, divisi *sparepart* 10 orang 14,1%, divisi HR 6 orang 8,5%.

**Tabel 2**  
Deskriptif Variabel Penelitian Mengenai Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dealer Yamaha Flagship Shop Cempaka Putih Jakarta

		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	Y
N	Valid	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0
Mean		22,32	22,34	17,96	21,99
Median		23,00	22,00	18,00	22,00
Std. Deviation		1,888	1,664	1,599	1,752
Minimum		17	17	14	16
Maximum		25	25	20	25

Sumber: Analisa data primer, Juli 2022

Berdasarkan tabel 2 terlihat hasil kuesioner yang sudah diolah dengan menggunakan program pengelolaan statistik menunjukkan nilai N yang valid berjumlah 71 responden, kemudian terdapat hasil dari nilai mean, median, std. deviation, minimum dan maximum dari masing-masing variabel. Hasil kuesioner penelitian berisi pernyataan-pernyataan variabel dependen dan independen dengan pengukuran skala likert. Pernyataan pada variabel motivasi sebanyak 5, variabel kompensasi sebanyak 5, variabel komitmen

organisasional sebanyak 4, dan pada variabel *organizational citizenship behavior* sebanyak 5 dengan total 19 pernyataan dalam kuesioner penelitian.

Sementara itu, hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua indikator variabel penelitian memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yang menunjukkan  $r_{hitung}$  positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada variabel penelitian dinyatakan valid.

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Croanbach's Alpha	Hasil
X <sub>1</sub>		5	0,734
X <sub>2</sub>	5		0,644
X <sub>3</sub>	4		0,652
Y		9	0,660

Sumber: Analisa data primer, Juli 2022

. Berdasarkan uji reliabilitas menunjukkan semua variabel penelitian motivasi, kompensasi, komitmen organisasional, dan *organizational citizenship behavior* memiliki hasil nilai *Cronboach Alpha* > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat menghasilkan jawaban yang konsisten.

Uji asumsi klasik yaitu uji Multikolinearitas, uji Heteroskedastisitas, dan uji Autokorelasi menunjukkan hasil memenuhi syarat. Dalam uji multikolinearitas, nilai *tolerance* X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> > 0,1 dan nilai VIF X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> < 10, yang artinya tidak terjadi multikolinearitas, sehingga data baik untuk digunakan dalam penelitian ini. Dalam uji heteroskedastisitas

menggunakan metode grafik dan non grafik. Dalam metode grafik, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak terbentuk pola, dan tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sementara dalam metode non grafik menggunakan uji Glejser, hasil menunjukkan bahwa variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> memiliki nilai Sig. > 0,05 sehingga variabel motivasi, kompensasi, dan komitmen organisasional tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam uji autokorelasi menggunakan Durbin Watson dengan hasil terlihat bahwa nilai D-W = 2,057 (1,703 < 2,057 < 2,297) maka kesimpulannya data tidak terdapat autokorelasi dan baik digunakan dalam model regresi.

**Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Model	Unstandardized Coefficient b	Sig.
(Constant)	4,935	0,114
X <sub>1</sub>	-0,407	0,010
X <sub>2</sub>	0,844	0,000
X <sub>3</sub>	0,405	0,000

Sumber : Analisa data primer, Juli 2022

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan  $Y = 4,935 - 0,407X_1 + 0,844X_2 + 0,405X_3 + e$ . Persamaan tersebut memiliki arti yaitu apabila nilai motivasi, kompensasi, dan komitmen organisasional

adalah 0, maka nilai *organizational citizenship behavior* yang dihasilkan adalah sebesar 4,935. Selain itu, terdapat pula hasil koefisien regresi motivasi = -0,407 yang memiliki arti jika terjadi kenaikan satu satuan variabel independen

motivasi maka akan menurunkan variabel dependen *organizational citizenship behavior* pada Dealer Yamaha Flagship Shop Cempaka Putih Jakarta sebesar 0,407 satuan, dengan asumsi apabila nilai kompensasi dan komitmen organisasional dianggap tetap. Hasil koefisien regresi kompensasi = 0,844 yang memiliki arti jika terjadi kenaikan satu satuan variabel independen kompensasi maka akan menaikkan variabel dependen *organizational citizenship behavior* pada Dealer Yamaha Flagship Shop Cempaka Putih Jakarta sebesar 0,844 satuan,

dengan asumsi apabila nilai motivasi dan komitmen organisasional dianggap tetap. Hasil Koefisien regresi komitmen organisasional = 0,405 yang memiliki arti jika terjadi kenaikan satu satuan variabel independen komitmen organisasional maka akan menaikkan variabel dependen *organizational citizenship behavior* pada Dealer Yamaha Flagship Shop Cempaka Putih Jakarta sebesar 0,405 satuan, dengan asumsi apabila nilai motivasi dan kompensasi dianggap tetap.

Tabel 5 Hasil ANOVA

Model	F	Sig.
Regression	13,116	0,000

Sumber : Analisa data primer, Juli 2022

Hasil ANOVA diketahui bahwa motivasi, kompensasi, dan komitmen organisasional memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yang memiliki arti  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa model fit dapat digunakan

dalam penelitian. Berdasarkan tabel 5 pula diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (13,116 > 2,76) sehingga dapat disimpulkan model di atas dikatakan fit.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)

Model	R	Adjusted R Square
1	.608 <sup>a</sup>	.342

Sumber : Analisa data primer, Juli 2022

Hasil uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>) pada tabel 6 diketahui hasil *Coefficient Correlation* (r) sebesar 0,608 yaitu motivasi, kompensasi, dan komitmen organisasional memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Dapat disimpulkan pula bahwa secara statistik besarnya variasi variabel dependen

*organizational citizenship behavior* yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen motivasi, kompensasi, dan komitmen organisasional adalah sebesar 34,2%, sedangkan sisanya sebesar 65,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional

Model	T	Sig.
(Constant)	1,601	0,114
X <sub>1</sub>	-2,645	0,010
X <sub>2</sub>	4,829	0,000
X <sub>3</sub>	3,795	0,000

Sumber : Analisa data primer, Juli 2022

Hasil uji hipotesis yang pertama yaitu diperoleh nilai  $t$  hitung  $-2,645 < t$  tabel  $-1,996$  dan nilai (sig) sebesar  $0,010 \leq \alpha$  (0,05), maka terdapat pengaruh signifikan dan negatif motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Dealer Yamaha Flagship Shop Cempaka Putih Jakarta. Hasil uji hipotesis yang kedua yaitu diperoleh nilai  $t$  hitung  $4,829 > t$  tabel  $1,996$  dan nilai (sig) sebesar  $0,000 \leq \alpha$  (0,05), maka terdapat pengaruh signifikan dan positif kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Dealer Yamaha Flagship Shop Cempaka Putih Jakarta. Hasil uji hipotesis yang ketiga yaitu diperoleh nilai  $t$  hitung  $3,795 > 1,996$  dan nilai (sig) sebesar  $0,000 \leq \alpha$  (0,05), maka terdapat pengaruh signifikan dan positif komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Dealer Yamaha Flagship Shop Cempaka Putih Jakarta.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji statistik di dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh signifikan negatif terhadap *organizational citizenship*. Sementara kompensasi dan komitmen organisasional masing-masing berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Keterbatasan yang ada dalam penelitian ini yaitu penelitian dilakukan terbatas pada 3 variabel bebas, yaitu, motivasi, kompensasi, komitmen organisasional, dan variabel tidak bebas yaitu *organizational citizenship behavior*. Penelitian hanya dilakukan pada satu kantor dealer Yamaha dengan jumlah sampel yang terbatas hanya 71 orang karyawan.

Rekomendasi yang dapat diberikan bagi perusahaan yaitu perusahaan perlu memperhatikan faktor motivasi seperti kebutuhan dasar karyawan, jaminan atas keselamatan kerja karyawan, hubungan yang

baik dengan semua pihak di perusahaan dan memberikan perhatian terhadap prestasi kerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan faktor kompensasi seperti pemberian gaji yang sesuai dengan upah minimum regional, pemberian insentif dan tunjangan yang sesuai dengan posisi pekerjaan karyawan, dan pemberian fasilitas kerja yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan karyawan.

Perusahaan juga perlu memperhatikan faktor komitmen organisasional seperti harus menciptakan rasa kekeluargaan di dalam perusahaan, membuat karyawan merasa betah bekerja di perusahaan dengan cara seperti memberikan porsi tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan pekerjaannya, dan juga meyakinkan nilai-nilai yang dianut perusahaan juga diterapkan oleh seluruh karyawan. Rekomendasi yang dapat diberikan bagi peneliti selanjutnya yaitu melakukan penelitian dengan variabel Y yang sama dengan variabel X yang lebih banyak dan lebih luas yang memungkinkan dapat mempengaruhi variabel Y OCB.

**REFERENCES**

- Anderson, David R., Dennis J. Sweeney, Thomas A. Williams, Jeffrey D. Camm, and James J. Cochran. 2018. *Statistics for Business and Economics, 13rd Edition*. Canada: Nelson Education. Ltd.
- Andini, Nilam., dan I Made Bagus Dwiarta. 2020. Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Yayasan Al-Khusna Sidoarjo. *Journal of Sustainability Business Research*, Vol 19, No 1, Hlm 419-428, <https://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jsbr/article/view/3040/2473> (accessed April 15, 2022)
- Darmawan, Kadek Andi., dan I Gst. Bgs. Honor Satrya. 2018. PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 7, No 5, Hlm 2508-2537, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/36756> (accessed April 17, 2022)
- Dewi, Kadek Diah Candra., dan I Gede Riana. 2019. PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *Jurnal Distribusi Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 7, No 2, Hlm 203-214, <http://distribusi.unram.ac.id/index.php/distribusi/article/view/86> (accessed April 17, 2022)
- Gunawan, William., dan Nurwanti. 2017. PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol 19, No 1a, Hlm 163-167, <https://jurnaltsm.id/index.php/JBA/article/view/281> (accessed September 16, 2021)
- Herdiany, Hapsari Dyah. 2019. EFFECT OF STRESS, ORGANIZATIONAL CULTURE, MOTIVATION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR AT PATI POLICE RESORT. *Bisman*, Vol 2, No 2, Hlm 119-130, <http://ejournal.unim.ac.id/index.php/bisman/article/view/444> (accessed October 12, 2021)
- Mahardika, I Nyoman Bayu Putra., dan I Made Artha Wibawa. 2019. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 8, No 1, Hlm 7340-7370, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/41743> (accessed April 17, 2022)
- Manenzhe, Portia M., dan Hlanganipai Ngirande. 2021. THE INFLUENCE OF COMPENSATION, TRAINING AND DEVELOPMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR. SA *Journal of Industrial Psychology*, Vol 47, Hlm 1-9, <https://www.proquest.com/docview/2543471842/fulltextPDF/567A994D5F6D4EBFPQ/9?accountid=31731> (accessed April 14, 2022)
- Marinda, Vina S. 2019. ORGANIZATIONAL CULTURE, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND MOTIVATION: ITS EFFECT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ON EMPLOYEES OF STATE-OWNED ENTERPRISES IN INDONESIA. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, Vol 12, No 8, Hlm 1342-1348, <https://www.proquest.com/docview/2623460108/fulltextPDF/5846FCCBBB74970PQ/64?accountid=31731> (accessed April 14, 2022)



- Nitawati, Elly Yuniar. 2020. PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) (Studi Kasus pada Karyawan Alfamart Team Coordinator I Surabaya). *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)*, Vol 5, No 1, Hlm 1-14, <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jpim/article/view/280> (accessed October 13, 2021)
- Nugraha, I Putu Satya., dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2018. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* PADA SETDA KOTA DENPASAR. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 7, No 1, Hlm 1-28, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/34030> (accessed October 12, 2021)
- Patiwael, Wahyudin., Jajuk Herawati, dan Ignatius Soni Kurniawan. 2021. PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA YOGYAKARTA. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol 4, No 3, Hlm 156-161, <https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/ekobis/article/view/2031> (accessed January 4, 2022)
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. and Bachrach, D.G. 2009, "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research", *Journal of Management*, Vol. 26 No. 3
- Pride, William M., Robert J. Hughes, dan Jack R. Kapoor. 2019. *Foundations Of Business 6<sup>th</sup> Edition*. Boston USA: Cengage Learning.
- Priyandini, Lathifah., Hari Nurweni, dan Retno Hartati. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN*, Vol 1, No 2, Hlm 153-162, <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/view/186> (accessed January 4, 2022)
- Pohan, Rika Octaviana., Riane Johnly Pio, dan Ventje Tatimu. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Productivity*, Vol 2, No 5, Hlm 403-407, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/36074> (accessed December 19, 2021)
- Purwanto. Agus., John Tampil Purba, Innocentius Bernarto, dan Rosdiana Sijabat. 2021. EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, JOB SATISFACTION, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENTS ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *Jurnal Inovasi Bisnis (INOVIZ)*, Vol 9, No 1, Hlm 61-69, <http://ejournal.polbeng.ac.id/index.php/IBP/article/view/1801> (accessed October 12, 2021)
- Rino, Tjutju Yuniarsih, Suwatno, Kusnendi, dan Syahrizal. 2020. *Perilaku Organisasi Memahami Perilaku Kewargaan Organisasional Untuk Kinerja Unggul*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Robbins, Stephen P., And Timothy A. Judge. 2019. *Organizational Behavior 18<sup>th</sup> Edition*. United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Saraswati, Karina Dyah Ari., dan Gamma Rahmita Ureka Hakim. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang.

- Jurnal Sains Psikologi*, Vol 8, No 2, Hlm 238-247, <http://journal2.um.ac.id/index.php/JSPsi/article/view/9778> (accessed October 12, 2021)
- Sudarmo, Thessa Imay., dan Ugung Dwi Ario Wibowo. 2018. PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB). *Psycho Idea*, Vol 16, No 1, Hlm 51-58, <http://www.jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/PSYCHOIDEA/article/view/2497> (accessed April 17, 2022)
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryaman, Donna Wibiananda., dan Michael Bayudhigantara. 2020. THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT, COMPENSATION, AND ORGANIZATIONAL COMMUNICATION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) IN MILLENNIAL EMPLOYEES IN PT RAJAWALI NUSINDO. *Dinasti International Journal Of Management Science (DIJMS)*, Vol 2, No 2, Hlm 218-231, <https://dinastipub.org/DIJMS/article/view/446> (January 9, 2022)
- Susilo, Dwi., dan Ari Muhardhono. 2021. ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TENAGA PENDIDIK. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan*. Vol 24, No 2, Hlm 419-428, <https://www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi/article/view/1584> (accessed April 16, 2022)
- Takdir, Soltan., dan Muhammad Ali. 2020. PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Studi Kasus Yapis Di Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya). *Jurnal Manajemen*, Vol 6, No 1, Hlm 9-16, <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/view/458> (accessed January 9, 2022)
- Wahyuni, Ni Putu Devi Erlina., dan I Wayan Gede Supartha. 2019. PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB). *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 8, No 10, Hlm 6079-6098, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/47344> (accessed April 17, 2022)
- Zufriah, Deniyati. 2020. PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP OCB (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS) KARYAWAN KOPERASI SADAR SEJAHTERA SUMATERA SELATAN. *Relevance Journal Of Management and Business*. Vol 2, No 2, Hlm 251-262, <http://ejournal.iainsurakarta.ac.id/index.php/relevance/article/view/1910> (accessed April 16, 2022)