

ANALISIS PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE, JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF REGIONAL SECRETARIAT EMPLOYEES OF CENTRAL LAMPUNG REGENCY

Oleh
Siswanto*
Marzuki Noor
Suharto

Program Study Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Metro
Jl. Gatot Subroto, No. 100, Yosodadi, Kota Metro
E-mail: siswantokeila@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to examine and analyze the influence of organizational justice, job satisfaction and organizational commitment to the organizational citizenship behavior of the Regional Secretariat of Central Lampung Regency employees. Respondents in this study were 28 employees of the Regional Secretariat of Central Lampung Regency. Data analysis in this study used quantitative analysis, namely by using multiple linear regression as a data analysis technique. The results of the study There is an effect of Organizational Justice on Organizational citizenship behavior of Regional Secretariat employees of Central Lampung Regency. There is an influence of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior of Regional Secretariat Employees in Central Lampung Regency. Organizational Justice, Job Satisfaction and Organizational Commitment to Organizational Citizenship Behavior of Regional Secretariat Employees in Central Lampung Regency. The magnitude of the Influence of Organizational Justice, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior of Regional Secretariat Employees of Central Lampung Regency is 55.1%, while the rest is 44, 9% is influenced by other factors outside the model included in this study.

Keywords: organizational justice, job satisfaction, organizational commitment, OCB

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumberdaya manusia adalah komponen urgent pada keberlangsungan suatu lembaga. Sikap serta perilaku positif anggota lembaga dapat ditunjukkan dari banyak hal, diantaranya adalah dari perilaku kewarganegaraan lembaga atau organizational citizenship behaviors (OCB). OCB merupakan perilaku yang tidak penting untuk pekerjaan formal namun dapat mendukung keberhasilan kerja suatu asosiasi. OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak serta merta mendapatkan hadiah dari penghargaan formal namun untuk situasi ini OCB dapat menjadi

pendorong utama bagi elemen-elemen yang menarik dari suatu asosiasi Perilaku Kewarganegaraan Otoritatif (OCB) adalah perilaku opsional yang tidak penting untuk prasyarat pekerjaan konvensional pekerja; Namun praktik-praktik ini menambah kerja kuat asosiasi (Robbins, 2001). OCB mencakup aktivitas-aktivitas yang biasanya di atas ambang batas tugas pekerjaan, yang dilakukan oleh seorang karyawan, tanpa harapan dari perusahaan untuk mendapatkan penghargaan formal, untuk menyemangati kemajuan rekan sejawat, rekan sejawat lain, serta perusahaan secara keseluruhan (Lovell et al, 1999).

Betapapun urgentnya OCB bagi lembaga, sangat penting bagi

asosiasi untuk menemukan variabel apa yang memengaruhi pilihan pekerja yang perlu melakukan OCB. Beberapa penyelidikan diarahkan untuk menyelam lebih jauh ke dalam pelopor yang membentuk pekerja OCB. Para peneliti telah memeriksa anteseden yang relevan dari OCB karyawan, seperti keadilan lembaga (Zeinabadi & Salehi, 2011), kepuasan kerja (Bettencourt et al., 2001), serta komitmen lembaga (Prasetio et al., 2015)

Keadilan otoritatif adalah gagasan pansertagan pekerja tentang sejauh mana mereka ditangani dengan sungguh-sungguh dalam asosiasi, serta apa arti wawasan ini bagi ketergantungan perwakilan kepada asosiasi seperti tanggung jawab serta pemenuhan (Najafi et al., 2011). Ketika pekerja mempertanyakan kewajaran asosiasi, mereka pada umumnya akan kurang semangat berada pada asosiasi lebih lanjut mereka akan mempertunjukkan keengganan untuk mencapai misi yang lembaga.

Keadilan hierarkis memiliki dampak positif serta kritis terhadap Perilaku Kewarganegaraan Resmi (Mahmudah, 2017), Sanhaji et al. (2016) menunjukkan hubungan positif antara keadilan lembaga serta OCB. Meskipun demikian, investigasi yang berbeda mengatakan bahwa keadilan prosedural memiliki hasil konstruktif yang solid namun ekuitas distributif memiliki hasil menguntungkan yang lemah pada OCB (Iqbal, Aziz, serta Tasawar, 2012), sesertagan efek samping dari eksplorasi yang didistribusikan oleh Sjahrudin (2013) menyatakan bahwa Keadilan lembaga memiliki tidak berdampak besar. Kritis terhadap perilaku perilaku OCB artinya terdapat inkonsistensi hasil penelitian antara keadilan organisa terhadap OCB.

Selain keadilan lembaga anteseden dari OCB adalah kepuasan kerja. Banyak penelitian telah mendukung hubungan antara kepuasan kerja serta perilaku warga lembaga. Sebagai contoh studi oleh Williams serta Anderson (1991), telah menemukan hubungan positif antara kepuasan kerja serta perilaku kewarganegaraan lembaga (OCB).

Secara umum, studi yang menganalisis hubungan ini secara empiris menemukan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi OCB (Nadiri serta Tanova, 2010). Smith dkk. (1983) melakukan

penelitian tentang anteseden perilaku warga lembaga; mereka menyarankan bahwa kepuasan kerja adalah prediktor terbaik dari OCB. Iqbal et al (2012) ketika asosiasi itu masuk akal serta memiliki kesetaraan prosedural, perwakilan akan merasa lebih terpenuhi serta membuat mereka menunjukkan perilaku di luar rangkaian tanggung jawab, kompensasi serta kerangka hadiah formal serta jelas meningkatkan OCB di dalam lembaga.

Singkatnya lembaga yang adil akan menjadikan karyawan/ pegawai puas sehingga meningkatkan OCB mereka. Robbins (2006) mengatakan bahwa perwakilan yang terpenuhi terikat untuk berbicara dengan jelas tentang asosiasi, membantu orang lain, serta jauh melampaui asumsi khas dalam pekerjaan mereka.

Gonzalez serta Garazo (2006) percaya bahwa kepuasan karyawan yang lebih besar mendukung komitmen lembaga. Ratnaningsih (2013) tanggung jawab mempengaruhi OCB. Hal ini dipengaruhi oleh tanda-tanda bahwa perwakilan yang memiliki ketabahan serta tanggung jawab akan melakukan upaya yang jujur untuk mencapai tujuan serta bertanggung jawab untuk semua pekerjaan serta secara efektif mencari data penting yang berharga bagi asosiasi.

Sebagai aturan, perwakilan yang memiliki koneksi antusias bersedia serta sungguh-sungguh untuk melakukan latihan tambahan, misalnya, membantu kolaborator lain yang memerlukan bantuan tanpa mengantisipasi apa pun sebagai konsekuensinya. Meskipun demikian, tanggung jawab tidak diperoleh dengan cara yang penting mengingat responden tidak dibebani oleh pekerja yang memiliki tanggung jawab serta tanggung jawab yang tinggi, karena tanggung jawab tidak dapat memakan waktu yang sebentar untuk melakukan pekerjaan namun memerlukan beberapa investasi.

Pemeriksaan ini diarahkan ke Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota adalah komponen pembantu Pemerintah Daerah/Kewenangan Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah yang berada di bawah serta cakap kepada Pejabat/Ketua. Kabupaten/Sekretariat Provinsi Kota dipercayakan untuk membantu Pejabat/Ketua dalam melakukan tugas-tugas mengarahkan pemerintahan, lembaga, asosiasi serta pengurus serta

menawarkan jenis bantuan otoritatif kepada semua Majelis Mekanik Kabupaten/Kota. Sekretaris Wilayah untuk wilayah/wilayah dipilih serta diberhentikan oleh Wakil Pimpinan atas usul Ketua Pejabat/Kepala Negara. Sekretariat Provinsi Kabupaten/Kota terdiri dari maksimal 3 Rekanan; di mana setiap Rekanan terdiri dari semua hal yang dianggap 4 bagian

Hasil observasi serta wawancara awal secara informal diperoleh informasi bahwa beberapa pegawai merasa kurang dilibatkan pada saat instansi membuat keputusan, asertaya pemberian tugas lebih serta lainnya tidak. Masih kurangnya perhatian instansi terhadap keadilan lembaga dapat berdampak pada rendahnya OCB pegawai. Berdasarkan hasil observasi awal serta beberapa penelitian diatas memberikan gambaran betapa pentingnya OCB dengan antesedennya. OCB adalah perilaku pekerja yang dapat bermanfaat bagi suatu asosiasi, perilaku ini merupakan keputusan seseorang dalam membantu asosiasi dengan memperluas kegunaannya (Sharma et al., 2011). Sehingga dalam peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul "**Analisis Pengaruh Keadilan Lembaga, Kepuasan Kerja serta Komitmen Lembaga Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah**".

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menguji secara empiris :

1. Pengaruh keadilan lembaga, terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah .
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah .
3. Pengaruh komitmen lembaga terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah .
4. Pengaruh keadilan lembaga, kepuasan kerja serta komitmen lembaga terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah .

II. KAJIAN TEORITIK

A. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Teori Organ (1997) merupakan grand teori dalam penelitian ini, OCB adalah perilaku yang tidak penting untuk pekerjaan formal namun dapat menjunjung tinggi kerja lembaga yang menarik, OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak langsung mendapatkan hadiah dari penghargaan formal namun untuk situasi ini OCB dapat menjadi dorongan utama bagi lembaga. elemen yang layak dari sebuah asosiasi.

Organ *et al.* (2006: 8) "mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas, serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, tetapi secara keseluruhan dapat meningkatkan efisiensi serta efektifitas fungsifungsi lembaga". OCB adalah latihan yang biasanya melebihi batas tugas kerja, yang dilakukan oleh seorang pekerja, tanpa asumsi dari lembaga untuk mendapatkan kehormatan konvensional, untuk mendukung kemajuan mitra, rekan sejawat yang berbeda dan lembaga pada umumnya. (Lovell et al.,1999).

Perilaku ini diinginkan oleh lembaga meskipun bukan merupakan bagian dari konteks ketenagakerjaan utama karena akan berdampak positif pada lembaga dalam hal efisiensi serta produktivitas (Subhadrabandhu, 2012).

Ahdiyana (2009) juga menyatakan OCB sering diartikan sebagai perilaku yang melampaui komitmen formal (extra-job) yang tidak diidentikkan dengan balas jasa langsung. Artinya, seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar tunai atau tertentu. penghargaan, namun OCB lebih pada perilaku sosial setiap orang untuk mengurus pekerjaan melewati apa yang diharapkan secara umum. OCB adalah sikap yang perlu dibantu oleh individu-individu dari asosiasi yang ditampilkan oleh individu-individu dari asosiasi, yang berguna, dihargai oleh lembaga belum secara langsung diidentikkan dengan efisiensi tunggal (Satwika dan Himam, 2014).

Di dunia kerja yang luar biasa saat ini, di mana tugas semakin banyak dilakukan dalam pertemuan serta memerlukan keserbagunaan, afiliasi memerlukan agen yang memiliki latihan OCB, seperti membantu orang lain dalam pertemuan, memutuskan untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan, meminimalisir konflik dengan rekan sejawat, menyetujui untuk aturan. , serta bencana terkait bisnis serta

dampak yang mengganggu (Robbins serta Judge, 2008:40).

Mengingat definisi di atas, dapat disintesis dengan baik bahwa OCB adalah perilaku hierarkis untuk perwakilan yang melakukan pekerjaan melewati permintaan pekerjaan (pekerjaan tambahan) di luar serangkaian tanggung jawab yang diharapkan yang disengaja serta merupakan keputusan individu, telah khawatir untuk membantu rekan, tunduk pada pedoman lembaga, bertahan kondisi yang tidak terlalu ideal, menjauhkan diri dari bentrokan dengan rekanan, serta mengambil bagian yang berfungsi dalam menambah kepentingan lembaga.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi OCB

Podsakoff, et al (2000), mengusulkan beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku kewarganegaraan hierarkis (OCB), termasuk:

1) Karakteristik Individu

Kualitas singular adalah atribut-atribut yang mempengaruhi perkembangan pergaulan, atribut-atribut ini dipisahkan menjadi dua bagian, khususnya: faktor umum penuh rasa "percaya diri" yang merupakan mentalitas terhadap pekerjaan, termasuk pemenuhan jabatan, tanggung jawab otoritatif, dukungan administrasi, serta pansertagan kesuksesan. Sama seperti faktor disposisional yang diidentifikasi dengan konsistensi, keseimbangan, pengaruh, serta kecenderungan untuk mengomunikasikan sikap setuju atau berbeda tentang apa yang terjadi dalam suatu asosiasi.

2) Karakteristik Pekerjaan

Atribut kerja adalah karakter yang mencakup diri secara efektif pada umumnya akan menjadi cikal bakal perilaku kewarganegaraan hierarkis (OCB) dibandingkan dengan kualitas kerja normal serta kurang otonom karena pekerjaan rutin membuat perwakilan merasa lelah serta tidak dapat menumbuhkan daya cipta mereka. Hal ini menyebabkan perwakilan menjadi ragu-ragu untuk mengambil dorongan tanpa batas untuk mencapai sesuatu yang berharga bagi asosiasi.

3). Karakteristik Lembaga

Atribut otoritatif adalah karakter yang membantu kehadiran serta kemajuan pekerja secara empatik melalui budaya hierarkis, lingkungan otoritatif serta kerangka penghargaan yang sesuai serta dapat menjadi pendahulu perilaku

kewarganegaraan otoritatif (OCB), di mana perwakilan akan menunjukkan perilaku kewarganegaraan hierarkis (OCB) sebagai jenis korespondensi untuk apa yang pekerja berikan.

4) Karakteristik Kepemimpinan Lembaga

Ada dua macam atribut pionir dalam pergaulan yang bisa menjadi pendahulu. Kualitas inisiatif bersyarat yang memunculkan administrasi melalui interaksi pertukaran yang telah disepakati antara dirinya serta perwakilannya. Seperti halnya atribut inisiatif bersyarat yang memunculkan otoritas melalui jalan menuju yang berdampak pada peningkatan kemajuan diri yang representatif.

B. Keadilan Organisasi

Koopman, (2003) Keadilan otoritatif adalah efek sampingan dari pandangan abstrak seseorang terhadap perlakuan yang dikontraskannya dengan orang lain di sekitarnya, pemerataan diisolasi menjadi tiga, yaitu pemerataan distributif, pemerataan prosedural, dan pemerataan interaksional. Keadilan lembaga adalah skala yang menentukan tingkat bagaimana karyawan diperlakukan secara adil serta adil dalam suatu perusahaan (Foster, 2010). Ini menggambarkan persepsi / pansertagan karyawan yang saat ini melakukan pekerjaan tentang keadilan / keadilan dalam berbagai hasil, prosedur, serta interaksi dalam suatu lembaga.

Jackson, *et al.*, (2010), "keadilan lembaga adalah persepsi karyawan mengenai tiga fitur masalah, yaitu : pencapaian yang aktual, prosedur yang digunakan untuk meraih pencapaian tersebut, serta interaksi antara karyawan dengan atasan maupun perusahaan".

Dalam mensurvei ekuitas otoritatif, ada sekitar tiga wilayah yang harus dinilai, lebih spesifik: hadiah, ukuran, serta koneksi relasional (Cropanzano et al., 2001). Banyak pemeriksaan memeriksa ekuitas otoritatif dengan tiga bagian, khususnya: distributif, prosedural, serta interaksional

(Greenberg, 1990). Colquitt et al (2001) mengungkapkan bahwa keadilan interaksional terdiri dari dua segmen, khususnya: relasional serta mencerahkan, sehingga pada gilirannya, beberapa spesialis menyatakan bahwa ekuitas otoritatif terdiri dari empat segmen.

Dari berbagai definisi di atas, cenderung terintegrasi bahwa keadilan hierarkis adalah gagasan yang

menunjukkan pansertagan pekerja tentang sejauh mana mereka ditangani dengan sungguh-sungguh dalam asosiasi.

C. Kepuasan Kerja

Hipotesis Kesalahan, Hipotesis ini dipelopori oleh Doorman (1961). Doorman merekomendasikan untuk mengukur Kepuasan kerjaseseorang dengan menghitung kontras antara apa yang seharusnya ada (asumsi) serta melihat kenyataan (realitas).

Wexley serta Yulk (1977) yang dirujuk oleh As'ad (2004) bahwa hipotesis ini mengakui komponen nilai memasukkan beberapa hal, khususnya:

a) Info: Segala sesuatu yang bernilai signifikan yang dilihat oleh perwakilan sebagai komitmen terhadap pekerjaan mereka (seperti sekolah, wawasan serta kemampuan kerja).

b) Hasil: Segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karena pekerjaannya (gaji, status, serta hibah) Perbandingan Individu: Pemeriksaan antara informasi serta hasil yang diperolehnya.

Kepuasan kerja pada umumnya dicirikan sebagai variabel disposisi yang mencerminkan seberapa banyak individu menyukai posisi mereka, serta secara tegas diidentifikasi dengan kesejahteraan pekerja serta pelaksanaan pekerjaan (Spector, 1997).

Kepuasan kerja dapat dilihat dari berbagai sisi, dari sisi pekerja, Kepuasan kerja akan membuat suatu kecenderungan yang indah dalam melakukan pekerjaan, sesertagan dari sisi lembaga, Kepuasan kerja akan membangun kebermanfaatan, lebih mengembangkan cara pansertag yang representatif serta perilaku dalam menawarkan bantuan yang luar biasa (Suwatno serta Priansa)., 2011).

Kepuasan kerja pekerja harus dilakukan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat mewakili tekad, komitmen, cinta, serta peningkatan ketertiban. Kepuasan kerja adalah mentalitas antusias yang luar biasa serta mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari kepastian kerja, ketertiban, serta pelaksanaan kerja (Hasibuan, 2002).

Setiap pekerja memiliki tingkat pemenuhan alternatif yang bergantung pada titik mana dia melihatnya. Perbedaannya adalah sejauh mana:

(1) pekerjaan adalah titik fokus pertimbangan kehidupan,
(2) kerjasama dalam pekerjaan,

(3) melihat pekerjaan yang pas sebagai titik fokus kepercayaan diri,

(4) melihat pekerjaan sesuai ide individu

Sesuai Jewell serta Siegall (1998) Kepuasan kerja adalah sikap yang muncul tergantung pada evaluasi keadaan kerja serta merupakan spekulasi mentalitas terhadap berbagai jenis pekerjaan. Kepuasan kerjasecara tegas diidentifikasi dengan keadaan antusias yang menawan atau mengerikan sesuai dengan cara perwakilan melihat pekerjaan mereka.

Dari beberapa pengertian pemenuhan jabatan, cenderung tercampur bahwa Kepuasan kerjamerupakan mentalitas individu terhadap pekerjaannya, perwakilan merasa senang atau tidak senang dengan melihat pekerjaannya.

D. Komitmen Organisasi

Komitmen lembaga mengacu pada keyakinan karyawan dalam tujuan serta nilai lembaga, keinginan untuk tetap menjadi anggota lembaga serta kesetiaan pada lembaga (Hackett et al., 2001). "Komitmen lembaga adalah respons afektif terhadap seluruh lembaga serta tingkat keterikatan atau loyalitas karyawan terhadap lembaga, konstruk komitmen pada dasarnya dipansertag sebagai gabungan dari tiga komponen utama yang mewakili aspek komitmen afektif, normatif serta kontinuitas" (Coyle-Shapiro et al., 2006). Faktanya komitmen afektif, kontinuitas serta normatif merupakan keadaan psikologis yang berimplikasi pada apakah seorang karyawan tetap dengan suatu lembaga (Jain et al 2009).

am upaya mencapai tujuan perusahaan".

Menurut Griffin serta Moeerhad (2014) "komitmen lembaga adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali serta terikat pada lembaganya, seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati lembaga".

Komitmen lembaga tidak hanya meningkatkan keberhasilan dalam peran tertentu, tetapi juga menyemangati individu untuk mencapai banyak tindakan sukarela yang diperlukan untuk kehidupan lembaga

serta untuk mengurangi tingkat ketidakhadiran, rasio perputaran serta meningkatkan produktivitas lembaga (Jernigan et al., 2002).

Dari definisi di atas, cenderung diatur bahwa tanggung jawab hierarkis adalah keadaan mental seseorang terkait dengan keyakinan yang kuat, keyakinan serta pengakuan terhadap tujuan serta kualitas asosiasi, kemauan yang kuat untuk melakukan pekerjaan untuk asosiasi serta seberapa banyak dia benar-benar perlu menjadi individu dari asosiasi.

a. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

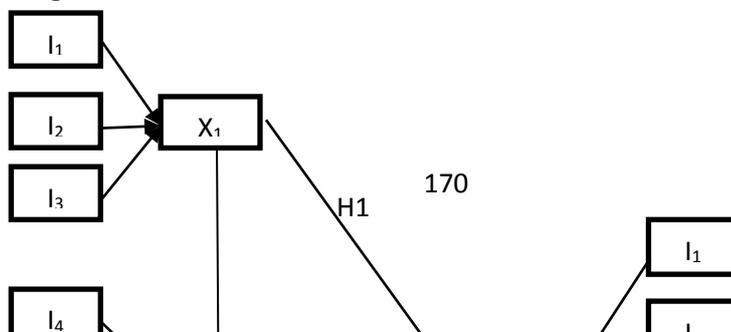
Derajat tanggung jawab hierarkis seperti yang ditunjukkan oleh Dessler (1994) dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain yang menyertainya:

- 1) kualitas manusia; Alasan prinsip untuk membangun tanggung jawab perwakilan adalah kenyataan lembaga untuk fokus pada kualitas manusia. Lembaga menerima bahwa perwakilan adalah sumber daya yang signifikan sehingga bantuan pemerintah pekerja sangat penting untuk difokuskan.
- 2) korespondensi dua arah yang lengkap; tanggung jawab didasarkan pada kepercayaan untuk menciptakan jenis kepercayaan bersama yang memerlukan korespondensi dua arah.
- 3) perasaan harmoni serta kedekatan; Faktor ini membuat perasaan penentuan bersama yang pada tahap berikutnya menambah kewajiban perwakilan untuk lembaga.

4) visi serta misi asosiasi; Asertaya visi serta misi yang jelas dalam sebuah asosiasi akan memudahkan setiap pekerja untuk melakukan pekerjaan pada akhirnya, dalam setiap gerakan kerja, perwakilan secara konsisten melakukan pekerjaan tergantung pada apa tujuan asosiasi tersebut.

5) penghargaan sebagai premis pendaftaran; Sudut pansertag ini penting untuk mengetahui kualitas serta kualitas individu karena sangat baik mungkin menjadi tanda kesesuaian antara perkiraan yang dekat dengan rumah serta kualitas hierarkis.

Kerangka Pikir



Keterangan:

- I₁ : Keadilan Distributif
- I₂ : Keadilan Prosedural
- I₃ : Keadilan Interaksional
- I₄ : Komitmen Afektif
- I₅ : Komitmen Berkelanjutan
- I₆ : Komitmen Normatif
- I₇ : Pekerjaan Itu sendiri
- I₈ : Hubungan dengan atasan
- I₉ : Rekan Kerja
- I₁₀ : Promosi
- I₁₁ : Gaji atau Upah
- X₁ : Keadilan Organisasi
- X₂ : Komitmen Organisasi
- X₃ : Kepuasan Kerja
- I₁ : *Altruism*(sikap senang membantu)
- I₂ : *Conscientiousness*(kesadaran terhadap organisasi)
- I₃ : *Civic virtue*(mendahulukan kepentingan umum)
- I₄ : *Sportmanship*(sikap sportifitas)
- I₅ : *Courtesy* (sikap sopan santun)
- Y : *Organizational Citizenship Behavior* (OBC)

Hipotesis :

Mengingat fakta dan tautan yang disebutkan di atas, penelitian saat ini mengajukan hipotesis berikut:

- H1: Keadilan Lembaga berpengaruh Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.
- H2: Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.
- H3: Komitmen Lembaga berpengaruh Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.
- H4: Keadilan Lembaga, Kepuasan Kerja serta Komitmen Lembaga berpengaruh Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Teknik Sampling, Sampel dan Populasi

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2014 : 115) “Populasi adalah kawasan general terdiri dari objek yang memiliki karakter tertentu yang digunakan peneliti untuk di pelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah yang berjumlah 28 orang.

b. Sampel

Hadi, (2005: 70) “Sampel adalah sejumlah entitas yang jumlahnya kurang dari populasi atau sampel adalah sebagian individu yang diselidiki, tidak seluruhnya populasi diteliti dalam penelitian ini maka diperlukan sampel sebagai cerminan guna menggambarkan keadaan populasi serta lebih mudah dalam melakukan penelitian”. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah yang berjumlah 28 orang. Dikarenakan jumlah populasi hanya sedikit, maka semua populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

c. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampling jenuh. “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel”, Sugiyono (2014: 85).

B. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Angket atau kuesioner

“Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, serta karakteristik beberapa orang utama di dalam lembaga yang bisa terpengaruh oleh sistem yang

diajukan atau oleh sistem yang sudah ada” (Adh dkk, 2016).

Pemeriksaan ini menggunakan jajak pendapat terbuka, khususnya dengan menawarkan pertanyaan kepada responden serta responden memiliki kesempatan untuk memberikan kesimpulan sesuai dengan keinginannya. Dengan memanfaatkan strategi ini, akan diperoleh informasi tentang ekuitas otoritatif, pemenuhan pekerjaan, tanggung jawab hierarkis serta OCB.

2. Wawancara

Yusuf, (2014) Pertemuan merupakan salah satu strategi yang dapat dimanfaatkan untuk mengumpulkan informasi penelitian. Secara mendasar dapat dikatakan bahwa pertemuan (meet) adalah suatu kesempatan atau siklus komunikasi antara (penanya) dan mata air. data atau individu yang diajak bicara (yang diwawancarai).) melalui korespondensi langsung. Dalam hal ini, peneliti melakukan tanya jawab atau wawancara secara langsung kepada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

3. Dokumentasi

Yusuf, (2014) Pertemuan merupakan salah satu strategi yang dapat dimanfaatkan untuk mengumpulkan informasi penelitian. Secara mendasar dapat dikatakan bahwa pertemuan (meet) adalah suatu kesempatan atau siklus komunikasi antara (penanya) dan mata air. data atau individu yang diajak bicara (yang diwawancarai).) melalui korespondensi langsung. Dalam hal ini, peneliti melakukan tanya jawab atau wawancara secara langsung kepada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Pemikiran para analis menggunakan prosedur dokumentasi karena dokumentasi merupakan sumber informasi yang tetap, menunjukkan kenyataan yang telah terjadi serta tidak sulit untuk didapatkan.

C. Teknik Analisis Data

Diusulkan untuk memutuskan pengaruh antara variabel otonom serta variabel terikat. Resep untuk kekambuhan langsung yang berbeda sesuai adalah: $Y = a + bx$ berbagai pemeriksaan kekambuhan langsung dilihat melalui penggunaan perangkat pemrograman PC dengan program SPSS.

Setelah uji investigasi esensial terpenuhi, maka teori yang diajukan layak untuk diuji. Tes spekulasi pertama serta kedua digunakan untuk hipotesis langsung serta teori ketiga digunakan berbagai hipotesis (Sugiyono, 2012: 70) dalam pengujian kumbuh dibantu oleh persiapan informasi dalam program Eviews 6.0. Rumus regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

X_1 : Keadilan lembaga

X_2 : Kepuasan kerja

X_3 : Komitmen Lembaga

Y : OCB

a : Intercep / konstanta

b : Koefisien Regresi

et : Error Term (tingkat kesalahan)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data yang penulis lakukan dapat diuraikan sebagai berikut :

Kriteria Pengujian Apabila thitung < -ttabel atau thitung > ttabel, maka H_0 ditolak serta H_1 diterima. Apabila $t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima serta H_1 ditolak. Berikut adalah hasil uji t penelitian ini :

Tabel. Coefficient

Coefficients^a

| Model | Unstandardize d Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|------------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1.042 | 2.634 | | .396 | .696 |
| Keadilan Organisasi | .389 | .145 | .409 | 2.686 | .013 |
| Kepuasan Kerja | .462 | .143 | .475 | 3.236 | .004 |
| Komitmen Organisasi | .134 | .062 | .138 | 2.161 | .041 |

a. Dependent Variable: OCB

Dari table diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Keadilan Lembaga terhadap OCB

Pada tabel diatas diketahui nilai signifikan keadilan lembaga sebesar 0,013, karena nilai tersebut kurang dari 0,05, $0.013 < 0.05$, artinya hipotesis diterima, secara parsial “Keadilan

Lembaga berpengaruh Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Blakely, Andrews, & Moorman, 2005) Karyawan biasanya menunjukkan perilaku diskresioner ketika mereka menganggap bahwa praktik serta prosedur mengenai berbagi hasil serta distribusi penghargaan adil dalam lembaga mereka, interaksi serta perilaku yang adil dari supervisor meningkatkan kecenderungan perilaku kewarganegaraan lembaga karyawan. Perilaku kewarganegaraan lembaga atau sering disebut OCB dengan keadilan dalam suatu lembaga sangat berkorelasi tidak seperti banyak faktor lainnya (Organ & Ryan, 1995). Menurut Rezaeian serta Rahimi (2008), untuk meningkatkan perilaku kewarganegaraan lembaga di antara karyawan, berbagai kredensial harus difokuskan untuk mencapainya serta keadilan lembagaonal dianggap sebagai salah satu kredensial kunci.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB

Pada tabel diatas diketahui nilai signifikan kepuasan kerja sebesar 0,004, karena nilai tersebut kurang dari 0,05, $0.04 < 0.05$, artinya hipotesis yang diajukan yaitu, “Kepuasan kerja berpengaruh Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, didukung atau diterima. Secara parsial ada pengaruh Kepuasan kerja Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Efek dari penyelidikan ini adalah wakil-wakil yang pemenuhan jabatan tanah akan menunjukkan kesiapannya untuk menangani pekerjaan di luar tanggung jawab kerja Asertaya kepuasan pembayaran dengan tanggung jawab serta kewajiban, pekerjaan yang menarik serta memberikan kesempatan belajar, kebebasan untuk mengakui kewajiban dalam pekerjaan, kebebasan untuk mendapatkan hibah, kemajuan serta kemajuan, kesempatan untuk pengembangan diri, pertimbangan

serta perlakuan yang baik terhadap bawahan, menawarkan bantuan khusus untuk bawahan, sama seperti rekan sejawat yang cerdas, ramah, serta umumnya stabil di tempat kerja, akan memperluas perilaku perwakilan OCB. Memperluas nilai perwakilan OCB harus dimungkinkan dengan memperluas Kepuasan kerjamereka.

3. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap OCB

Pada tabel diatas diketahui nilai signifikan Komitmen lembaga sebesar 0,041, karena nilai tersebut kurang dari 0,05, $0.041 < 0.05$, artinya hipotesis yang diajukan yaitu, "Komitmen Lembaga berpengaruh Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, diterima. Dalam ujian ini, penuh rasa tanggung jawab adalah penunjuk yang paling berdampak pada pekerja OCB. menjadi bagian serta kesadaran akan ekspektasi tertentu terhadap isu-isu yang dihadapi lembaga dapat menyemangati perwakilan untuk memiliki perilaku OCB, lebih tepatnya dengan membantu mitra lembaga yang memiliki tanggung jawab yang besar.

Berdasarkan persamaan serta tabel di atas, maka dapat disusun persamaan regresi untuk penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 1.042 + 0,389 X_1 + 0,462 X_2 + 0,134 X_3$$

Persamaan regresi di atas diperoleh dari hasil perhitungan SPSS. Persamaan regresi tersebut memiliki makna:

1. Nilai tetap 1,042 menyiratkan bahwa jika faktor keadilan Lembaga (X1), Kepuasan kerja (X2) serta Komitmen lembaga (X3) tidak ada nilainya, maka pada saat itu variabel kepuasan masyarakat bernilai 1,042.
2. Koefisien kekambuhan insentif untuk variabel Keadilan lembaga (X1) bernilai positif sebesar 0,389 serta ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai Keadilan lembaga, semakin tinggi nilai variabel OCB. Dengan asumsi variabel ekuitas otoritatif meningkat sebesar 1% atau 1 poin, variabel OCB akan meningkat sebesar 0,389.
3. Nilai koefisien relaps untuk variabel Kepuasan kerja(X2) bernilai positif sebesar 0,462 serta hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel Kepuasan kerja(X2) maka semakin tinggi

nilai variabel OCB. Jika variabel Kepuasan kerja(X2) meningkat sebesar 1% atau 1 poin, maka variabel OCB akan meningkat sebesar 0,462.

4. Nilai koefisien relaps untuk variabel Komitmen lembaga (X3) bernilai positif sebesar 0,134 serta hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel Komitmen lembaga(X3) maka semakin tinggi pula nilai variabel OCB. Jika variabel Komitmen lembaga(X3) naik 1% atau 1 poin, variabel OCB akan naik 0,134.

Uji F

Pengaruh Keadilan Lembaga, Kepuasan Kerja serta Komitmen Lembaga Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Tabel . Anova

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Regression | 1910.310 | 3 | 636.770 | 155.359 | .000 ^b |
| Residual | 98.369 | 24 | 4.099 | | |
| Total | 2008.679 | 27 | | | |

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), KomitmenOrganisasi, KepuasanKerja, KeadilanOrganisasi

Sugiyono (2014) "Menentukan besarnya F hitung besarnya Fhitung dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut : $F_{hitung} = n - k - 1 \frac{SSE}{k} \frac{SSR}{SSR} = \frac{MSE}{MSR}$
Keterangan : SSR = Regression Sum of Squares SSE = Error Sum of Squares MSR = Mean Squares of Regression MSE = Mean Squares of Error/Residual k = Banyaknya variabel independen n = Banyaknya data Membandingkan Fhitung dengan Ftabel Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka Ho diterima serta H1 ditolak Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak serta H1"

Pada tabel diatas diketahui nilai signifikan regression sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05, hal ini berarti hipotesis yang penulis ajukan dapat diterima, yang artinya Keadilan Lembaga, Kepuasan Kerja serta Komitmen Lembaga berpengaruh Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. OCB menggabungkan latihan yang sebagian

besar melebihi batas kewajiban kerja, yang dilakukan oleh perwakilan, tanpa asumsi dari lembaga untuk pengakuan formal, untuk mendukung kemajuan rekan, mitra yang berbeda, serta lembaga secara keseluruhan.

1. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2011) koefisien determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel Dependen, nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satuku, nilai R² semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel Dependen. Berikut hasil dari koefisien determinasi:

Model Summary

| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| .675 ^a | .551 | .945 | 2.02453 |

a. Predictors: (Constant), KomitmenOrganisasi, KepuasanKerja, KeadilanOrganisasi

Pada tabel diatas diketahui nilai R sebesar 0.675, nilai tersebut mengindikasikan bahwa besarnya hubungan antara keadilan lembaga, kepuasan kerja serta komitmen lembaga dengan OCB sebesar 67,5%. Selanjutnya nilai R square atau nilai koefisien determinasi sebesar 0,551 atau 55,1%, hal ini berarti bahwa besarnya Pengaruh Keadilan Lembaga, Kepuasan Kerja serta Komitmen Lembaga Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah adalah 55,1%, sesertagkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

1. Hipotesis 1, didukung/diterima yang artinya Ada pengaruh Keadilan Lembaga Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah..
2. Hipotesis 2, didukung/diterima yang artinya Ada pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.
3. Hipotesis 3, didukung/diterima yang artinya Ada Pengaruh Komitmen Lembaga Terhadap *Organizational*

citizenship behavior Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

4. Hipotesis 4, didukung/diterima yang artinya Ada Pengaruh Keadilan Lembaga, Kepuasan Kerja serta Komitmen Lembaga Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.
5. Besarnya Pengaruh Keadilan Lembaga, Kepuasan Kerja serta Komitmen Lembaga Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah adalah 55,1%, sesertagkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

B. SARAN

1. Lembaga harus membuat serta menjaga kesetaraan sebagai tanggung jawab yang wajar, hibah yang diberikan sesuai dengan pencapaian yang dibuat, serta administrasi secara konsisten mempertimbangkan efek dari pilihan yang dibuat sehingga tidak ada efek yang layak di kantor.
2. Kantor harus menjaga serta meningkatkan kewajiban kepada setiap perwakilan, sehingga pekerja selalu merasa senang menjadi penting bagi asosiasi serta pekerja akan merasakan kemalangan jika mereka keluar.
3. Kantor harus memiliki pilihan untuk menjaga mentalitas yang dapat diandalkan terhadap pekerja, Karena Kepuasan kerjayang didelegasikan tinggi, harus dijaga agar tidak terjadi penurunan Kepuasan kerjayang representatif dengan kantor. Mengikuti pemenuhan pekerjaan, lembaga harus mengikuti korespondensi yang baik, pembuatan tanggung jawab yang tinggi, serta iklim yang layak.

DAFTAR PUSTKA

- .
Adh, I. P. W., Pertama, P. P. G. P., & Wijaya, K. R. (2016). Implementasi Sistem Pengolahan Kuesioner Penggunaan Laboratorium Stikom Bali. In *Seminar Nasional Informatika (Semnasif)* (Vol. 1, No. 2).
- Ahdiyana, Marita. 2009. Dimensi Organizational Citizenship Behavior

- dalam Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol. 4. No. 2. 109-184
- As'ad, Moh., 2004, *Psikologi Industri*, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Liberty, Jakarta.
- Bergeron, D. M. (2007). The potential paradox of organizational citizenship behavior: Good citizens at what cost?. *Academy of Management review*, 32(4), 1078-1095.
- Bettencourt L, Meuter M, Gwinner K (2001). A comparison of attitude, personality and knowledge predictors of service-oriented organizational citizenship behaviors. *J. App. Psychol.*, 86(1): 29-41.
- Blakely, G. L., Andrews, M. C., & Moorman, R. H. (2005). The moderating effects of equity sensitivity on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 259-273
- Colquitt JA (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *J. Appl. Psychol.*, 86: 386-400.
- Colquitt JA, Conlon DE, Wesson MJ, Coyle-Shapiro JAM, Morrow CP, Kessler I (2006) "Serving two organizations: exploring the employment relationship of contracted employees". *Hum. Res. Manage.*, 45(4): 561-83.
- Cropanzano, R., & Byrne, Z. S. (Eds.). (2001, April). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance ratings, and organizational citizenship behaviors. Fifteenth annual conference of the society for industrial and organizational psychology, New Orleans, LA.
- Dessler, G. 1994. *Human Resource Management*. Printice Hall. International Edition Engewood Cliffs NY.
- Foster, R. D. (2010). Resistance, justice, and commitment to change. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 3-39.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, I., 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss 19*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- González JV, Garazo TG (2006). Structural relationships between organizational service orientation, contact employee job satisfaction and citizenship behavior. *Int. J. Ser. Ind. Manage.*, 17(1): 23-50.
- Greenberg J (1987). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *J. Manage.*, 16(2): 399-432.
- Hackett RD, Lapierre LM, Hausdorf PA (2001). "Understanding the links between work commitment constructs". *J. Voc. Behav.*, 58: 392-413 .
- Hadi, Sutarto. 2005. *Pendidikan Matematika Realistik dan Implementasinya*. Banjarmasin: Penerbit Tulip.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi perkasa.
- Iqbal, H. K., Aziz, U., and Tasawar, A. 2012. Impact of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Evidence From Pakistan. *World Applied Sciences Journal*, 19 (9): 1348-1354.
- Jain AK, Giga SI, Cooper CL (2009). Employee wellbeing, control and organizational commitment. *Lea. Org. Dev. J*, 30(3): 256-273
- Jernigan IE, Beggs JM, Kohut GF (2002). Dimensions of work satisfaction as predictor of commitment type. *J. Man. Psychol.*, 17(7): 546-579
- Jewell, L. N. & M. Siegall. (1998). "Psikologi industri/ organisasi modern." Jakarta: Arcan.
- Koopman Jr., Richard, 2003, "The Relationship Between Perceived Organizational Justice And Organizational Citizenship Behaviors: A Review Of The Literature", Working Paper <http://www.uwstout.edu/rs/uwsjsr/koopmann.pdf>
- Lovell, S. E., Kahn, A. S., Anton, J., Davidson, A., Dowling, E., Post, D., & Mason, C. (1999). Does gender affect the link between organizational citizenship behavior and performance evaluation? *Sex Roles*, 41(5-6), 469-478.
- Moorhead 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nadir H, Tanova C (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship

- behavior in hospitality industry. *Int J. Hosp. Manage.*, 29(1): 33-41.
- Najafi, Sajjad, Ali Noruzy, Hemin Khezri Azar, Sajad Nazari-Shirkouhi and Mohammad Reza Dalvand. 2011. Investigating the relationship between organizational justice, psychological empowerment, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior: An empirical model. *African Journal of Business Management*, 5 (13),pp: 5241-5248 .
- Organ. 2003. *Organizational Citizenship Behaviour: The Good Soldier Syndrome*, Lexington, MA : Lexington Books.
- Organ. Dennis W. 1997. Organizational citizenship behaviour: it's construct clean-up time. *Human Performance*, 10 (2), pp: 85-97.
- Podsakoff, P. M., et al. 2000. Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians". *Journal of Applied Psychology*, 59, 603- 609 .
- Prasetio, A. P., Siregar, S., & Luturlean, B. S. (2015). The effects of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(2), 99-108.
- Ratnaningsih. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Jurnal Media Mahardhika*. Vol. 11 No. 2, Pp. 113-138.
- Rezaeian, A., & Rahimi, F. (2008). Investigating the effectiveness of procedural justice on organizational citizenship behavior considering the role of organizational justice. *The Journal Management Perspective*, 29(1), 69-87
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta. Sekaran, Uma.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sanhaji, A., Soetjipto, B. E., & Suharto, S. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 1(5), 917-926.
- Satwika, P. A., & Himam, F. (2014). Kinerja karyawan berdasarkan keterbukaan terhadap pengalaman, organizational citizenship behavior dan budaya organisasi. *Jurnal Psikologi*, 41(2), 205-217.
- Sharma, J. P., N. Bajpai, &U. Holani. 2011. Organizational citizenship behavior in public and private sector and its impact on job satisfaction: a comparative study in indian perspective. *International Journal of Business And Management*, Vol. 6. No. 1. pp. 67-75.
- Sjahruddin, H. 2013. "Organizational Justice, Organizational Commitment and Trust In Manager As Predictor Of Organizational Citizenship Behavior. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*. 4 (12) .
- Smith CA, Organ DW, Near JP (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *J. Appl. Psychol.*, 68: 653-663.
- Spector P (1997). *Job Satisfaction*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA
- Robbins, S.P., 2001. *Org. Behav.* Prentice-Hall, Upper Saddle River, N.
- Subhadrabandhu, T. (2012). Job satisfaction and organizational citizenship behavior of personnel at one university hospital in Thailand. *Journal of the Medical Association of Thailand*, 95(6), S102-S108.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Suwatno. & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Wexley, Kenneth N., Yukl, Gary A. (1997). Perilaku Organisasi dan Psikologi. Personalia. Jakarta : Rineka Cipta.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behavior. *Journal of Management*, 17, 601-617 .
- Yusuf, A.M. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta : prenadamedia group.
- Zeinabadi, H., & Salehi, K. (2011). Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers: Proposing a modified social exchange model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 1472-1481.