



Available at :

<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/ekonika>

EkoNika
Jurnal Ekonomi Universitas Kediri

The influence of Leadership Competencies, Organizational Commitment and Job Climate on Organizational citizenship behavior (OCB) and impact Employee Performance at PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

Musriha¹, Siti Rosyafah²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya

ABSTRAK

Article History:

Received : 12-02-2022

Revised : 03-03-2022

Accepted : 25-03-2022

Keywords:

*leadership competencies;
organizational commitment; job
climate; organizational
citizenship behavior; employee
performance.*

Penelitian ini membahas tentang pengaruh kompetensi kepemimpinan, komitmen organisasi dan iklim kerja terhadap Organizational citizenship behavior dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Responden yang dianalisis adalah 116 karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Alat yang digunakan untuk menganalisis adalah analisis jalur yang diperoleh melalui software PPS. Kesimpulannya, hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB); (2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional Organizational citizenship behavior (OCB); (3) Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB); (4) Kompetensi kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; (5) Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (6) Iklim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (7) Organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (8) Hasil penelitian menunjukkan variabel iklim kerja berpengaruh dominan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research discusses, the influence of leadership competencies, organizational commitment and job climate on Organizational citizenship behavior and impact employee performance at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. The respondent being analyzed are 116 employee at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. The tool used for analyzing is the path analysis obtained through the software PPS. To Sum up, the result show that: (1) Leadership competencies no significant effect on Organizational citizenship behavior (OCB); (2) Significantly influence the organizational commitment Organizational citizenship behavior (OCB); (3) Significantly influence the working climate of Organizational citizenship behavior (OCB); (4) Leadership competencies no significant effect on employee performance; (5) Organizational commitment has no significant effect on employee performance; (6) Climate significant effect on employee performance; (7) Organizational citizenship behavior (OCB) significantly affects the performance of employees; (8) The results showed a variable working climate is the dominant influence on Organizational citizenship behavior (OCB) and the performance of employees.

INTRODUCTION

Perkembangan global yang terjadi pada saat ini memiliki dampak yang besar terhadap sumber daya manusia yang ada di berbagai bagian terutama pada suatu instansi atau perusahaan. Perubahan ini bisa terjadi pada seorang manusia yang memiliki potensi di dalam dirinya, di berbagai negara kelebihan potensi kemampuan para karyawannya menjadi salah satu kemampuan yang digunakan untuk bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis. Persaingan sumber daya manusia pada saat ini terlihat jelas dimana ketika seorang karyawan dengan kemampuan khusus dengan berbagai sertifikasi yang dimilikinya bisa masuk ke negara lain dan bersaing dengan para karyawan yang ada di perusahaan pada suatu negara tersebut. Negara Indonesia merupakan salah satu negara yang besar, dimana banyak timbul aktivitas perekonomian masyarakat yang kebanyakan dari mereka bergantung untuk bisa bekerja dan bertahan di suatu perusahaan. Pada saat ini pun kemampuan tenaga kerja Indonesia belum begitu bisa bersaing dengan negara lain, banyak dari perusahaan menilai bahwa kualitas dari pekerjanya belum bisa bekerja penuh sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk telah menargetkan jumlah produksi kepada semua karyawan selama setiap bulannya dimana hal tersebut disesuaikan dengan kapasitas mesin produksi dan kemampuan karyawan dalam memproduksi suatu barang. Berdasarkan hasil rekapan selama sembilan bulan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. didapatkan rata-rata hasil produksi sebesar 93,8% dan rata-rata produksi rusak sebesar 2,88% dimana hal tersebut di atas ketentuan perusahaan yang menargetkan kesalahan produksi dengan mesin baru hanya 1,5% saja.. Sepanjang Sembilan bulan mulai dari bulan September 2019- Mei 2020 target produksi hanya pada bulan Desember yang mampu mencapai 100% sedangkan selama bulan sisanya hasil produksi mengalami naik turun, bahkan pada bulan Maret mengalami pencapaian produksi terburuk karena pada bulan tersebut ada pergantian mesin produksi dari secara manual menjadi teknologi yang lebih maju, maka para karyawan perlu penyesuaian terlebih dahulu. Seorang pemimpin harus memiliki kompetensi manajerial dan kepemimpinan yang relevan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya. Tanpa kompetensi, akan sulit menentukan visi dan strategi yang tepat

serta menggerakkan anak buahnya. Kompetensi utama yang harus dimiliki antara lain membuat rencana strategis, mengembangkan dan mempengaruhi anak buah, serta mengambil keputusan secara kreatif dan rasional. Menurut Sutrisno (2010:202), Arifin (2012:3), Bosch (2011), Keputusan BKN no.46A (2003), kompetensi kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan, memberdayakan, membimbing, mengarahkan, mendidik serta mengambil keputusan yang positif bagi staf dan pegawainya menuju ke tujuan organisasi. Komitmen Organisasi juga diperlukan dalam organisasi, dimana komitmen mengandung kesetiaan dan kesediaan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Sopiah 2008). Ada faktor yang terpenting lainnya adalah iklim kerja. Sergiovanni (2007: 57), mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh pegawai, diasumsikan merupakan kekuatan yang besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Kecakapan emosi atau kemampuan kerja merupakan bagian utama dari OCB yang dapat menghasilkan kinerja yang unggul atau kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Gibson (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individu, tidak berkaitan dengan system reward formal organisasi tetapi secara bersama meningkatkan efektifitas organisasi serta memicu terciptanya kinerja yang baik. Wibowo (2007:7), Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Rumusan masalahnya adalah : 1. Apakah kompetensi kepemimpinan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior? 2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior? 3. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior? 4. Apakah kompetensi kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja? 5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja ? 6. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja? 7. Apakah Organizational Citizenship Behavior berpengaruh terhadap kinerja?

LITERATURE REVIEW

Kompetensi Kepemimpinan

Samsudin (2005:287), Sutrisno (2010:202), Winardi (2007:306) menjelaskan kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar

mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tetentu. Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh sosial di mana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi (Yulk, 2010:4). Arifin (2012:3), Raharja (2009) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Terdapat 5 kategori yang harus dimiliki oleh pemimpin dan bawahan, yang meliputi: Task achievement, Relationship, Personal attributes, Managerial, Leadership, Wibowo (2007:93)

Komitmen Organisasi

Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization", Sopiah (2008:155). Wikipedia (2015), Kuntjoro (2009), Umam (2010:259), komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan beberapa definisi tersebut disimpulkan bahwa komitmen organisasi menurut merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja.

Iklim Kerja

This is consistent with the opinion of Domney et al. in Sims and Kroeck (2004) stating that employee perception about the work climate will affect the employee performance, meaning that the provision of a conducive work environment by the company will be able to improve employee performance. Thompson et al. (2003) say that the work climate as measured by the supervisor's care for the welfare of the families of employees is positively related to employee performance top of Form. Istiawan (2009), Wirawan (2007:10 menyatakan bahwa iklim kerja adalah serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh pegawai, diasumsikan merupakan kekuatan yang besar dalam mempengaruhi pegawai. Stringer (2002:6), Sergiovanni (2007:57) menyatakan bahwa iklim kerja adalah lingkungan di sekitar organisasi sebagai tempat kerja. Berdasarkan beberapa

definisi tersebut, disimpulkan iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi baik individu maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi (perusahaan/instansi) tentang lingkungan internal organisasi (non fisik) yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, serta menentukan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. James & McIntyre (2006:28), Chambell et al. (2000:17), Lussier (2002:35) menyebutkan ada empat komponen dalam kajian tentang iklim organisasi, yaitu : tekanan dan ketidakharmonisan antara anggota dalam organisasi, kewenangan dan tanggung jawab anggota organisasi, dukungan dari pimpinan dan rekan kerja, kerjasama dan hubungan persahabatan yang erat dengan sesama anggota organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB merupakan perilaku pekerja diluar dari apa yang menjadi tugasnya, Titisari (2014:5), Wibowo (2007:328). Menurut Robbins, (2006:31), (Gibson, et al, 2006), OCB adalah perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seseorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif dan OCB merupakan perilaku yang berdasarkan kesukarelaan yang tidak dapat dipaksakan pada batas-batas pekerjaan dan tidak secara resmi menerima penghargaan tetapi mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan produktivitas dan keefektifan organisasi. Beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa organizational citizenship behavior merupakan: Perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi, perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan performance, tidak diperintahkan secara formal dan tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem reward yang formal.

Kinerja Karyawan

Scotter (2000) says that task performance and contextual performance rating has consistently shown that employees who stay with the organization have higher performance rating than those who leave the organization, meaning that there is a negative correlation between the performance and the intention to leave the organization. Kopelman et.al.,(2006) elucidate that the predictions of work motivation

and job performance affects the interdependent five conditions 1. Time, 2. Initial level of criteria, 3. Level of rewards, 4. Task-specific abilities and 5. Organizational control system response. Kinerja karyawan adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi, Umam (2010:186), Wibowo (2007:7), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, dengan kata lain merupakan perilaku nyata yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, termasuk apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relative standar kerjanya (Dessler, 2010:322). Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik. Meiyer (As'ad, 2008:98), Ruky (2006:49) menyatakan bahwa yang umum dianggap sebagai kriteria penilaian kerja karyawan, antara lain: kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

METHODS

Metode utama dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survey. Penelitian survei merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden, Wikipedia (2015). Teknik pengambilan sampel atau teknik sampling adalah suatu cara pengambilan sampel dan jumlah anggota sampel dinyatakan dengan ukuran sampel, jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri Sugiyono (2014:81). Sejalan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini, untuk menghindari adanya distorsi hasil penelitian maka pengambilan sampel dengan menggunakan teknik Simple Random Sampling. Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi

dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen.

Berikut rumus yang dikemukakan oleh Isaac dan Michael (dalam Sugiyono 2014:86):

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$
$$s = \frac{2,706 \cdot 202 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05^2(202 - 1) + 2,706 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$
$$s = 115,9 \text{ atau } 116 \text{ responden}$$

Menunjuk rumus Issac dan Michael dalam Sugiyono (2014:87), penentuan jumlah sampel dari populasi, berdasarkan jumlah populasi karyawan sebesar 202 karyawan dan berdasarkan tingkat kesalahan sebesar 5%, maka jumlah sampel ditentukan 116 responden karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

RESULTS

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) masing - masing variabel dengan signifikansi (Sig < 0,05) yaitu dikatakan signifikan jika signifikansi variabel penelitian lebih kecil dari 0,05 (Sig. <0,05) Tabel 1 menjelaskan hasil uji hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis Kesatu

Variabel kompetensi kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB (Y1), dengan nilai signifikansi 0,857 yang artinya nilai signifikansi variabel kompetensi kepemimpinan lebih besar dari 0,05 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,018. Artinya bahwa hipotesis yang menyatakan kompetensi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap OCB, tidak diterima atau tidak terbukti kebenarannya.

Hipotesis Kedua

Variabel komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y1), dengan nilai signifikansi 0,003 yang artinya nilai signifikansi variabel komitmen organisasi lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,263,

memiliki arti bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB, diterima dan terbukti kebenarannya.

Hipotesis Ketiga

Variabel Iklim kerja (X3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap OCB (Y1), dengan nilai signifikansi 0,000 yang artinya nilai signifikansi variabel komitmen organisasi lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,355, memiliki arti bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB, diterima dan terbukti kebenarannya.

Hipotesis Keempat

Variabel kompetensi kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Y2), dengan nilai signifikansi 0,152 yang artinya nilai signifikansi variabel kompetensi kepemimpinan lebih besar dari 0,05 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,148. Artinya bahwa hipotesis yang menyatakan kompetensi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tidak diterima atau tidak terbukti kebenarannya.

Hipotesis Kelima

Variabel komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Y2), dengan nilai signifikansi 0,389 yang artinya nilai signifikansi variabel komitmen organisasi lebih besar dari 0,05 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,080. Artinya bahwa hipotesis kelima yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tidak diterima atau tidak terbukti kebenarannya.

Hipotesis Keenam

Variabel Iklim kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y2), dengan nilai signifikansi 0,000 yang artinya nilai signifikansi variabel iklim kerja lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,314, memiliki arti bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis Ketujuh

Variabel OCB (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y2), dengan nilai signifikansi 0,003 yang artinya nilai signifikansi variabel iklim kerja lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,229. memiliki arti bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

CONCLUSION AND SUGGESTION

Kompetensi kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk artinya semakin baik kompetensi kepemimpinan yang dimiliki pemimpin tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan organizational citizenship behavior (OCB).

Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk, artinya semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan berpengaruh terhadap peningkatan organizational citizenship behavior (OCB).

Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk artinya semakin baik iklim kerja yang dimiliki karyawan akan berpengaruh terhadap peningkatan organizational citizenship behavior (OCB). Kompetensi kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk artinya semakin baik kompetensi kepemimpinan yang dimiliki pemimpin tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk artinya semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk, artinya semakin baik iklim kerja yang dimiliki karyawan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik OCB maka kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk makin baik. Kompetensi kepemimpinan secara langsung memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan dengan pengaruh

kompetensi kepemimpinan terhadap kinerja yang melalui variabel OCB dan pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap kinerja melalui OCB ini termasuk pengaruh tidak signifikan.

Komitmen organisasi secara langsung memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja yang melalui variabel OCB dan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui OCB. Pihak manajemen PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk untuk lebih memperhatikan iklim kerja yang ada, iklim kerja yang sudah baik ini harus dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi menjadi sangat baik karena pengaruhnya dominan baik terhadap OCB maupun kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Bagi karyawan sangatlah diharapkan dapat meningkatkan OCB misalnya dengan memberi pertolongan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan tanpa mengharapkan imbalan atau tanpa harus mengenal siapa mereka

BIBLIOGRAPHY

- Arifin, Syamsul, 2012, *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*, Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.
- As'ad, M. 2008. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Penerbit Liberti Yogyakarta, Yogyakarta.
- Bosch, M^a José, 2011, *Leadership Competencies and Organizational Citizenship Behavior: The Moderating Effect of Culture*, Tesis, IESE Business School, Barcelona.
- Chambell, J.P., M.D. Dunette, and K.E. Weick, 2000, *Managerial Behavior, Performance, and Effectiveness*, McGraw Hill, New York.
- Dessler, Garry, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 2, Penerbit Indeks, Jakarta.
- Gibson, Ivancevich & Donnely, 2006, *Organisasi*, Jilid 1 Edisi Kedepalan, Binarupa Aksara Publisher.
- Gunawan, Hendra, 2014, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Ramayana Department Store Pasar Kopro*, Laporan Penelitian, Universitas Binus, Jakarta.
- Havidz, 2014, *Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan PT. Djakarta Lloyd Di Surabaya*, Tesis, Pascasarjana Universitas Bhayangkara, Surabaya.

- Istiawan, Titin Dwi, 2009, Pengaruh Iklim Organisasi dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri I Baturetno Wonogiri, Tesis, Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- James, L. R., dan M. D. McIntyre, 2006, Perceptions of Organizational Climate, In Murphy, K. (Ed.), McGraw Hill, New York.
- Kopelman Richard E., and Thompson, Paul H. 2006. Boundary conditions for expectancy theory predictions of work motivation and job performance. *Academy of Management Journal*. Vol. 19, No. 2. pp. 237-256.
- Kuntjoro, Zainuddin Sri, 2009, Komitmen Organisasi, Diakses dari <http://www.e-psikologi.com/artikel/organisasi-industri/komitmen-organisasi>.
- Luisser, R.N., 2002, Human Relation in Organization, Application and Skill Building, Fifth Edition, McGraw Hill, New York.
- Raharja, Eddie, 2009, Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Dalam Pengorganisasian Kesiapsiagaan dan Pergerakan Ketanggandaruratan Bencana Terhadap Kinerja Petugas Pusat Penanggulangan Krisis Kesehatan Regional Sumatera Utara, Tesis, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Robbins, Stephen P, 2006, Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh, Edisi Lengkap, Terjemahan Drs. Benyamin Molan, Penerbit PT. Indeks, Jakarta.
- Ruky, Achmad, 2006, Sumber Daya Manusia Berkualitas, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Samsudin, Sadili, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan pertama, Penerbit CV Pustaka Setia, Bandung.
- Sergiovanni, T.J., 2007, Supervision of Teaching, Association for Supervision and Curriculum Department, Alexandria.
- Scotter, J.R.V. 2000. Relationships of Task Performance and Contextual Performance With Turnover, Job Satisfaction, and Affective Commitment. *Human Resource Management Review*, Vol 10, No. 1, pp. 76-95.
- Sims, Randi, and Kroeck, K Galen, 2004. Turnover. *Journal Business Ethics*. No. 13 Netherlands Kluwer Academic Publisher p.p. 939-947.
- Sopiah, 2008, Perilaku Organisasional, Edisi pertama, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Stringer, P. Daune, 2002, Psychology and Industry Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology, McMillan Publishing Company, New York.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, Cetakan ke-21, Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, Edy, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi, Pertama Cetakan ke-2, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Titisari, Purnamie, 2014, Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, Edisi Pertama, Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Thompson, Cynthia A.; Andreassi, Jeanine; and Prottas, David. 2003. Work-Family Culture and Climate. Zicklin School of Business, Baruch College.
- Umam, Khaerul, 2010, Perilaku Organisasi, Penerbit CV Pustaka Setia, Bandung.
- Waspodo, Agung AWS, dan Lussy Minadaniati, 2012, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya Depok, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), Vol. 3, No, 1, Hal. 1-9.
- Wibowo. 2007, Manajemen Kinerja. Edisi Kedua Penerbit PT. Raja Grafindo Parsada, Jakarta.
- Wikipedia, 2015, diakses dari http://id.wikipedia.org/wiki/Penelitian_survei.
- Wikipedia, 2015, diakses dari http://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_organisasi.
- Winardi, 2007. Manajemen Perilaku Organisasi. Edisi Revisi Cetakan kedua, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Wirawan, 2007, Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi Dan Penelitian, Edisi Ketiga, Salemba Empat, Jakarta.
- Yukl, Garry A., 2010, Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi kelima, Penerbit Indeks, Jakarta.