

PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN PT. WAHANA LENTERA RAYA GRESIK

DELLA SETYANI
mademoisrelady@yahoo.co.id

ABSTRACT

Companies as a form of organization should be aware of the importance of employees as the executive and the resources that affect the progress of the company. Job involvement is important for employee's job performance to increase the company's advanced. Organizational citizenship behavior is a "lubricant" in the social machinery of organizations that can improve company's performance. This study aims to examine the effect of job involvement on job performance and organizational citizenship behavior on the employees of PT. Wahana Lentera Raya Gresik.

In this research used conclusive research in the form of survey research. Sampling technique used was non-probability sampling. Type of method used was purposive sampling. The sample used amounted to 150 employees of PT. Wahana Lentera Raya Gresik. Data were collected using a questionnaire. Analytical techniques used are structural equation modeling. The results of this analysis indicate that job involvement has a positive and significant impact on job performance, job involvement addition has a positive and significant impact on organizational citizenship behavior. And organizational citizenship behavior has a positive and significant impact on job performance.

Keywords: *Job Involvement, Job Performance, and Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam organisasi memainkan peran yang sangat penting sebab keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran karyawannya. Karyawan dalam suatu perusahaan bukan hanya sebagai objek dalam pencapaian tujuan saja tetapi lebih dari itu, karyawan sekaligus sebagai objek pelaku. Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi sadar akan pentingnya karyawan sebagai sumber daya dan pelaksana kerja mengakibatkan besarnya perhatian terhadap pengembangan sistem kerja yang baik untuk mendukung tercapainya prestasi kerja. Akan tetapi pada kenyataannya, karyawan yang tidak bersemangat dalam bekerja akan cenderung mengeluh, tidak mematuhi aturan, dan mengelakan diri dari tanggung jawab pekerjaannya. Kondisi demikian jika tidak mendapat perhatian dan penanganan dari pihak atasan yang jelas akan mengakibatkan prestasi kerja menurun dan akan mengganggu jalannya proses pencapaian tujuan perusahaan.

meningkatkan prestasi kerja individu (karyawan) yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan bukan suatu hal yang mudah, untuk itu diperlukan perilaku yang menunjang. Perilaku tersebut tidak hanya yang sesuai dengan perannya saja, namun diharapkan lebih mencurahkan perilaku ekstra dari individu tersebut, seperti meluangkan waktu ekstra untuk membantu karyawan baru dalam melaksanakan pekerjaannya dan membantu karyawan lain dalam menyelesaikan tugas-tugas kantor tanpa memperoleh imbalan. Organ dan Konovsky (1989) dalam Hayati (2008) menyatakan perilaku prososial atau tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditentukan dalam organisasi tersebut disebut *organizational citizenship behavior*. *Job involvement* adalah suatu sikap yang menunjukkan tingkat seorang karyawan mampu mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya, menghabiskan waktu dan energi untuk pekerjaan dan memandang kerja sebagai inti dari kehidupannya (Davis dan Newstrom, 2000).

Berdasarkan fakta-fakta hubungan antar *job involvement* dengan OCB dan *job involvement* dengan *job performance*, maka penulis memiliki keinginan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara *job involvement* terhadap OCB dan *job performance* dengan menjadikan karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik sebagai objek, oleh karena itu ditulis penelitian yang berjudul "Pengaruh *Job Involvement* terhadap *Job Performance* dan *Organization Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik".

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Job Involvement

Job involvement disimpulkan oleh Saleh dan Hosek (1976) dalam Yekti (2006) sebagai tingkat sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan, berpartisipasi aktif dalam bekerja dan menganggap performansi kerjanya penting bagi harga dirinya. Seseorang yang terlibat dengan pekerjaan akan menganggap pekerjaan memiliki peran penting dalam hidupnya, merasakan bahwa kebutuhan kemandirian dan kontrol terhadap pekerjaan

terpenuhi serta merasa harga dirinya meningkat seiring dengan peningkatan kinerja (Kanungo, 1979, dalam Yekti, 2006).

Pentingnya peran pekerjaan bagi kehidupan karyawan berhubungan dengan keyakinannya bahwa pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan intrinsik maupun ekstrinsik, misalnya kebutuhan untuk berprestasi dan kebutuhan akan gaji yang besar. Apabila karyawan yakin bahwa pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, maka akan ada usaha untuk memenuhinya dengan mengerahkan segenap tenaga dalam bekerja. Brown, 1996, dalam Yekti, 2006, menyatakan bahwa karyawan yang terlibat dengan pekerjaan akan mengerahkan usaha yang lebih besar dalam bekerja. Brown dan Leigh, 1996, dalam Yekti, 2006, berdasarkan penelitiannya menemukan bahwa *job involvement* akan mengarahkan pada kinerja yang baik apabila diantarai oleh usaha *effort*).

Job involvement merupakan bagian dari sikap kerja (Allport, 1993 dalam Yekti, 2006), di mana *job involvement* akan meningkatkan produktivitas. Menurut Brown, 1993, dalam Yekti, 2006, keterlibatan kerja mempunyai konsekuensi beberapa hasil kerja. Oleh karena itu, dengan semakin terlibat dalam pekerjaannya karyawan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Secara umum, ada kepercayaan bahwa *job involvement* secara positif mempengaruhi motivasi dan usaha pegawai, sehingga mengarah ke level kinerja kerja yang lebih tinggi (Brown, 1996, dalam Chungtai, 2008). Penelitian sebelumnya mengindikasikan beberapa dukungan untuk pernyataan ini. Misalnya, Brown dan Leigh (1996) dalam Chughtai (2008) dalam studi mereka menemukan bahwa *job involvement* mempunyai efek langsung dan tidak langsung dari usaha pada kinerja.

Job Performance

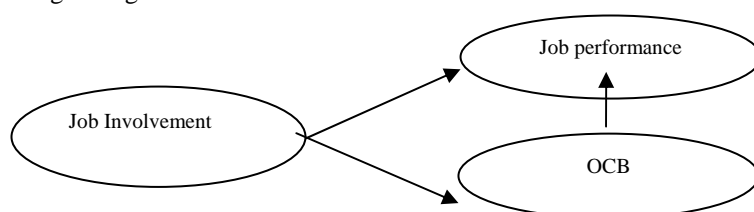
Sejauh mana kesuksesan karyawan dalam mencapai tujuan tersebut pada tugas-tugas yang dilakukannya disebut dengan kinerja kerja (Suhartini, 1992, dalam Nugroho, 2006). Ukuran kesuksesan yang dicapai oleh karyawan tersebut tidak bisa digeneralisasikan dengan karyawan yang lain karena harus disesuaikan dengan ukuran yang berlaku dan jenis pekerjaan yang dilakukannya (Steele-Johnson *et al.*, 2000, dalam Nugroho, 2006). Menurut Bernardin dan Russel (1998) dalam Nugroho (2006), *job performance* adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi kerja atau kegiatan tertentu dalam suatu jangka waktu tertentu. *Job performance* seorang individu merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan, oleh karena itu *job performance* bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Seymour (1991) dalam Yekti (2006) mendefinisikan *job performance* sebagai pelaksanaan tugas yang diukur. Sedangkan Byars dan Rue (1988), dalam Yekti (2006) mendefinisikan *job performance* merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. *Job performance* merefleksikan seberapa baik individu memenuhi permintaan pekerjaan. *Job performance* (kinerja) diartikan sebagai tingkatan dari pekerjaan actual yang dilaksanakan oleh para individual (Shore *et al.*, 1990, dalam Yekti, 2006). Dengan demikian, kinerja dapat diartikan sebagai catatan keberhasilan dari suatu pekerjaan / tugas yang telah dicapai seseorang melalui pengevaluasian / menilai kerja karyawan yang dilakukan organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB dapat dikatakan sebagai perilaku-perilaku yang menyumbang pada pemeliharaan dan perbaikan baik secara social maupun psikologikal untuk mendukung *job performance* (Organ, 1997). *Job performance* dalam hal ini bukan hanya melibatkan pekerjaan saja, namun juga kinerja karyawan yang berkaitan dengan peningkatan lingkungan kerja dan menyumbang secara tidak langsung dalam peningkatan efektivitas organisasi (Smith, Organ, dan Near, 1983). *OCB* berperan penting bagi upaya meningkatkan kinerja organisasi karena, *OCB* dapat (1) mengurangi kebutuhan akan sumber daya-sumber daya yang langka/mahal untuk fungsi-fungsi perawatan/perbaikan dalam organisasi (Organ, 1988); (2) memberi keleluasaan bagi karyawan untuk lebih produktif Borman dan Motowidlo, 1993); (3) meningkatkan produktifitas hubungan kerja atau manajerial (Organ, 1988); (4) memfasilitasi terjadinya hubungan koordinasi yang efektif antara anggota tim dan antar kelompok kerja (Karambayya, 1990); 5) meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik minat dan mempertahankan orang-orang terbaiknya untuk bekerja disitu dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan (Organ, 1988).

Menurut Sloat (1999) dalam Nugroho (2006) *organizational citizenship behavior* adalah tindakan-tindakan yang mengarah pada terciptanya keefektifan fungsi-fungsi dalam organisasi dan tindakan-tindakan tersebut secara eksplisit tidak diminta (secara sukarela) serta tidak secara formal diberi penghargaan (dengan insentif). *OCB*, dengan kata lain merupakan perilaku yang selalu mengutamakan kepentingan orang lain, hal itu diekspresikan dalam tindakan-tindakan yang mengarah pada hal-hal yang bukan untuk memenuhi kepentingan diri sendiri tetapi demi terwujudnya kesejahteraan bagi orang lain.



H1: *job involvement* berpengaruh secara positif terhadap *job performance* pada Karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik.

H2: *job involvement* berpengaruh secara positif terhadap *OCB* pada Karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik.

H3: *OCB* berpengaruh secara positif terhadap *job performance* pada Karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik.

METODOLOGI

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 orang pada tingkat karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik. Kuesioner yang disebarakan sebanyak 250 pada tingkat karyawan di PT. Wahana Lentera Raya. Dan data yang diteliti sebanyak 150 kuesioner. kebanyakan karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik berjenis kelamin laki-laki. Selain itu karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik kebanyakan berusia antara 26 sampai 35 tahun, serta lama bekerja di karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik kebanyakan adalah antara 1 sampai 3 tahun.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probabilitas yaitu teknik sampling yang tidak menggunakan prosedur pemilihan peluang melainkan mengandalkan judgement pribadi peneliti (Malhotra, 2005:371). Dengan kriteria sampel yang dipilih yaitu *purposive sampling* dengan memberikan batasan – batasan tentang responden yang memenuhi kriteria sebagai berikut :

1. Minimal masa kerja adalah 1 tahun
2. Berkedudukan pada tingkat karyawan di PT. Wahana Lentera Raya Gresik

Teknik pengambilan data dilakukan dengan prosedur :

1. Kuesioner dibagikan kepada responden yang sesuai dengan karakteristik
2. Peneliti memberikan penjelasan singkat mengenai kuesioner
3. Responden diminta untuk mengisi kuesioner pada lembar jawaban yang telah disediakan
4. Lembar kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian dikumpulkan, untuk diseleksi, diolah, dan dianalisis

Pengukuran Variabel

Job involvement (X) adalah tingkat seberapa jauh seseorang mengidentifikasi diri terhadap pekerjaan, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap bahwa kinerja sebagai bagian penting dari harga dirinya (Saleh dan Hosek, 1976 dalam Yekti, 2006). Indikator dari variabel ini adalah (Kanungo, 1982a, dalam Elloy, Everet, dan Flynn, 1991): (1) Bagi saya, pekerjaan saya sekarang hanya sebagian kecil dari diri saya (2) Saya banyak terlibat secara personal dalam pekerjaan saya. (3) Saya terikat kuat dengan pekerjaan saya sekarang dan sulit untuk dipisahkan. (4) Saya hidup, makan, dan bernapas melalui pekerjaan saya (5) Sebagian besar dari tujuan hidup saya adalah berorientasi pada pekerjaan. (6) Saya menganggap pekerjaan saya menjadi sangat pokok untuk eksistensi saya.

Job performance (Y_1) adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi kerja atau kegiatan tertentu dalam suatu jangka waktu tertentu (Bernardin dan Russel, 1998 dalam Nugroho, 2006). Indikator *job performance* diukur dari (Stevens dan Gathan, 1983, dalam Yousef, 2000): (1) Kualitas kinerja yang diberikan pekerja telah sesuai dengan standar. (2) Pekerja telah memberikan produktivitas kerja yang baik. (3) Hasil kerja lebih baik bila dibandingkan dengan rekan kerja yang setingkat (4) Hasil kerja lebih baik jika dibandingkan dengan pekerjaan yang mempunyai bobot setingkat.

Organization Citizenship Behavior (Y_2) yaitu tindakan-tindakan yang mengarah pada terciptanya keefektifan fungsi-fungsi dalam organisasi dan tindakan-tindakan tersebut secara eksplisit tidak diminta (secara sukarela) serta tidak secara formal diberi penghargaan (Sloat, 1999, dalam Nugroho, 2006). Indikator dari variabel ini adalah (Podsakoff and MacKenzie, 1989 dalam Niehoff dan Moorman, 1993): (1) Membantu orang lain yang memiliki pekerjaan berat. (2) Membantu pekerjaan orang lain yang sedang absen. (3) Rela meluangkan waktu untuk membantu orang lain yang memiliki masalah kerja terkait. (4) Membantu mengarahkan pekerja baru walaupun tidak diperlukan (5) Menerima konsultasi rekan kerja tentang tindakan dalam bekerja (6) Terus mengikuti segala perubahan yang terjadi di dalam perusahaan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa nilai *mean* terhadap *Job Performance* sebesar 4,592 dan nilai *mean Job Performance* sebesar 4,575. Hal tersebut berarti bahwa rata - rata responden sangat setuju pada setiap pernyataan mengenai *job involvement* dan *job performance*. hasil dari pengolahan data membuktikan bahwa *job involvement* berpengaruh terhadap *job performance* karena memiliki nilai C.R sebesar 5,528 (lebih besar dari T tabel = 1,96).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Kanungo (1979) dalam Yekti (2006) menunjukkan bahwa seseorang yang terlibat dengan pekerjaan akan menganggap pekerjaan memiliki peran penting dalam hidupnya,

merasakan bahwa kebutuhan kemandirian dan kontrol terhadap pekerjaan terpenuhi serta merasa harga dirinya meningkat seiring dengan peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat sejauhmana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan, berpartisipasi aktif dalam bekerja dan menganggap performansi kerjanya penting bagi harga dirinya. Selain itu para pegawai dengan *job involvement* yang tinggi akan memiliki identifikasi psikologis yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka. Hal ini terjadi karena *job involvement* dapat menunjukkan tingkat integrasi karyawan dengan pekerjaannya. Bila karyawan menyatu dengan pekerjaannya, maka pekerjaan akan dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting, akan lebih melibatkan diri serta menyediakan lebih banyak waktu untuk melakukan pekerjaan.

Job Involvement berpengaruh terhadap OCB

Hasil pengujian hipotesis 2 yaitu *job involvement* berpengaruh terhadap *OCB* dengan nilai *mean job involvement* sebesar 4,592 dan nilai *mean OCB* sebesar 4,622 menunjukkan bahwa rata - rata responden sangat setuju dengan pernyataan mengenai *job involvement* dan *OCB*. Nilai C.R. sebesar 5,485 (lebih besar dari T tabel = 1,96) menunjukkan bahwa *Job Involvement* berpengaruh secara signifikan terhadap *OCB*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Bolger dan Somech (2004), Chu *et al.* (2005) dan Retenberry serta Moberg (2007) dalam Chughtai (2008) yang mengungkapkan hubungan positif antara *job involvement* dan *OCB*. Sehubungan dengan fakta bahwa *OCB* lebih dipengaruhi oleh apa yang individu pikirkan dan rasakan tentang pekerjaan mereka dan bahwa *job involvement* merefleksikan sikap positif pada pekerjaan, ini menunjukkan bahwa orang – orang yang menunjukkan *job involvement* yang tinggi akan menunjukkan perilaku pada ekstensi yang lebih besar daripada individu yang kurang terlibat. *Review* dari beberapa studi yang disebutkan diatas menunjukkan bahwa *job involvement* secara langsung mempengaruhi *OCB*.

OCB berpengaruh terhadap Job Performance

Berdasarkan analisis deskriptif mengenai *OCB* dan *job performance* dihasilkan nilai *mean OCB* sebesar 4,622 dan *job performance* sebesar 4,575 yang menunjukkan rata - rata responden sangat setuju dengan pernyataan mengenai *OCB* dan *Job Performance*. Nilai C.R. yang dihasilkan dari pengolahan data sebesar 4,923 (lebih besar dari T tabel = 1,96) menunjukkan bahwa *OCB* berpengaruh terhadap *job performance*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Organ (1997) menyatakan bahwa *OCB* dapat dikatakan sebagai perilaku-perilaku yang menyumbang pada pemeliharaan dan perbaikan baik secara sosial maupun psikologikal untuk mendukung *job performance*. Temuan tersebut memiliki implikasi bahwa *OCB* berperan penting bagi upaya meningkatkan kinerja organisasi karena, *OCB* dapat (1) mengurangi kebutuhan akan sumber daya-sumber daya yang langka/mahal untuk fungsi-fungsi perawatan/perbaikan dalam organisasi; (2) memberi keleluasaan bagi karyawan untuk lebih produktif; (3) meningkatkan produktifitas hubungan kerja atau manajerial; (4) memfasilitasi terjadinya hubungan koordinasi yang efektif antara anggota tim dan antar kelompok kerja meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik minat dan mempertahankan orang-orang terbaiknya untuk bekerja disitu dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

Pengaruh tidak langsung antara Job Involvement terhadap Job Performance melalui OCB

Berdasarkan hasil perhitungan di dapat bahwa pengaruh tidak langsung antara *job involvement* terhadap *job performance* melalui *OCB* sebesar 0,248, hal ini menunjukkan bahwa para pegawai dengan *job involvement* yang tinggi akan memiliki identifikasi psikologis yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka, yang mana akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu karyawan yang kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan kerja sehingga karyawan hanya harus bekerja sesuai yang diperintahkan, atau kurang di minta pendapatnya mengenai permasalahan yang ada dalam perusahaan, sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen terhadap perusahaan tersebut. Temuan ini mendukung penelitian dari Mowday, Porter, dan Steers (1982) dalam Chughtai (2008) juga mengemukakan bahwa kebutuhan psikologis para pegawai akan secara bertahap terpenuhi sejalan dengan makin terlibatnya para pegawai tersebut dengan pekerjaannya dan bahwa kepuasan ini akan menimbulkan suatu rasa komitmen terhadap organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan tujuan hipotesis yang dilakukan dengan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *job involvement* berpengaruh terhadap *job performance* pada karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik dapat diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa *job involvement* akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *job performance* pada karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *job involvement* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik dapat diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa *job*

involvement akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik.

3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap *job performance* pada karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik dapat diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa *organizational citizenship behavior* akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *job performance* pada PT. Wahana Lentera Raya Gresik.

Saran Teoritis

1. Bagi peneliti diharapkan memiliki pemahaman teoritis yang lebih baik khususnya fakta-fakta hubungan antar *job involvement* dengan *OCB* dan *job involvement* dengan *job performance*
2. Bagi pembaca dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya yaitu dengan menambah variabel penelitian yang ada hubungannya serta dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda.

Saran Praktis

1. Bagi pihak manajemen PT. Wahana Lentera Raya untuk lebih memperhatikan faktor - faktor dari *Job Involvement* yang merupakan tingkat seberapa jauh seseorang mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap pekerjaan sebagai bagian penting dari dirinya yang berdasarkan hasil penelitian mempengaruhi *job performance*. Dapat dilakukan desain ulang pekerjaan dengan umpan balik yang lebih baik, variasi tugas, membuat pekerjaan menjadi lebih menarik dan menantang bagi karyawan sehingga dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. *Job involvement* merupakan tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya dan berpartisipasi aktif di dalamnya. sedangkan *OCB* merupakan tindakan yang dilakukan secara sukarela di luar tugas formal yang diberikan. Bagi pihak manajemen PT. Wahana Lentera Raya dengan meningkatkan *job involvement* secara tidak langsung juga akan mempengaruhi *OCB* karyawannya dan juga pihak manajemen disarankan untuk lebih memperhatikan lingkungan sosial dalam perusahaannya. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan seminar terkait *OCB* sehingga dapat lebih dipahami lebih baik lagi.
3. Bagi pihak manajemen PT. Wahana Lentera Raya memperhatikan perkembangan *OCB* dalam perusahaan dan memperhatikan lingkungan sosial perusahaan serta meningkatkan *job involvement* akan sangat berpengaruh terhadap *job performance*, di mana *OCB* sendiri merupakan perilaku yang akan menyumbangkan terciptanya lingkungan social yang baik dalam perusahaan itu sendiri.

UCAPAN TERIMA KASIH: Penelitian ini adalah hasil bimbingan Prof. Dr. H. Teman Koesmono dan Drs. Julius F. Nagel, S.Th., M.M. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih untuk masukan yang berarti selama penyusunan artikel ilmiah ini.

REFERENSI

- Aaker, D. A. 1996. "Measuring Brand Equity Across Products and Markets". California Management Review. Vol. 38. no. 3. pp.103-120.
- Bukhari, Z.U., Ali, U., Shahzad, K., dan Bashir, S. 2009. "Determination of Organizational Citizenship Behavior in Pakistan". Vol. 5 no. 2. pp.132-150.
- Boorman, W. C. dan Motowidlo, S. J., Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. In N. Schmitt dan W. C. Borman (Eds.). Personality Selection .pp. 71-98. San Fransisco: Jossey-Bass.1993.
- Chughtai, A.A. 2008. "Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour". Institute of Behavioral and Applied Management, pp.169-183.
- Durianto, D., Sugianto, dan Sitinjak, T. 2001. Strategi menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Tama.
- Elloy, David F., Everett, James E., dan Flynn, R .W. 1991. "An Examination of the Correlates of Job Involvement". Vol. 16. no. 2. June 1991, pp.160-177.
- Efferin, S., Darmadji, S.H., dan Tan, Y. 2004. Metodologi Penelitain untuk Akuntansi. Malang: Bayumedia.
- Ferdinand, Augusty. 2002. Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen, Semarang: BP UNDIP.
- Ghozali, I. 2005. Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Ver.5.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hair, H. F., Rolph, E. Anderson., Ronald L., Tatham., dan William C. Black. 1998. Multivariate Data Analysis. Fifth Edition. Prentice Hall International Inc.
- Hair, H. F. Jr., Anderson, R. E., Tatham, R., L dan Black, W. C. 2010. Multivariate Data Analysis 7th ed. Upper Saddle River: Prentice Hall International Inc.
- Hayati, N. 2008. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Psikososial Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Prestasi Kerja, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Malhotra, dan Naresh, K. 2005. Riset Pemasaran Pendekatan Terapan. Edisi Keempat. Jakarta: PT. Index Kelompok Gramedia.
- Newstrom, John W., dan Davis, Keith. 2000. *Organizational Behavior*, 2nd. McGraw-Hill. Pp. 256-360.
- Niehoff, Brian P., Moorman, Robert H. 1993. "Justice As a Mediator of The Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior". Vol. 36. no. 3. pp. 527-556.
- Nugroho, A.H. 2006. *Pengaruh Konflik Peran Dan Perilaku Anggota Organisasi Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Kepolisian Republik Indonesia Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang*. Tesis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Organ, D. W., 1997. "Organizational Citizenship Behavior : It's construct clean up time. *Human Performance*". pp. 85-97.
- Kuncoro, M. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Santoso Singgih, 2001. *Statistik Multivariat*, Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo
- Simamora, B. 2005. *Riset Pemasaran: Falsafah, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Simanullang, M.E.P. 2010. *Pengaruh Dimensi-Dimensi Organizational Citizenship Behavior Pada Kinerja Akademis Mahasiswa*. Skripsi. Universitas Sebelas Maret.
- Smith, C. A., Organ, D. W, dan Near, J. P. 1991. "Organizational Citizanship Behavior : Its nature and antecedents". *Journal of Management*. Vol. 17. pp.601-617.
- Sudayat, R.I. 2009. *Kinerja Kerja*. **Error! Hyperlink reference not valid.** diakses pada tanggal 24 November 2011.
- Sudjana, 2002. *Metoda Statistika*. Edisi Keenam. Bandung: PT. Tarsito.
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yekti, R.P. 2006. *Analisis Pengaruh Iklim Psikologis Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Tesis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Yousef, Darwis A. 2000. "Organizational Commitment : A mediator of the Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in a Non-Western Country". Vol. 15. no. 1. pp.16-28.