

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN LOYALITAS
GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA TENAGA GURU DI AMAL USAHA MAJELIS DIKDASMEN
MUHAMMADIYAH KOTA PEMATANG SIANTAR)**

Juleha Ritonga¹, Hazmanan Khair², Muis Fauzi Rambe³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email: juleharitonga2024@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the effect of organizational commitment, compensation, on organizational citizenship behavior mediated by teacher loyalty in the Amal Usaha Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Pematangsiantar. The data used in this study were obtained directly from respondents totaling 54 permanent teachers of Perguruan Muhammadiyah Pematangsiantar which were processed with the help of the SmartPLS program. The results showed that organizational commitment, teacher loyalty, individually had a significant effect on organizational citizenship behavior. While compensation with a negative direction has an insignificant effect on organizational citizenship behavior. Organizational commitment variables, compensation, individually have a significant effect on teacher loyalty. Teacher loyalty significantly mediates the effect of organizational commitment on organizational citizenship behavior. Loyalty significantly mediates the effect of compensation on organizational citizenship behavior.

Keywords: *Organizational Commitment, Compensation, Teacher Loyalty, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, terhadap organizational citizenship behavior yang dimediasi oleh loyalitas guru di Amal Usaha Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Pematangsiantar. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden berjumlah 54 guru tetap Perguruan Muhammadiyah Pematangsiantar yang diolah dengan bantuan program SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi, loyalitas guru, secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Sedangkan kompensasi dengan arah yang negatif berpengaruh tidak signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Variabel komitmen organisasi, kompensasi, secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru. Loyalitas guru secara signifikan memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. Loyalitas secara signifikan memediasi pengaruh kompensasi terhadap organizational citizenship behavior.

Kata Kunci: *Komitmen Organisasi, Kompensasi, Loyalitas guru, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia patut mendapat pertimbangan yang lebih besar karena mereka adalah kekuatan utama di balik seluruh operasional perusahaan. Artinya agar suatu organisasi dapat berfungsi dengan baik dan mengembangkan sikap positif berupa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), maka harus bereksperimen dengan pendekatan yang berbeda-beda untuk dapat menjaga kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya. Menurut penelitian, perilaku yang meningkatkan operasi bisnis tetapi bukan bagian dari tanggung jawab resmi karyawan disebut sebagai OCB (E. Sihombing & K. Nasution, 2020) OCB tercipta dari sejumlah karakteristik organisasi, termasuk tingkat keterlibatan organisasi dan komitmen yang ditawarkan (Robbins, 2012) dan kompensasi yang diberikan (Tampi & Gina Sheelsia, 2013)

Komitmen organisasi menurut (Priansa, 2017) adalah pengakuan seorang pegawai atas komitmen bersama dalam mencapai unit atau misi organisasi. Oleh karena itu, seorang individu menunjukkan kesetiaan sukarela dan dukungan penuh terhadap kebijakan organisasi sebagai tanda komitmen organisasi. Kemampuan suatu organisasi untuk berfungsi akan bergantung pada seberapa besar komitmen para anggotanya, karena komitmen organisasi mencakup lebih dari sekedar kesetiaan pasif; itu juga mencakup korelasi keterlibatan anggota dengan organisasi dan keinginan mereka untuk berkontribusi secara signifikan. Hal ini konsisten dengan penelitian (Aji Winoto, 2020) yang menunjukkan dampak positif dan penting dari komitmen organisasi terhadap OCB karyawan. Gaji mempunyai dampak pada OCB selain komitmen organisasi. Menurut (Tampi & Gina Sheelsia, 2013) kompensasi adalah segala bentuk insentif yang diberikan pemberi kerja kepada pekerjanya sebagai imbalan atas imbalan yang telah diterima pekerja. Dengan kata lain, kompensasi mengacu pada imbalan yang diterima oleh seorang karyawan dari suatu organisasi atau perusahaan. Imbalan ini dapat berupa uang tunai, barang langsung atau tidak langsung, atau tenaga, pikiran, atau emosi yang disumbangkan oleh karyawan kepada lembaga.

Melalui kompensasi yang layak, diharapkan pegawai akan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi yang juga dapat melebihi ekspektasi organisasi seperti dapat menciptakan sikap positif berupa OCB. Namun, ada kalanya komitmen yang sudah muncul dalam diri karyawan dan kompensasi telah diberikan yang sesuai dengan harapan karyawan belum mampu untuk membentuk perilaku OCB, sebelum tumbuhnya loyalitas terhadap organisasi. Loyalitas karyawan ditunjukkan oleh kesiapan pekerja untuk membela organisasi baik di dalam maupun di luar tempat kerja melawan pihak-pihak yang akan melemahkan organisasi. (Malayu Hasibuan, 2019) Adanya komitmen organisasi dan kompensasi yang baik turut akan meningkatkan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk terlibat dalam OCB. Ide OCB sendiri dapat diterapkan pada berbagai organisasi, termasuk lembaga pendidikan, baik yang bersifat laba maupun nirlaba seperti di lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Pematang Siantar. Organisasi ini juga berusaha untuk menumbuhkan suatu komitmen organisasi dan memberikan kompensasi yang tepat kepada para guru yang bekerja di Amal Usaha Muhammadiyah tercantum. Namun, berdasarkan survei awal didapati beberapa masalah. Pertama ialah dalam mempertahankan tenaga SDM yang berbakat dan juga mendorong upaya sukarela dan diskresi yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi

secara keseluruhan. Kedua, yang terjadi di lapangan bahwa salah satu perilaku yang mendukung aktivitas yang khas dari Amal Usaha Muhammadiyah tidak mereka laksanakan dengan baik yakni kegiatan pengajian, sehingga menunjukkan nilai OCB belum diterapkan dengan baik. Hal ini dapat dilihat pada tabel persentase kehadiran guru pada pengajian dari masing-masing ranting pengajian tahun 2022/2023 yang didapat hasil survei awal sebagai berikut.

Tabel 1.
Data Persentase Kehadiran Guru dalam Mengikuti Pengajian Ranting

Unit Organisasi	Jumlah Guru	Keterangan				
		Selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak pernah
SD Muhammadiyah 01	19	42,1 %	15,7 %	15,7 %	26,3 %	0 %
SMP Muhammadiyah 19	21	14,2 %	38 %	23,8 %	19 %	4,7 %
SMK Muhammadiyah 02	15	26,6 %	33,3 %	13,3 %	26,6 %	0 %
Jumlah	55	27,6 %	29 %	17,6 %	24 %	1,5 %

Data di atas menunjukkan bahwa para guru belum mengamalkan sepenuhnya salah satu kegiatan atau aktivitas yang menjadi ciri khas dari persyarikatan Muhammadiyah yang menggambarkan nilai OCB dalam organisasi tercantum belum tertanam dengan baik dalam diri para guru. Oleh karena itu, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah : 1. Untuk menguji apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB pada guru di lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kota Pematang Siantar, 2. Untuk menguji apakah kompensasi berpengaruh terhadap OCB pada guru di lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kota Pematang Siantar, 3. Untuk menguji apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap loyalitas guru di lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kota Pematang Siantar, 4. Untuk menguji apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas guru di lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kota Pematang Siantar, 5. Untuk menguji apakah loyalitas berpengaruh pada OCB pada guru di lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kota Pematang Siantar, 6. Untuk menguji apakah loyalitas guru memediasi pengaruh komitmen organisasi pada OCB di lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kota Pematang Siantar, 7. Untuk menguji apakah loyalitas guru memediasi pengaruh kompensasi pada OCB di lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kota Pematang Siantar.

METODE PENELITIAN

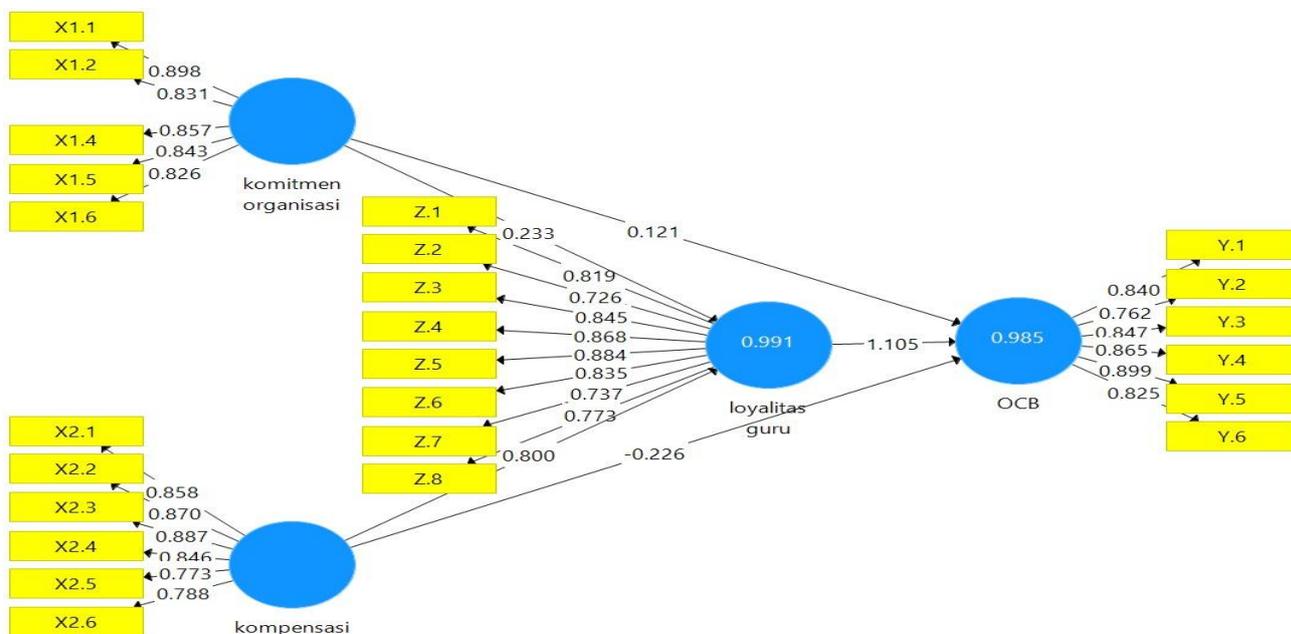
Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori, bersifat kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab (Sugiyono, 2017) .

Penelitian ini dilakukan di Perguruan Muhammadiyah Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah Jalan Merdeka No. 271 Kota Pematang Siantar. Populasi penelitian sebanyak 55 guru tetap yang bekerja pada Amal Usaha Majelis Dikdasmen Muhammadiyah di kota Pematang Siantar. Sampel diambil menggunakan teknik sampling jenuh sehingga

diperoleh 54 orang, karena peneliti dikeluarkan dari sampel. Pengolahan data penelitian menggunakan SEM PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model persamaan *Struktural Partial Least Squares* (SEM-PLS).



Gambar 1. Path Coefficient

Berdasarkan olah data yang dilakukan didapatkan *r-square* 98% mengindikasikan bahwa variasi Y mampu dijelaskan oleh X₁, X₂ dan Z bermakna model substansial (baik). Selanjutnya, *r-square* 99% mengindikasikan Z mampu dijelaskan X₁ dan X₂ bermakna model substansial (baik).

Tabel koefisien jalur berikut menampilkan hasil uji hipotesis dampak langsung:

Tabel 2.
Path Coefficient

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Komitmen Organisasi -> OCB	0.121	0.109	0.056	2.158	0.035
Komitmen Organisasi -> Loyalitas Guru	0.233	0.231	0.022	10.737	0.000
Kompensasi -> OCB	-0.226	-0.252	0.145	1.555	0.126
Kompensasi -> Loyalitas Guru	0.800	0.805	0.024	33.425	0.000
Loyalitas Guru -> OCB	1.105	1.142	0.184	6.018	0.000

Berdasarkan tabel 2 dinyatakan pengujian hipotesis yakni:

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB mempunyai koefisien jalur 0,121. Pengaruh tercantum dengan *p-values* 0,035 < 0,05 artinya komitmen organisasi berpengaruh

signifikan terhadap OCB pada guru di Badan Amal Usaha Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Pematang Siantar. Guru yang berkomitmen terhadap tujuan organisasi akan merasa percaya diri dan yakin bahwa nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapannya sendiri. Mereka juga akan bersedia mengambil tindakan yang akan mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini dilakukan oleh (Luh et al., n.d., 2020) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB.

2. Koefisien jalur hubungan komitmen organisasi dengan loyalitas guru 0,233. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap loyalitas guru pada tenaga pengajar di Badan Amal Usaha Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Pematang Siantar, yang ditunjukkan nilai *p-values* $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan dengan komitmen organisasi yang kondusif maka loyalitas guru pada lembaga amal usaha Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Pematang Siantar akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Fariz Muhammad Firdaus, 2021) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai (guru).
3. Koefisien jalur hubungan kompensasi dengan OCB bernilai negatif sebanyak -0,226. *P-values* $0,126 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan gaji terhadap OCB guru pada Badan Amal Usaha Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Pematang Siantar. Jika guru dibayar secara adil, mereka akan lebih cenderung untuk tetap mengajar dan berkontribusi terhadap kemajuan guru di Badan Amal Usaha Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Pematang Siantar. Guru diharapkan dapat berpartisipasi lebih penuh dalam menjalankan kegiatan organisasi jika mendapat kompensasi yang cukup. Selain itu, hal ini dapat melampaui apa yang diharapkan oleh dunia usaha, misalnya dengan menumbuhkan sikap positif melalui OCB. (AA Ngurah Bagus Danendra et al., 2016) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.
4. Hubungan antara loyalitas guru dengan kompensasi mempunyai koefisien jalur 0,800. Mengingat pengaruh tercantum mempunyai nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ maka dikatakan loyalitas guru di Badan Amal Usaha Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Pematang Siantar dipengaruhi secara signifikan oleh remunerasi. Hal ini menunjukkan remunerasi memiliki kekuatan untuk memperkuat kesetiaan guru pegawai kepada fakultas di Badan Amal Usaha Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Pematang Siantar, dimana gaji guru yang adil akan bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan serta guru itu sendiri. penelitian ini sejalan dengan (Ira Rozyda Kholifah, 2022) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas guru.
5. Koefisien jalur hubungan loyalitas guru dengan OCB senilai 1,105. Pengaruh loyalitas guru terhadap OCB pada guru di Badan Amal Pendidikan dan Pendidikan Dasar Muhammadiyah Pematang Siantar signifikan secara statistik, nilai *p-value* $0,000 < 0,05$. 1.

Analisis hasil pengujian hipotesis. Koefisien jalur hubungan loyalitas guru dengan OCB 1,105. Hal ini menunjukkan bagaimana OCB dapat bangkit seiring dengan loyalitas guru di Amal Usaha Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Pematang Siantar. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Nikmah Putri Ayu et al., 2022) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap OCB.

Tabel 3.
Specific Indirect Effects

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Komitmen Organisasi -> Loyalitas Guru -> OCB	0.258	0.262	0.041	6.217	0.000
Kompensasi -> Loyalitas Guru -> OCB	0.884	0.921	0.161	5.477	0.000

Uji hipotesis berdasarkan Tabel 3 di atas yaitu:

1. Loyalitas guru berperan sebagai mediator Koefisien jalur hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB 0,258. Loyalitas guru dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB pada guru di Badan Amal Usaha Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Pematang Siantar, sesuai nilai *p-value* pengaruh tercantum $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bagaimana komitmen organisasi dapat meningkatkan perilaku OCB guru melalui loyalitasnya kepada dosen di Badan Amal Usaha Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Pematang Siantar. Nilai-nilai dan tujuan guru selaras dengan nilai-nilai organisasi ketika mereka mematuhi standar-standar ini, guru akan lebih merasa memiliki organisasi tercantum sehingga dengan komitmen guru terhadap organisasi yang semakin meningkatkan loyalitas dan selanjutnya akan menciptakan perilaku baik yaitu OCB.
2. Koefisien jalur hubungan loyalitas guru dengan remunerasi dan OCB senilai 0,884. *P-value* pengaruh ini $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan loyalitas guru mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap OCB pada tenaga guru di Amal Usaha Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Pematang Siantar. Hal ini menunjukkan bagaimana guru dapat meningkatkan perilaku OCB guru melalui loyalitas guru di Amal Usaha Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Pematang Siantar di mana dengan kesesuaian kompensasi yang telah diberikan oleh Majelis Dikdasmen dengan para guru. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nikmah Putri Ayu et al., 2022) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap OCB.

KESIMPULAN DAN SARAN

Temuan penelitian dan perdebatan yang telah dibahas sebelumnya memungkinkan kita untuk menarik kesimpulan dan rekomendasi berikut.

1. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap OCB Hal ini menunjukkan bahwa para pengajar di Badan Amal Usaha Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Pematang Siantar dapat menunjukkan tingkat OCB yang lebih tinggi apabila terdapat komitmen organisasi.
2. Kompensasi mempunyai dampak negatif yang dapat diabaikan terhadap OCB. Dalam hal ini, pembayarannya Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Pematang Siantar kepada para guru perlu ditingkatkan lagi.
3. Adanya hubungan substansial antara komitmen organisasi dan loyalitas guru. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya komitmen organisasi yang kuat maka loyalitas guru

yang ada di amal usaha Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Pematang Siantar akan semakin meningkat.

4. Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas guru. Hal ini menunjukkan bahwa gaji guru yang baik dapat meningkatkan loyalitas mereka sebagai karyawan tenaga guru di Amal Usaha Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Pematang Siantar.
5. Loyalitas guru berpengaruh pada OCB. Hal ini menunjukkan bagaimana para guru di Badan Amal Usaha Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Pematang Siantar dapat menunjukkan OCB yang lebih besar sebagai hasil dari loyalitas guru.
6. Pengaruh komitmen organisasi, loyalitas guru berperan sebagai mediator antara OCB. Dampak ini menunjukkan di kalangan guru di Bisnis Amal Usaha Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Pematang Siantar, loyalitas guru dapat berfungsi sebagai faktor mediasi antara komitmen organisasi dan OCB. Kompensasi berpengaruh terhadap OCB yang dimediasi oleh loyalitas guru. Dampak gaji terhadap OCB di kalangan guru pada Badan Amal Usaha Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Pematang Siantar dapat dimediasi oleh loyalitas guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, maka secara khusus Amal Usaha Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Pematang Siantar perlu menginformasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Menilai seberapa baik nilai-nilai inti Perguruan Muhammadiyah diterapkan dan proses sosialisasinya berjalan kepada para guru yang berkerja di Amal Usaha Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Pematang Siantar dapat mengamalkan komitmen dasar yang telah disepakati.
2. Upaya peningkatan loyalitas guru dengan menerapkan nilai-nilai dasar dari komitmen organisasi yang telah disepakati guna mendukung berfungsinya organisasi secara efektif.
3. Upaya peningkatan perilaku OCB bisa diupayakan dengan peningkatan Secara khusus, ukur seberapa baik program pensiun, pelatihan, perencanaan karir, dan peluang pendidikan tambahan berfungsi untuk meningkatkan rasa kekeluargaan karyawan dengan institusi.
4. Menilai remunerasi yang ditawarkan dalam upaya meningkatkan loyalitas guru. Paket tunjangan (gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas) harus disesuaikan dengan peran, beban kerja, dan masa kerja karyawan.
5. Meningkatkan perhatian perguruan Muhammadiyah kepada para guru. Loyalitas guru diperkirakan akan meningkat seiring dengan perhatian tercantum. Selain itu, sebagai bentuk apresiasi perguruan tinggi Muhammadiyah atas dukungannya selama ini, para pendidik veteran patut mendapat perhatian tambahan.
6. Dengan perhatian yang diberikan Majelis Dikdasmen akan menumbuhkan kondisi komitmen organisasi yang kuat dan loyalitas yang tinggi, sehingga diharapkan faktor-faktor tercantum dapat bekerjasama dalam meningkatkan variabel OCB para guru yang berkerja di Amal Usaha Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Pematang Siantar.
7. Untuk para guru yang sulit menghadiri kegiatan sosial yang menjadi agenda pergerakan Muhammadiyah seperti pengajian karena jauh dari tempat mereka tinggal. Dapat memperlihatkan waktu pengajian dari malam hari menjadi siang hari. Atau berinisiatif mencari ranting Muhammadiyah yang pengajiannya dilakukan di siang hari. Agar tidak menjadi alasan untuk tidak mengikuti pengajian ranting Muhammadiyah.

8. Melanjutkan penelitian sebelumnya, peneliti selanjutnya sebaiknya memasukkan lebih banyak faktor independen yang masih berhubungan dengan sumber daya manusia tetapi melakukannya dengan cara yang berbeda dari apa yang dilakukan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- AA Ngurah Bagus Danendra, Mujiati, & Ni Wayan. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). . *PhD Thesis. Udayana University.*
- Aji Winoto, S. (2020). Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. Volume 13, Nomor 2.*
- E. Sihombing, & K. Nasution. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Kantor-Kantor Kecamatan Kota Padangsidimpuan. *Jurnal Education And Development. Volume 8.*
- Fariz Muhammad Firdaus. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi Finansial Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Mega Daya–Jakarta Timur). *PhD Thesis. STIE Indonesia Banking School.*
- Ira Rozyda Kholifah. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Moderasi Komitmen Organisasi pada Kjub Puspetasari Klaten. *PhD Thesis. Universitas Widya Dharma.*
- Luh, N., Sri, K., Program, S., Perhotelan, S. A., Tinggi, S., & Bali, P. (n.d.). *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development - Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Hotel Berbintang di Bali.*
- Malayu Hasibuan, S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara.
- Nikmah Putri Ayu, Solichin, & Much Riyadus. (2022). Pengaruh Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi pada Tenaga Non-Medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA).*
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku konsumen dalam persaingan bisnis kontemporer.*
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi.* PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225(87), 48–61.*
- Tampi, & Gina Sheelsia. (2013). Kepemimpinan dan Kompensasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dan dampaknya terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal EMBA. Volume 1. Nomor 3 : 921–929.*