

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Dahlia¹, Tri Kurniawati²

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang
dahliamacil@gmail.com¹, trifeunp@gmail.com²

Abstract: *This study objective to determine the effect of organizational culture and employee commitment on organizational citizenship behavior (OCB) on employees at the Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. This research uses three variables, namely Organizational Culture, Employee Commitment, and Organizational Citizenship Behavior (OCB). This type of research is quantitative research with a causal method. The population in this study amounted to 45 employees with sampling using total sampling technique. So that a sample of 45 employees was obtained. Data collection techniques using research questionnaires. The data that has been collected was analyzed using multiple regression analysis, to see the most dominant component of its influence on organizational citizenship behavior (OCB) in employees at the Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. The results of this study indicate 1) organizational culture has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB) on employees at the Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang seen from the sig value. $0.000 < 0.05$. 2) employee commitment has a positive and insignificant effect on organizational citizenship behavior (OCB) on employees at the Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang as seen from $0.498 > 0.05$. 3) organizational culture and employee commitment have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB) on employees at the Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang seen from the sig value. $0.000 < 0.05$.*

Keywords : *organizational culture, employee commitment, organizational citizenship behavior (OCB)*



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti ini, persaingan terjadi sangat ketat, hal ini tidak tertutup kemungkinan juga terjadi di lembaga swasta maupun pemerintah. Semakin maju dunia, semakin membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki skill, wawasan dan ahli dibidangnya (Mahasiswa, 2020). Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan sumber daya manusia berkualitas, karena peran penting baik yang dilakukan secara perorangan maupun

533 | Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

secara kelompok dimiliki oleh SDM, selain itu sumber daya manusia juga sebagai penggerak utama atas kesuksesan jalannya kegiatan usaha, sumber daya manusia juga menentukan maju mundurnya sebuah organisasi. Selain itu, organisasi juga mengharapkan sumber daya manusia mau bekerja diluar kerja formalnya yang disebut dengan organizational citizenship behavior (OCB). Wibowo (2012:519) menuturkan bahwa organisasi memiliki kepentingan terhadap berkembangnya SDM yang mempunyai perilaku OCB.

(Damayanti & Suhariadi, 2003) menjelaskan OCB merupakan perilaku-perilaku yang dilakukan anggota organisasi secara langsung, jika mereka melakukan tidak diberi penghargaan dan tidak di beri hukuman jika mereka tidak melakukannya. Selain itu, tidak merupakan bagaian dari pekerjaan formal anggota organisasi. Senada dengan itu, Robbins (2016:31) mengatakan OCB ialah perilaku yang tidak menjadi bagaian dari kerja formal karyawan, tapi mendukung fungsi organisasi tersebut secara formal. Selain itu, mengenai OCB Marrison dalam (Kurniawan, 2015) OCB ialah perilaku extra role karyawan, yang menjadi pembeda adalah reward, karena perilaku ini terbebas dari reward. Robbins dan Judge (2009) menjelaskan karyawan yang memiliki perilaku organizational citizenship behavior, memiliki kinerja yng baik di bandingkan organisasi yang lain. (Podsakoff et al., 2000) mengemukakan 7 indikator OCB: 1) helping behavior, 2) sportsmanship, 3) organizational loyalty, 4) organizational compliance, 5) civic vertue, 6) individual intiative dan 7) self development.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang diperoleh data mengenai jumlah karyawan sebanyak 45 orang. Setelah melakukan wawancara singkat dengan salah satu Kasubag Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan menanyakan 3 pertanyaan mengenai organizational citizenship behavior di organisasi tersebut. Dimana fenomena yang terjadi di FE UNP masih terlihat perilaku organizational citizenship behavior (OCB) yang belum optimal, hal ini terjadi karena masih ada karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang enggan untuk mengakui kesalahannya, selain itu masih ada karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang kurang peduli dengan pekerjaan rekan kerja yang lain jika rekan kerja tersebut tidak masuk kantor.

Faktor yang mempengaruhi perilaku OCB salah satunya yaitu budaya organisasi. Dimana budaya organisasi yaitu filosofi dasar organisasi memuat keyakinan, norma-norma, nilai-nilai bersama yang menjadi karakterisitk organisasi tersebut (Wibowo, 2012). Karakteristik ini menjadi pembeda antara organisasi satu dengan organisasi lain. Selain itu, Robbins dan Coulter (2010:62) juga menjelaskan budaya organisasi merupakan sistem makna, keyakinan bersama dianut anggota organisasi yang menentukan bagaimana cara anggota bersikap.

Selain itu, organizational citizenship behavior (OCB) juga dipengaruhi oleh komitmen karyawan. Newstrom (Wibowo, 2014:428), komitmen adalah dimana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan juga melanjutkan secara aktif berprestasi di dalamnya. Menurut Steers dalam (Damayanti & Suhariadi, 2003) menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi adalah dimana individu sangat tertarik dengan pada tujuan, nilai-nilai dan juga sasaran organisasi. Melalui tindakan ini dapat menimbulkan keyakinan yang menjadi penunjang aktivitas dan keterlibatannya. Hal senada juga di jelaskan oleh (Mowday, 1997) komitmen yaitu sikap mewakili keadaan dimana seorang individu

mengidentifikasi diri dengan organisasi tertentu dan tujuannya serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan untuk memfasilitasi tujuan tersebut. Komitmen karyawan menggambarkan sikap individu yang konsisten dan sungguh untuk mendukung kemajuan organisasi dengan melibatkan diri dalam proses organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi.

Tujuan penelitian tersebut untuk menganalisis: 1) pengaruh budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap OCB karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. 2) pengaruh budaya organisasi terhadap OCB karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. 3) pengaruh komitmen karyawan terhadap OCB karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode kausal asosiatif, karena penelitian menanyakan hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono: 2017). Bentuk penelitian berbentuk kausal, yaitu bersifat sebab akibat. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh variabel bebas budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap variabel terikat organizational citizenship behavior (OCB) karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Populasi berjumlah 45 orang, maka teknik sample menggunakan teknik total sampling. Jenis data menggunakan data primer diperoleh dari hasil pengisian angket yang disebarakan kepada karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Selanjutnya, teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket. Sementara itu, analisis data dilakukan dengan teknik regresi berganda menggunakan aplikasi SPSS 16.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dalam mengolah data dilakukan dengan cara analisis deskriptif. Penyajian data masing-masing yaitu dalam bentuk distribusi frekuensi masing-masing responden memberikan penilaian terhadap penelitian sesuai dengan keadaan sebenarnya. Berikut hasil analisis deskripsi keseluruhan variabel penelitian.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel	Rata-rata (Mean)	TCR (%)	Keterangan
1	<i>Organizational citizenship behavior (OCB) (Y)</i>	4.68	82.13%	Tinggi
2	Budaya organisasi (X ₁)	4.13	82.52%	Tinggi
3	Komitmen karyawan (X ₂)	4.18	83.68%	Tinggi

Sumber: Data primer 2021

Dari tabel 1 diatas, terdapat bahwa variabel organizational citizenship behavior (OCB) terdiri dari 7 indikator dengan 27 item pertanyaan memiliki skor rata-rata 4.68 dan TCR 82.13%, nilai ini berada pada kategori tinggi. Berarti perilaku OCB karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang sudah optimal, nilai rata-rata yang diperoleh dari 7 indikator budaya organisasi dengan 24 item pertanyaan sebesar 4.13 dan TCR 82.52%, nilai ini berada

pada kategori tinggi. Artinya budaya organisasi pada karyawan di FE UNP sudah baik. Selain itu, nilai rata-rata yang di dapatkan dari 3 indikator komitmen karyawan yang terdiri dari 15 item pertanyaan sebesar 4.18 dan TCR 83.68% yang berada pada kategori tinggi. Artinya komitmen karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas negeri Padang sudah baik.

Sebelum dilakukan analisis data, maka dilakukan pengujian asumsi klasik. Asumsi klasik terdiri dari: 1) Uji Normalitas, 2) Uji Heterokedatisitas, dan 3) Uji Multikolinearitas. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas jika nilai signifikan $\geq 0,05$, ini menunjukkan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal. Hasil pengujian dengan one simple kolmogorov smirnov test diketahui hasil uji nilai sig $0,971 > 0,05$, disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

Selanjutnya, uji heterokedatisitas. Tujuan melakukan uji heterokedatisitas adalah untuk mengetahui apakah nilai residual ada atau tidaknya kesamaan pada mode regresi. Dalam penelitian ini dilihat dengan uji glejer.

Tabel 2. Uji Heterokedatisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
	B	Std. Error		
1 (Constant)	12.909	8.614		-1.499
Budaya Organisasi	.106	.084	.192	1.259
Komitmen Karyawan	.108	.086	.192	1.257

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan hasil uji heterokedatisitas diatas, maka diketahui nilai sig setiap masing-masing variabel $> 0,05$, jadi disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedatisitas.

Selanjutnya, uji multikolinearitas untuk menentukan apakah terjadi hubungan yang kuat antar variabel bebas. Untuk menguji adanya gejala mutlikolinearitas, salah satu adalah dengan metode tolerance dan VIF. Dasar pengambilan keputusan jika nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10.00 , maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1	.926	1.080
X2	.926	1.080

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan pada hasil penelitian pada dilihat pada nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10.00 , sehingga disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Setelah melakukan asumsi klasik, tahap selanjutnya mengalakukan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut hasil pengolahan analisis regresi

berganda penelitian in menganalisis pengaruh budaya organisasi (X1), komitmen karyawan (X2) dan OCB (Y).

Tabel 4. Analisis Regresi Berganda dan Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	37.508	14.179		2.645	.011	
1 X1	.681	.138	.609	4.932	.000	
X2	.097	.142	.084	.683	.498	

Sumber: Data Primer 2021

Setelah dilakukan analisis regresi berganda, selanjutnya dilakukan uji hipotesis, seperti uji F dan uji t. Tujuan di lakukan Uji F adalah melihat ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap OCB karyawan di FE UNP Universitas Negeri Padang. Kemudian, untuk melihat seberapa besar kontribusi antara variabel bebas, yaitu budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap OCB diketahui dari Adjusted R-Sguere. Hasil dari Adjusted R-Sguere sebesar 0.378 atau 37.8%. sisanya 0,622 atau 62,2% di pengaruhi oleh faktor lain selain budaya organisasi dan komitmen karyawan.

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
lRegression	982.234	2	491.117	14.370	.000 ^a
Residual	1435.411	42	34.176		
Total	2417.644	44			

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai signifikan sebesar 0.00. Jadi nilai signifikan <0.05. Berarti seluruh variabel bebas budaya organisasi dan komitmen karyawan berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat OCB. Sementara itu, uji t berfungsi untuk melihat pengaruh sig variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (sendiri), dengan cara melihat nilai signifikan yang diperoleh dari olahan data masing-masing variabel. Dilihat tabel 4 diatas, variabel bebas secara sendiri berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk variabel budaya organisasi (X1) dapat dilihat nilai signifikan sebesar 0.00. Artinya H0 ditolak dengan kata lain variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap OCB dikalangan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. sementara itu, untuk variabel komitmen karyawan (X2) memperoleh nilai signifikan sebesar 0.498, yang artinya H0 diterima dan H1 ditolak. Berarti komitmen karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap

organizational citizenship behavior (OCB) karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat diketahui variabel budaya organisasi dan komitmen karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan terhadap OCB di kalangan karyawan FE UNP, dapat dilihat dari nilai signifikan $0.00 < 0.05$. Berarti budaya organisasi (X1) dan komitmen karyawan (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap (OCB) (Y) pada karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dari nilai Adjusted R Square 0.378, maka disimpulkan budaya organisasi (X1) dan komitmen karyawan (X2) mempunyai kontribusi sebesar 37.8% terhadap (OCB) (Y) karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dengan nilai sig $0.00 < 0.05$. Ini menjelaskan budaya organisasi mampu memberikan dampak yang positif terhadap perilaku OCB karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Budaya organisasi adalah nilai, sikap, prinsip, tradisi, tata cara dan dapat mempengaruhi perilaku, juga tindakan seseorang (Robbins dan Coulter, 2010). Senada dengan itu, (Sestriani & Kurniawati, 2019) menjelaskan budaya organisasi adalah pola pikir berupa sikap, keyakinan, norma-norma yang menjadikan pedoman dan pegangan dalam melakukan pekerjaan. Dalam hal ini organisasi dapat meningkatkan OCB karyawan berdasarkan beberapa indikator budaya organisasi.

Penelitian ini didukung oleh Alfi Hardian (2017) juga Dyah (2013), yang melakukan penelitian menjelaskan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan. Ini menjelaskan budaya organisasi dapat diterima oleh anggota akan mampu mencapai tujuan organisasi dengan maksimal. Maksudnya, jika budaya organisasi baik, maka perilaku organizational citizenship behavior (OCB) juga baik, atau sebaliknya. Budaya organisasi mempunyai peran untuk merincikan apa yang harus dilakukan serta yang tidak boleh dilakukan seperti apa cara mengalokasi sumber daya manusia, serta berperan untuk menghadapi permasalahan dan peluang dalam organisasi (Sestriani & Kurniawati, 2019). Dalam hal ini, organisasi harus menciptakan jiwa saling kerjasama, meningkatkan kebersamaan, serta saling terbuka dengan yang lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, komunikasi yang terbangun dengan anggota dan atasan, produktivitas kerja meningkat, dengan perkembangan dunia eksternal eksternal, dan sebegini besar adalah bagian dari perilaku OCB (Oemar, 2013).

Penelitian yang selaras dengan penelitian ini adalah (Nadeak, 2016) terhadap dosen di Universitas Kristen Indonesia (UKI) menunjukkan variabel budaya organisasi terhadap perilaku OCB dengan nilai signifikan 0.00 dapat dikatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap OCB.

Berdasarkan penelitian sebelumnya para ahli berpendapat, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB kalangan karyawan di FE UNP.

Sementara itu, hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB dimana nilai sig $0.489 > 0.05$, dimana H_0 diterima, disimpulkan komitmen karyawan tidak berpengaruh terhadap OCB, diartikan komitmen karyawan tidak mampu mendorong niat karyawan untuk berperilaku organizational

citizenship behavior (OCB). Meskipun komitmen karyawan tinggi, namun belum bisa menumbuhkan perilaku OCB di kalangan karyawan hanya sebatas memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan organisasi, namun tidak untuk menumbuhkan perilaku organizational citizenship behavior (OCB) karyawan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan teori Robbins (2008), menyatakan komitmen karyawan mempengaruhi OCB. Komitmen adalah sikap adalah sikap mengidentifikasi diri dengan organisasi tertentu dan tujuan organisasi, kemudian berkeinginan untuk mempertahankan diri dengan organisasi tertentu (Mowday, 1997). Senada dengan itu, (Sutrisno, 2017) komitmen mencakup unsur loyalitas, organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, selain itu identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Lupiyoadi (Hanifa et al., 2019) mengatakan loyalitas sangat berkaitan dengan kelangsungan hidup organisasi dan berkaitan dengan kuatnya pertumbuhan organisasi dimasa yang akan datang.

Namun, (Brahmasari, 2008) melakukan penelitian, sejalan dengan penelitian ini yang menyatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh terhadap OCB. Berdasarkan penelitian yang peneliti temukan komitmen karyawan berpengaruh positif dan tidak OCB pada karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat bahwa: 1) Budaya organisasi dan komitmen karyawan berpengaruh secara bersama-sama terhadap OCB karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Artinya jika OCB tinggi, maka budaya organisasi juga komitmen karyawan juga akan ikut tinggi. 2) budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Artinya perilaku organizational citizenship behavior (OCB) tinggi, jika budaya organisasi baik. 3) komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Artinya jika komitmen karyawan organisasi tinggi, namun tidak menyebabkan perilaku organizational citizenship behavior (OCB) juga akan tinggi atau sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, I. A. (2008). PERUSAHAAN (Studi pada PT DuPont Agricultural Products Indonesia) Oleh. *Ida Ayu Brahmasari DIE-Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1).
- Damayanti, K., & Suhariadi, F. (2003). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Keadilan Organisasi dengan Komitmen Karyawan pada Organisasi di PT Haji Ali Sejahtera Surabaya". *Jurnal Psikologi Universitas Airlangga*, Vol. 5(4).
- Hanifa, O., Kurniawati, T., & Rahmidani, R. (2019). Pengaruh Harga Dan Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Go-Jek Dengan Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Mediasipada Mahasiswa Universitas Negeri Padang. *Jurnal Ecogen*, 1(4), 794. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v1i4.5658>
- Hardiyanti, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Ekstra Peran (Ocb) Melalui Komitmen Organisasional Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 5(3), 1-30. <http://jmm.unram.ac.id/index.php/jurnal/article/view/69/65>
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship

- Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1), 95–118.
- Mahasiswa, B. (2020). *EcoGen*. 540–548.
- Nadeak, B. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dosen Di Universitas Kristen Indonesia (Uki). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 1–10.
- Oemar, Y. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(66), 65–76.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Sestriani, S., & Kurniawati, T. (2019). Pengaruh Insentif dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Ecogen*, 2(4), 725. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i4.7850>
- Sutrisno, H. E. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bintang Karya Putra Di Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 14(4), 460. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2010.v14.i4.2185>
- Robbins & Coulter. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Robbins dan Judge. (2009). *Perilaku Organisasi*, Buku 1, cet.12. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja edisi keempat*. Jakarta: Rajawali Pers