

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZEN BEHAVIOR DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus PT Sejahtera Utama Bersama Jombang)**

Oleh:

**Deni Widyo Prasetyo**  
**STIE PGRI Dewantara Jombang**  
*Email : [deni.stiedw@gmail.com](mailto:deni.stiedw@gmail.com)*

**ABSTRAK**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Organizational Citizenship Behavior dan komunikasi organisasi terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan di PT. Sejahtera Utama Bersama Jombang. Tipe penelitian ini adalah eksplanatori. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode survei melalui pembagian kuisisioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sejahtera Utama Bersama. Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, dengan total sampel 84 orang responden. Alat uji yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah uji statistik analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis membuktikan bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komunikasi organisasi terbukti berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini kemudian memberikan saran kepada PT. Sejahtera Utama Bersama Jombang untuk terus menjaga dan meningkatkan kualitas Organizational Citizenship Behavior karyawannya serta komunikasi organisasi dari perusahaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya dan mampu menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan juga potensial sehingga akan menjadi daya saing bagi perusahaan*

*Kata kunci : Organizational Citizenship Behavior, komunikasi organisasi, kinerja karyawan*

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine whether there is an influence between Organizational Citizenship Behavior and organizational communication to Employee Performance either partially or simultaneously. This research was conducted at PT. Sejahtera Utama Bersama Jombang. This type of research is explanatory. Data collection method used is survey method through the distribution of questionnaires to respondents. Population in this research is employees of PT. Sejahtera Utama Bersama. This research uses probability sampling technique, with total sample 84 respondents. The test instrument used to test the hypothesis using multiple linear regression analysis. Hypothesis test proves that Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Organizational Communication are proved to have a direct and significant influence on employee performance variable either simultaneously or partially. This research then give suggestion to PT. Sejahtera Utama Bersama Jombang to continue to maintain and improve the quality of Organizational Citizenship Behavior employees and organizational communication from the company so as to improve employee*

*performance and able to create superior human resources and also potential that will become competitive advantage for the company*

Keyword : *Organizational Citizenship Behavior, Organizational Communication and Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Perubahan dalam suatu organisasi merupakan suatu kewajiban dan perubahan tersebut sangat kompleks dan kompetitif, serta menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersifat responsif agar sanggup bertahan dan berkembang, tantangan tersebut berlanjut dimana organisasi dan perusahaan menghadapi gencarnya teknologi, dan bermunculan perusahaan-perusahaan baru, fenomena yang munculnya perusahaan baru dengan menggunakan teknologi untuk mengalahkan perusahaan lama disebut teknologi disruptif (Wikansari, Sutjiatmo, & Kurniawan, 2018)

Dengan permasalahan tersebut solusi yang tepat adalah bagaimana suatu organisasi dan perusahaan meningkatkan kinerja individu, hal tersebut dikarenakan kinerja individu seorang karyawan sangat mempengaruhi kinerja suatu organisasi, namun disisi lain kinerja masih menjadi suatu permasalahan bagi pihak manajemen (Fitriastuti, 2013) dalam pelaksanaan kinerja karyawan tidak terlepas dari faktor lingkungan dan faktor pribadi (Prabu, 2005) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan faktor kunci untuk mewujudkan kinerja karyawan yang baik (Ramadhan, Susilo, & Aini, 2018)

*Organizational Citizenship Behavior* perilaku individu yang bersifat bebas dan tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal serta mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi dan ciri khas dari OCB adalah bersifat bebas dan sukarela (Organ, 1990) didukung dengan penarapan OCB karyawan dapat memiliki kinerja di atas tuntutan yang diharapkan serta selalu siap menerima tugas tambahan serta patuh terhadap aturan yang diberlakukan oleh perusahaan dan muncul sifat saling tolong menolong antara sesama karyawan (Ramadhan et al., 2018) selain faktor OCB faktor lain yang perlu menjadi perhatian untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah faktor komunikasi organisasi (Sembiring, 2018)

Komunikasi organisasi merupakan suatu kegiatan yang menghubungkan antar kelompok dan antara manusia dalam suatu wadah organisasi (Lubis, 2010). Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik, dimana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi yang dapat dimengerti serta dilaksanakannya antara pihak yang satu dengan yang lain (Luthan, 2011) selain itu fungsi dari komunikasi yaitu dapat meningkatkan motivasi dengan cara menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang dibawah standar dengan komunikasi yang baik akan membantu perkembangan dari motivasi (Robbins & Judge, 2015)

PT. Sejahtera Usaha Bersama merupakan salah satu perusahaan industri kayu lapis dibawah naungan *Samko Timber Group*, tumbuh menjadi perusahaan

besar yang sudah memiliki anak cabang di berbagai wilayah Jawa Timur, seperti Jombang, Madiun, Banyuwangi, dan Jember. Mulai kegiatan produksi tahun 2006 bulan Oktober dan saat ini sudah memproduksi kurang dari 200.000 m<sup>3</sup> per tahun. PT. Sejahtera Usaha Bersama mampu menyerap lebih dari 4376 tenaga kerja atau karyawan. Yang mana terdiri dari dua bagian yaitu bagian *supporting* dan produksi. Bagian *supporting* dibagi lagi menjadi empat divisi yaitu divisi logistik, divisi *logyard*, divisi *maintenance*, dan divisi *Quality Control*. Untuk bagian produksi dibagi menjadi empat yaitu divisi produksi *playwood*, divisi produksi *floorbase*, divisi produksi *veneer* dan divisi produksi *faceback*. Divisi produksi *playwood* mengolah bahan setengah jadi menjadi triplek jadi, divisi produksi *floorbase* mengerjakan khusus bahan baku untuk lantai kayu yang mana hasilnya di *export* ke Jepang, divisi produksi *veneer core* mengolah bahan baku *playwood* (kayu gelondongan) menjadi lembaran-lembaran, divisi produksi *faceback* mengerjakan lapisan triplek yang paling luar.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini mengambil judul Pengaruh *Organizational Citizen Behavior* dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh parsial *organizational citizen behavior* dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan (2) untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh secara simultan *organizational citizen behavior* terhadap kinerja karyawan, dan yang terakhir (3) untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh secara simultan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan

## LANDASAN TEORI

### ***Organizational Citizen Behavior (OCB)***

*Organizational Citizen Behavior (OCB)* adalah perilaku individu yang tidak terikat serta perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan dan secara eksplisit diakui oleh system *reward formal* (Ticoalu, 2013) bebas dalam artian perilaku tersebut merupakan pilihan pribadi (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000), sumbangsih seorang individu yang melebihi peran yang dilakukan di tempat kerja, dalam OCB melibatkan perilaku menolong orang lain, patuh dan terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan serta sukahati menjadi relawan untuk tugas-tugas tambahan yang dibebankan oleh perusahaan di tempat kerja (titisari, 2014) .

### **Komunikasi Organisasi**

Komunikasi organisasi adalah suatu proses saling tukar menukar dan penciptaan pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling berhubungan satu dengan yang lain agar mampu mengatasi lingkungan yang selalu berubah-ubah. (Dani, 2016) komunikasi organisasi dapat pula diartikan sebagai arus komunikasi baik informal maupun formal dalam suatu organisasi (Hamja & Hidayati) dalam komunikasi organisasi akan semakin rumit apabila organisasi tersebut bertumbuh semakin besar, jika organisasi masih kecil otomatis proses komunikasi organisasinya masih relatif sederhana, namun bila semakin besar organisasi tersebut akan berlaku sebaliknya, keberhasilan komunikasi dalam suatu organisasi

sebagai aset penting bagi suatu perusahaan dan organisasi dalam mencapai tujuan (Aisyah, 2018)

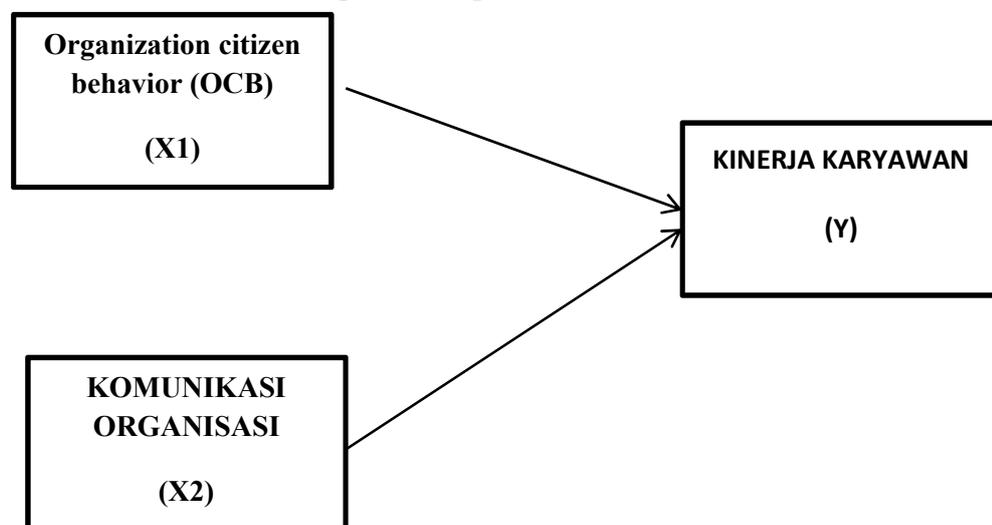
### Kinerja Karyawan

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab serta tugas yang diberikan kepada pimpinan kepadanya (Prabu, 2005) Seseorang karyawan akan selalu mengharapkan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. (Koesmono, 2006) penilaian kinerja perlu dilakukan secara subyektif hal tersebut bertujuan agar dapat memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya serta sebagai informasi untuk kepentingan pemberian *insentif*, promosi dan evaluasi dari perilaku karyawan. Pengukuran kinerja patut dilaksanakan karena hal tersebut akan memberikan bukti apakah hasil yang diperoleh oleh karyawan melebihi target, kurang memenuhi target atau sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

### Kerangka Konsep Penelitian

Dalam penelitian ini, menggunakan kerangka konsep sebagai berikut :

**Gambar 1**  
**Kerangka konseptual Penelitian**



### Hipotesis

- H1** Ada pengaruh yang signifikan antara *organization citizen behaviour* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H2** Ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H3** Ada pengaruh yang signifikan *organization citizen behaviour* (X1) dan komunikasi organisasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (y)

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Rancangan Penelitian. Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Aisyah, 2018; Ramadhan et al., 2018) dan (Ardiansyah, 2016) Rancangan penelitian yang digunakan adalah *Hypothesis Testing*. Variabel dan Pengukuran . variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu : (1) *Organization citizen behavior* , (2) komunikasi organisasi , (3) kinerja karyawan . Seluruh variabel diukur dengan menggunakan sejumlah dimensi dan item pernyataan yang diukur menggunakan Skala Likert dengan pengukuran angka satu hingga lima; dimana 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = cukup setuju, 4 = setuju, 5 = sangat setuju. Populasi dan Sampel. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti (Agusty, 2006) populasi penelitian ini adalah karyawan divisi *veneer* pada PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang yang berjumlah 620 karyawan.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Dalam penelitian ini tehnik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan tehnik pengambilan *random sampling*, dengan perhitungan rumus slovin dengan tingkat kelongaran 10 %, maka ditemukan sampel sebanyak 86 responden

### **Tehnik Pengumpulan Data**

Data penelitian ini merupakan data primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner, sedangkan kuesioner dibagi menjadi dua bagian, pada bagian pertama berisi mengenai demografi dan profil responden sedangkan pada bagian kedua bersisi pernyataan untuk mengukur atribut-atribut yang sedang diteliti

### **Metode Analisis Data**

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat Statistical Software provides advanced statistical analysis (SPSS) adapun proses analisis data dengan melalui rangkaian test yang terdiri dari : (1) uji validitas dan reliabilitas (2) uji asumsi klasi, (3) uji hipotesis dan terakhir (4) koefisien determinasi.

### **Hasil Penelitian**

Setelah semua data terkumpul, dilakukan uji validitas dan realibilitas untuk mengetahui apakah data tersebut layak digunakn untuk penelitian, dari uji validitas diketahui bahwa Apabila  $r$  hitung  $>$  nilai koefisien ( pada taraf signifikansi 0,3) dengan alasan tersebut dapat dikatakan semua item kuesioner yang digunakan untuk mengukur ( *organization citizen behaviour*, komunikasi organisasi dan kinerja karyawan ) dikatakan valid. Begitu juga pada uji reliabilitas semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

Selanjutnya setelah uji validitas dan reliabilitas berlanjut uji asumsi klasik dalam uji tersebut Uji Asumsi Klasik agar perhitungan secara statistika terpenuhi. Dari uji tersebut didapatkan hasil  $Asymp.sig > \alpha (0,05)$  yang dapat disimpulkan bahwa asumsi Normalitas terpenuhi, kemudian *scatter plot* yang dihasilkan tidak membentuk sebuah pola tertentu atau acak maka dapat dikatakan asumsi Heterokedastisitas terpenuhi, dan yang terakhir nilai VIF untuk semua variabel prediktor  $< 10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada Multikolinieritas di antara kedua variabel prediktor tersebut (asumsi multikolinieritas terpenuhi)

### Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *regresi linier berganda*. Dalam analisis regresi ini dapat digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antar variabel dependen (Kepuasan Pelanggan) dengan variabel independen (*Organizational Citizenship Behavior* dan Komunikasi organisasi) secara parsial pada kepuasan pelanggan. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 21 diperoleh tabel analisis regresi linier berganda dibawah ini :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	.146	.945		.154	.878					
1 OCB X1	.321	.024	.828	13.580	.000	.938	.837	.514	.385	2.596
Komunikasi X2	.090	.039	.140	2.288	.025	.789	.249	.087	.385	2.596

a. Dependent Variable: Kinerja karyawanY

b.

Persamaan regresi yang terbentuk dari tabel 4.9 adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 0,146 + 0,321X1 + 0,090X2$$

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan adalah variabel *organization citizen behavior* dan komunikasi organisasi Maka dapat dijelaskan pengaruh dari masing-masing variabel dibawah ini sekaligus menjawab hipotesis penelitian yang telah diajukan :

### Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.10 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 13,580 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,990 serta signifikansi 0,000, yang artinya nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 serta  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti H1 diterima, sehingga artinya ada pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*

terhadap kinerja karyawan . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki karyawan merupakan faktor yang cukup penting dalam peningkatan Kinerja Karyawan. Karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang memadai akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil yang ditemukan oleh (Barlian, 2016; Ramadhan et al., 2018)

### **Pengaruh komunikasi organisasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 1 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,288 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,990 serta signifikansi 0,025, yang artinya nilai signifikansi kurang dari 0,05 serta  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti H2 diterima, sehingga artinya ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan seperti yang diungkap oleh responden, para karyawan merasa nyaman berkomunikasi dengan rekan kerja sesama divisi serta kepada atasan, mereka sama-sama bisa menempatkan diri dan mengerti tata cara dalam berkomunikasi, sehingga baik atasan dan karyawan serta sesama karyawan sama-sama saling menghargai, hasil penelitian ini juga dikuatkan oleh hasil penelitian terdahulu bahwa lancar dan tidaknya suatu komunikasi turut andil dalam meningkatkan kinerja karyawan (Ardiansyah, 2016; Tubagus, Pio, & Rumawas, 2018)

### **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Uji Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar varian dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

**TABEL 2**  
**Uji Determinasi (Rsquare)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.942 <sup>a</sup>	.887	.884	1.118	.887	309.373	2	79	.000	2.107

a. Predictors: (Constant), ServicecapeX2, KualitasPelyX1

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan Y

Berdasarkan tabel 2 di atas diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,887, yang dapat disimpulkan bahwa 88,7% variasi perubahan Kinerja karyawan dijelaskan oleh perubahan faktor *Organizational Citizenship Behavior* dan komunikasi organisasi, sementara sisanya 11,3 % dijelaskan oleh faktor lain, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dan komunikasi organisasi yang selama ini diterapkan oleh karyawan PT Sejahtera Utama Jombang, memiliki andil yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan, serta hasil tersebut sejalan dengan beberapa peneliti (Fidiyanto, Mukeri, & Fathoni, 2018; Sabil, Mansyur, & Slamet, 2018; Trigunajasa, Sularso, & Titisari, 2018) bahwa komunikasi dan *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan

## **KESIMPULAN**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial, maka dari temuan penelitian tersebut akan ditarik suatu kesimpulan yaitu (1) *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan; (2) komunikasi organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan terakhir; (3) *Organizational Citizenship Behavior* dan komunikasi organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

## **SARAN**

Melihat hasil penelitian, bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan komunikasi organisasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa semakin baik OCB yang dimiliki karyawan dan Komunikasi organisasi perusahaan maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. PT. Sejahtera Utama Jombang diharapkan mampu terus menjaga dan meningkatkan kualitas *Organizational Citizenship Behavior* karyawannya serta komunikasi organisasi dengan cara melakukan pelatihan atau kegiatan – kegiatan bersama semisal berlibur bersama pimpinan dan karyawan atau kegiatan lain yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya OCB, serta menambah keakraban baik antara karyawan dengan pimpinan atau sebaliknya

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agusty, F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi*. Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen.
- Aisyah, S. K. (2018). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SARIMURNI JAYA WONOAYU*. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Barlian, N. A. (2016). Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit ParuKabupaten Jember. *JURNAL RELASI STIE MANDALA JEMBER*, 12(1).
- Dani, A. K. (2016). HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN MANAJEMEN KONFLIK PADA GURU DI SEKOLAH ISLAM BUNGA BANGSA SAMARINDA.

- Fidiyanto, D., Mukeri, M., & Fathoni, A. (2018). ANALISIS PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Journal of management*, 4(4).
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2).
- Hamja, Y., & Hidayati, S. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. TWC Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko).
- Koesmono, H. T. (2006). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 7(2), pp. 171-188.
- Lubis, A. I. (2010). Akuntansi Keperilakuan. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Luthan, F. (2011). Organizational Behavior Twelfth Edition: New York: The Mc Graw Hill Companies Inc.
- Organ, D. (1990). The Motivational basis of Organizational Citizenship Behaviour ‘, in BM Staw and LL Cummings (eds) Research in Organizational Behavior, vol. 12. Greenwich, CT: JAI Press.
- 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.
- Prabu, M. A. (2005). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Ramadhan, F. P., Susilo, H., & Aini, E. K. (2018). PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)(Edisi 16). *Jakarta: Salemba Empat*.
- Sabil, M., Mansyur, M., & Slamet, A. R. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA KECAMATAN PRAGAAN KABUPATEN SUMENEP. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(02).
- Sembiring, R. (2018). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nipsea Paint and Chemicals co. ltd. *JURNAL AGRICA*, 8(1), 42-47.
- Ticoalu, L. K. (2013). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Trigunajasa, S., Sularso, R. A., & Titisari, P. (2018). PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN KOMITMEN ORGANISASI MOTIVASI TERHADAP

ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KINERJA PETUGAS DI TAMAN WISATA ALAM KAWAH IJEN. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(3), 297-310.

Tubagus, S., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Independensi, Profesionalisme dan Role Stress Terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara. *JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING" GOODWILL"*, 9(1).

Wikansari, R., Sutjiatmo, B. P., & Kurniawan, M. S. (2018). *KEPUASAN AKADEMIK, KONSEP DIRI VOKASIONAL, DAN EFIKASI DIRI AKADEMIK PADA MAHASISWA SEKOLAH VOKASI DALAM MENGHADAPI ERA DISRUPTIF TEKNOLOGI*. Paper presented at the Prosiding Seminar Nasional Pakar.