

# **Studi Deskriptif Mengenai Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Negeri Sipil Di Pusat Kesenjataan Artileri Pertahanan Udara (Pussenarhanud)**

Arief Wahyudi

## **ABSTRAK**

Sektor pertahanan Negara Indonesia merupakan sektor yang penting untuk menjaga kedaulatan Negara Indonesia terhadap ancaman yang datangnya baik dari dalam maupun dari luar negar, oleh karena itu dibutuhkan suatu badan pertahanan negara. Badan pertahanan negara yang ada di Indonesia saat ini adalah TNI (Tentara Nasional Indonesia). TNI itu sendiri di dalamnya terdapat anggota militer dan Pegawai Negeri Sipil. PNS dalam TNI telah diatur dalam No 34 Tahun 2004, Pasal 46, Ayat 1, yaitu jabatan tertentu dalam struktur di lingkungan TNI dapat diduduki oleh pegawai negeri sipil. Organisasi dapat berjalan efektif jika seluruh elemen di dalamnya dapat membentuk sinergi yang optimal guna tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian bertujuan untuk melihat gambaran *Organizational Citizenship Behavior* pada PNS TNI-AD di Pussenarhanud.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara cermat mengenai karakteristik dari suatu gejala atau masalah yang diteliti. Penelitian dilakukan pada sampel dari populasi PNS TNI-AD di Pussenarhanud yang berjumlah 34 partisipan. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan 82% responden berada pada tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi, dan sisanya yaitu sebesar 16% berada pada tingkat cenderung tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas PNS TNI-AD di Pussenarhanud memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi. Hal tersebut berarti bahwa PNS TNI-AD di Pussenarhanud selalu menampilkan perilaku sukarela diluar *job requirement* yang mampu menguntungkan organisasi.

**Kata Kunci :** Pegawai Negeri Sipil, *Organizational Citizenship Behavior*, Pussenarhanud

## **PENDAHULUAN**

Sektor pertahanan Negara Indonesia merupakan sektor yang penting untuk menjaga kedaulatan Negara Indonesia terhadap ancaman yang datangnya baik dari dalam maupun dari luar negar, oleh karena itu dibutuhkan suatu badan pertahanan negara. Badan pertahanan negara yang ada di Indonesia saat ini adalah TNI (Tentara Nasional Indonesia).

TNI-AD pun memiliki berbagai kesatuan di dalamnya, salah satu kesatuan yang ada dalam tubuh TNI-AD adalah Artileri Pertahanan Udara, yaitu pasukan anti serangan udara dengan menggunakan rudal darat serta berfungsi sebagai penangkis serangan udara dan membantu mengamankan objek darat dari perusakan-perusakan yang dilakukan oleh kelompok yang yang mengancam keutuhan negara baik yang datangnya dari internal maupun eksternal. Artileri Pertahanan Udara atau Arhanud berada dibawah Pusat Kesenjataan Artileri Pertahanan Udara. Pusat Kesenjataan Arhanud melaksanakan peran, tugas dan fungsinya membina satuan-satuan Arhanud yang memiliki tugas pokok memberikan perlindungan udara terhadap obyek vital maupun titik rawan. ([www.pussenarhanud.mil.id](http://www.pussenarhanud.mil.id)). Elemen utama dari kesatuan TNI-AD adalah anggota TNI

itu sendiri, namun terdapat pula anggota PNS pula di dalamnya yaitu PNS yang tergabung dalam Korpri TNI-AD, antar anggota TNI-AD dan PNS di kesatuan TNI-AD tersebut harus bersinergi guna tercapainya efektifitas dan efisiensi dari kesatuan TNI-AD itu sendiri. Undang-undang No 34 Tahun 2004, Pasal 46, Ayat 1 mengatur jabatan tertentu dalam struktur di lingkungan TNI dapat diduduki oleh pegawai negeri sipil.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada Senin, 6 April 2014 Pukul 18.30 WIB terhadap Ketua Korpri Pussenarhanud yang memimpin seluruh anggota PNS TNI-AD di Pussenarhanud tersebut menilai adanya rasa kekeluargaan dan gotong royong yang sudah membudaya di Pussenarhanud, hal tersebut terjadi karena PNS yang ada di Pussenarhaud sering membantu pekerjaan rekan kerja yang lain diluar pekerjaan yang seharusnya dia lakukan, apabila pekerjaannya telah selesai dilaksanakan serta apabila terdapat anggota PNS yang tidak masuk kerja, anggota PNS yang lainnya pun senantiasa membantu pekerjaan PNS yang tidak masuk kerja tersebut tanpa mengeluh. Setiap anggota PNS TNI-AD pun memperlakukan semua orang khususnya di lingkungan kerja dengan saling menghargai

dan menghormati satu sama lain. PNS di Pussenarahud ini pun mengambil cuti kerja untuk alasan-alasan yang penting saja.

Pada tanggal 3 Maret 2015, dilakukan interview dengan PNS di Pussenarhanud, didapatkan hasil bahwa sebagian besar PNS merasa menjadi bagian dalam satu sistem yang saling bersinergi. PNS memiliki pekerjaan masing-masing, namun tetap membantu pekerjaan rekan kerja yang lain tanpa diminta oleh siapapun dalam organisasi agar target pekerjaan dapat terselesaikan. Sebagian besar PNS pun selalu mementingkan organisasi, dimana mereka hanya mengambil cuti sesuai keperluannya saja dan lebih mengutamakan pekerjaan mereka, misalnya terdapat pekerjaan yang mendadak dan harus segera diselesaikan, maka responden akan menunda cutinya dan memilih untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut terlebih dahulu. Selain itu, mereka memiliki kesadaran untuk menjaga keharmonisan dalam lingkungan kerja yang diimplementasikan dengan menjaga hubungan yang baik antar rekan kerja, atasan, dan bawahan, selain itu agar setiap orang dapat merasa nyaman apabila berada dalam lingkungan kerja. Tentunya perilaku-perilaku tersebut dapat memberikan keuntungan bagi organisasi itu sendiri agar tujuan dari organisasi itu sendiri dapat

dicapai dengan optimal. Hal tersebut dapat memperkuat adanya perilaku Organizational Citizenship Behavior dimana PNS TNI-AD melakukan tingkah laku tersebut diluar job requirement nya yang formal dan tidak dimasukan ke dalam sistem reward formal, serta tingkah laku tersebut dapat mendukung kinerja organisasi. Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku pegawai dalam lingkungan kerja yang dilakukan secara sukarela, tidak secara langsung dimasukan ke dalam sistem reward formal dari kebijakan yang ada dalam sebuah organisasi, dan tingkah laku tersebut dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi dari sebuah organisasi (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006).

Berdasarkan penjabaran tersebut, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang tujuannya untuk melihat gambaran OCB pada PNS TNI-AD di Pussenarhanud.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Metode penelitian deskriptif tujuannya adalah berupaya untuk memberikan deskripsi atau gambaran yang tepat mengenai situasi atau fenomena tertentu atau untuk mendeskripsikan besar dan arah

hubungan antar variabel(Christensen, Johnson, & Turner, 2011).

Penelitian ini berusaha untuk menggambarkan *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Negeri Sipil di Pussenarhanud dengan mengembangkan konsep dan menghimpun fakta tanpa melakukan pengujian hipotesis. Tujuan utama dari penelitian deskriptif ini adalah membuat deskripsi mengenai suatu keadaan yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Pegawai Negeri Sipil TNI-AD di Pussenarhanud.

#### Partisipan

Partisipan penelitian merupakan sampel dari populasi PNS TNI-AD di Pussenarhanud. Sampling dilakukan dengan teknik *simple random sampling*. Jumlah populasi partisipan penelitian ini adalah sebanyak 34 partisipan.

#### Pengukuran

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang terdiri atas lima dimensi yaitu *altruism,*

*conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue*. Variabel penelitian tersebut diukur melalui kuisisioner, dimana kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2006). Tipe kuisisioner yang digunakan adalah *Self Administrated Questionnaire*, yaitu kuisisioner yang diisi sendiri oleh responden.

Kuesioner yang digunakan oleh peneliti disusun berdasarkan dimensi-dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang diturunkan Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006), kemudian dikembangkan oleh peneliti sesuai dengan kondisi Pusat Kesenjataan Artileri Pertahanan Udara (Pussesarhanud). Alat ukur ini terdiri dari 26 item yang mencakup lima dimensi yang membangun *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Selain itu terdapat data penunjang yang digunakan yang berbentuk isian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, yaitu: karakteristik tugas dan perilaku pemimpin. Pertanyaan lainnya merupakan pertanyaan yang terdiri dari 5 pertanyaan inti dari setiap dimensi *Organizational Citizenship Behavior*. Data penunjang lainnya adalah data yang demografis

responden, yaitu nama responden, usia, jenis kelamin, dan golongan PNS.

## HASIL

Responden atau subjek penelitian ini adalah 34 responden, dimana terdiri dari 19 responden laki-laki (56%) dan 15 responden perempuan (44%). Dari hasil persentase dapat terlihat bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan. laki-laki dibandingkan dengan perempuan. Usia responden berkisar antara 28-35 tahun berjumlah 2 orang, 36-41 tahun berjumlah 1 orang, 42-49 tahun berjumlah 24 orang, dan diatas 49 tahun berjumlah 7 orang. PNS di Pussenarhanud yang menjadi partisipan terdiri dari berbagai macam golongan, diantaranya adalah PNS golongan II dan golongan III, dimana responden penelitian ini terdiri dari PNS Golongan II-A, II-C, II-D, II-E, serta PNS Golongan III-A, III-B, III-C, dan III-D.

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai *Organizational Citizenship Behavior* pada PNS TNI-AD di Pussenarhanud, maka mendapatkan hasil bahwa tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada PNS di Pussenarhanud tergolong tinggi dan cenderung tinggi. Sebanyak 82% (28 orang) PNS di Pussenarhanud memiliki tingkat

*Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi, dan sebanyak 18% (6 orang) PNS di Pussenarhanud memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang cenderung tinggi. Data demografis responden, yaitu jenis kelamin, usia, dan golongan PNS partisipan akan diolah secara statistik yaitu uji beda dengan *Organizational Citizenship Behavior* itu sendiri dengan menggunakan bantuan SPSS v.20.

Untuk melihat apakah terdapat perbedaan OCB pada jenis kelamin responden penelitian, maka dilakukan uji beda yaitu uji *Mann Whitney*. Dengan *p-value* 0.94, dimana *p-value* lebih besar dari *alpha*,  $0.94 > 0.05$ , maka  $H_0$  diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara jenis kelamin dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada PNS di Pussenarhanud. Hal ini menjelaskan bahwa responden penelitian menunjukkan perilaku sukarela di luar *job requirement* yang menguntungkan organisasi dengan intensitas yang cenderung sama meskipun terdapat perbedaan jenis kelamin diantaranya.

Untuk melihat apakah terdapat perbedaan OCB pada usia responden penelitian, maka dilakukan uji beda yaitu uji *Kruskal Wallis*. Dengan *p-value* 0.029,

dimana lebih kecil dari  $\alpha$  yang besarnya 0.05,  $0.029 > 0.05$ , maka didapatkan hasil bahwa  $H_0$  ditolak, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara usia dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini berarti responden menampilkan perilaku sukarela diluar *job requirement* yang mampu menguntungkan organisasi dengan intensitas yang cenderung berbeda sesuai dengan usianya.

Untuk melihat apakah terdapat perbedaan OCB pada golongan PNS responden penelitian, maka dilakukan uji beda yaitu uji *Kruskal Wallis*. Dengan  $p$ -value 0.872, dimana  $p$ -value lebih besar dari  $\alpha$ ,  $0.872 > 0.05$ , maka  $H_0$  diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara golongan PNS di Pussenarhanud dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini menjelaskan bahwa responden penelitian menunjukkan perilaku sukarela di luar *job requirement* yang menguntungkan organisasi dengan intensitas yang cenderung sama meskipun terdapat perbedaan golongan PNS diantaranya.

## PEMBAHASAN

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku sukarela yang ditampilkan pegawai dalam organisasi,

dimana perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam sistem *reward* formal, namun dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi (Organ, et all, 2006). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat OCB di Pussenarhanud sebesar 82% memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi, dan sebesar 18% PNS di Pussenarhanud memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang cenderung tinggi. Hal tersebut mencerminkan bahwa tingkat OCB di Pussenarhanud mayoritas berada pada kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar PNS di Pussenarhanud menampilkan perilaku membantu yang ditujukan kepada pegawai lain dalam organisasi, contohnya adalah dengan membantu pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk atau sedang cuti, membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan terkait dengan pekerjaannya, membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja apabila pekerjaan rekan kerjanya belum selesai, dan membantu pegawai baru dalam masa orietasi kerja, seperti memberikan pengetahuan mengenai Pussenarhanud dan memberikan penjelasan mengenai pekerjaannya apabila yang bersangkutan belum mengerti akan tugasnya. Selain itu sebagian besar PNS di

Pussenarhanud menerima dan menjalankan semua kebijakan yang terdapat di dalam organisasi dengan ikhlas, mementingkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan terlebih dahulu dibandingkan dengan cuti yang dapat diambil, dan selalu bekerja maksimal agar target pencapaian yang direncanakan dapat dicapai. PNS di Pussenarhanud memiliki toleransi yang baik di lingkungan kantor, hal tersebut ditunjukkan dengan menerima setiap perbedaan dan kekurangan pegawai lain, tanpa mengeluh mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya di kantor, dan apabila terjadi masalah maka akan berusaha memahami dan menyelesaikan masalah tersebut. Rasa toleransi tersebut menunjukkan pula adanya rasa menghargai akan hak dan kebutuhan pegawai lain dalam Pussenarhanud, sehingga sebagian besar PNS di Pussenarhanud mempertimbangkan tindakannya agar tidak menimbulkan masalah dengan pegawai lainnya dan meminta maaf apabila telah melakukan kesalahan kepada pegawai lain di kantor. Selain itu sebagian besar PNS di Pussenarhanud senantiasa ikut melibatkan diri pada kegiatan-kegiatan kantor meskipun sifatnya tidak wajib, selalu memiliki perhatian kepada organisasi dan selalu menjaga nama baik organisasi di lingkungan

masyarakat. Semua hal tersebut mencerminkan prinsip dari OCB itu sendiri, dimana semua perilaku tersebut dilakukan diluar *job description* PNS di Pussenarhanud namun dapat memberikan dampak yang positif kepada keberlangsungan hidup organisasi.

Perilaku yang ditampilkan oleh PNS di Pussenarhanud tersebut diluar dari job description yang sudah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa job description merupakan in-role pegawai dalam organisasi, dimana hal tersebut wajib ditunjukkan oleh pegawai agar sistem dalam organisasi dapat berjalan dengan baik. Perilaku diluar job description pegawai dalam organisasi dapat dikatan extra role yang ditampilkan dalam organisasi. Hal tersebut tentunya berkaitan dengan performa kerja yang ditampilkan pegawai dalam organisasi. Menurut Borman dan Motowidlo dalam Organ (2006), extra-role performance merupakan tingkah laku yang tidak secara formal dibutuhkan dalam setiap pekerjaan, namun dapat membantu dalam menciptakan hubungan sosial di dalam pekerjaan, yang nantinya akan memfasilitasi efektivitas organisasi. Hal tersebut tercermin dari adanya tolong menolong antar pegawai dalam Pussenarhanud terkait dengan pekerjaan. Perilaku *extra role* tersebut dapat

ditampilkan apabila pegawai dalam organisasi dapat menunjukkan *in-role* nya dengan baik, sehingga apabila *in-role performance* dan *extra role performance* dapat dengan baik ditunjukkan pegawai dalam organisasi tentunya akan mempermudah tercapainya efektifitas organisasi.

Setelah PNS telah melaksanakan *in-role* nya dengan baik, PNS tersebut dapat menampilkan *extra role* nya di kantor dengan membantu pekerjaan pegawai lain di kantor, melakukan usaha lebih terhadap apa yang ditugaskan, menaati segala peraturan dan kebijakan meskipun tidak ada yang mengawasinya, toleransi terhadap semua yang terjadi di Pussenarhanud, senantiasa menjaga perilaku agar dapat mencegah timbulnya masalah di kantor dan merasa menjadi bagian dalam satu sistem yang bersinergi dalam bekerja di Pussenarhanud. Pegawai dalam organisasi yang menampilkan OCB disebabkan oleh berbagai factor, yaitu karakteristik individu, karakteristik tugas, karakteristik organisasi, dan perilaku pemimpin (Organ et all, 2006).

Karakteristik individu merupakan sikap pegawai yang ditampilkan dalam sebuah organisasi. Sikap pegawai yang dapat mempengaruhi OCB adalah *agreeableness*, *conscientiousness*, dan

*positive affectivity* (Organ et all, 2006). PNS di Pussenarhanud sendiri memiliki sikap ramah, toleransi antar sesama pegawai, disiplin dalam bekerja, mementingkan tujuan pekerjaan agar dapat diselesaikan, dan memiliki perasaan yang positif antar pegawai di kantor. Menurut Zhang Dew (2011) dalam Vemdia (2014), semakin positif sikap seseorang dalam setting pekerjaan, maka akan semakin positif pula perilakunya terhadap produktifitas kerja, dan hal ini mempengaruhi ada atau tidaknya OCB dalam organisasi. Karakteristik pegawai inilah yang menjadi salah satu faktor munculnya OCB di Pussenarhanud.

Karakteristik tugas pun menjadi faktor yang mempengaruhi munculnya OCB dalam organisasi. Faktor-faktor karakteristik tugas yang mempengaruhi OCB adalah *task feedback* dan *instrically satisfying task* (Organ et all, 2006). *Task feedback* yaitu umpan balik yang didapatkan oleh pegawai dari suatu organisasi terkait dengan pelaksanaan tugasnya, seperti misalnya diberikan pujian dari atasan ketika pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut baik, ataupun masukan dari atasan apabila pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dari sebuah perusahaan tersebut belum cukup baik. Melalui data penunjang yang didapatkan melalui hasil penelitian ini,



menunjukkan bahwa PNS di Pussenarhanud mendapatkan apresiasi dari atasan atau pimpinan di Pussenarhanud apabila telah selesai mengerjakan tugasnya dengan baik. Selain itu PNS mendapatkan saran dari atasan ataupun pimpinan di kantor untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Sedangkan *intrinsically satisfying task* merupakan kepuasan kerja intrinsik yang didapatkan oleh pegawai, bentuknya dapat berupa kompensasi dan *benefit* yang diberikan organisasi ataupun perasaan puas ketika sudah membantu mencapai target organisasi dengan membantu pekerjaan rekan kerja dalam organisasi. Melalui data penunjang yang didapatkan melalui hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa sebagian besar PNS di Pussenarhanud merasa puas terhadap pekerjaan yang telah diselesaikannya, karena dapat membuat organisasi berjalan dengan efektif.

Faktor lainnya yang mempengaruhi OCB adalah karakteristik organisasi. Pussenarhanud merupakan instansi militer yang memiliki struktur organisasi yang jelas, pegawainya merupakan sipil dan anggota militer dimana semua pemimpinnya dijabat oleh anggota militer. Instansi militer tentunya memiliki formalisasi organisasi dimana instansi ini memiliki peraturan-peraturan dan prosedur yang jelas, sehingga

semua pekerjaan telah dirancang secara jelas untuk dikerjakan oleh pegawainya agar organisasi dapat berjalan dengan optimal. Dengan kondisi seperti itu membuat organisasi yang cenderung bersifat infleksibel. Infleksibilitas mengacu pada sejauh mana organisasi secara kaku dapat melaksanakan peraturan-peraturan dan prosedur-prosedur (Hall 1991, dalam Wilandini, 2009). Dengan kejelasan seperti itu membuat PNS di Pussenarhanud mengetahui adanya keadilan dan procedural justice, karena peraturan-peraturan formal membuat harapan pegawai dalam organisasi menjadi jelas yang dapat mengurangi ambiguitas peran dan konflik, sehingga dapat meningkatkan kepuasan karyawan, komitmen, dan kepercayaan terhadap organisasi, dimana hal tersebut dapat mempengaruhi munculnya OCB (Podasakoff, 1996, dalam Wilandani, 2009).

Faktor terakhir yang mempengaruhi OCB adalah perilaku pemimpin. Pemimpin yang efektif merupakan pemimpin yang memotivasi dengan memberikan arahan yang jelas, sehingga anggota dapat mencapai target serta mengapresiasi anggotanya setelah target tercapai (Organ, 2006). Hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan didasari atas kepercayaan dan rasa suka, sehingga kedua belah pihak dapat

memunculkan perilaku altruistik dan sopan santun, hal tersebut itu dapat memfasilitasi munculnya OCB dalam organisasi. Melalui data penunjang yang didapatkan melalui hasil penelitian ini menunjukkan pemimpin di Pussenarhanud selalu memberikan motivasi kepada bawahannya, selalu menjaga hubungan baik dengan bawahannya, dan

PNS di Pussenarhanud menilai bahwa pemimpinnya dapat menjadi contoh yang baik, karena disiplin, loyal dan peduli kepada bawahannya, tegas, berwibawa, dan bijaksana. Hal tersebut menjadi faktor PNS di Pussenarhanud untuk menampilkan *Organizational Citizenship Behavior*.

## DAFTAR PUSTAKA

Organ, D.W., Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior*. Thousand Oaks, California : Sage Publication. Inc.

Wexley, K.N. & Yukl, Gary, A. 1977. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Illionors : Richard Irwin, Inc.

Christensen, L. B., Johnson, R. B., & Turner, L. A. (2011). *Research Methods, Design, and Analysis Eleventh Edition* . Boston: Pearson Education, Inc.

Sugiyono.2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sudjana. 2005. *Metoda Statistika*. Bandung : Tarsito

Novianti, Sari. 2009. *Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Lembang*. Jatinangor : Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran – Skripsi Sarjana Yang Tidak Dipublikasikan

Dwi, Septia. 2013. *Organizational Citizenship Behavior Pada Petugas Bidang Pengendalian Operasi Pemadam Dinas Kebakaran Kota Bandung*. Jatinangor : Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran – Skripsi Sarjana Yang Tidak Dipublikasikan

Vemdia, 2014. *Organizational Citizenship Behavior Pada AISEC Bandung*. Jatinangor : Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran – Skripsi Sarjana Yang Tidak Dipublikasikan

Wilandini, 2009. *Peran Organizational Value Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran – Tesis Program Pasca Sarjana Magister Psikologi Yang Tidak Dipublikasikan

www.tniad.mil.id yang diunggah pada 9 April 2014 Pukul 17.30 WIB