

# PENGARUH AGREEABLENESS, SIKAP, NORMA SUBJEKTIF, KONTROL PERILAKU YANG DIPERSEPSIKAN TERHADAP INTENSI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Ika Corry Hartati Sipayung, M.Psi, Psikolog

[ikacorry8@gmail.com](mailto:ikacorry8@gmail.com)

Dosen Program Studi Psikologi Universitas Sari Mutiara Indonesia

Eka Danta Jaya Ginting, M.A, Psikolog

Vivi Gusrini Rahmadani Pohan, M.A, M.Sc, Psikolog

## ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana mana pengaruh dari agreeableness, sikap, Norma Subjektif, kontrol perilaku yang dipersepsikan terhadap intensi Organizational Citizenship Behavior. Penelitian ini menggunakan sampel penelitian sebanyak 79 orang. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling yang dikenakan pada dosen dan Karyawan di Universitas X. Pengumpulan datanya dengan menggunakan skala agreeableness, skala sikap, skala norma subjektif, kontrol perilaku yang dipersepsikan, skala intensi OCB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa agreeableness, sikap, norma subjektif, kontrol perilaku yang dipersepsikan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif yang signifikan terhadap intensi OCB. Selanjutnya peneliti melakukan uji pada setiap variabel penelitian didapat (1) agreeableness memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap intensi OCB (2) sikap memiliki pengaruh yang positif terhadap intensi OCB (3) Norma subjektif memiliki pengaruh yang positif terhadap intensi OCB (4) kontrol perilaku yang dipersepsikan memiliki pengaruh yang positif terhadap intensi OCB.*

***Kata Kunci: Agreeableness, Sikap, Norma Subjektif, Kontrol Perilaku yang dipersepsikan, Intensitas OCB***

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki pengaruh yang penting bagi sumber daya lainnya sehingga tidak adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dimanfaatkan. Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan fungsinya tergantung pada kualitas

sumber daya manusia yang ada didalamnya (Luthans, 2006).

Keberhasilan suatu perusahaan dapat terlihat ketika karyawan tidak hanya memiliki keinginan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas yang telah ditetapkan, akan tetapi mereka juga bersedia untuk melakukan pekerjaan tambahan diluar dari uraian tugas yang telah

ditetapkan demi tercapainya efektivitas organisasi (Organ, Podsakoff & Mackenzie, 2006). Tuntutan perusahaan tersebut dapat disebut juga sebagai *organizational citizenship behavior*.

*Organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang bermanfaat yang dilakukan oleh karyawan secara bebas dari ketentuan atau kewajiban dengan tujuan untuk membantu orang lain dalam mencapai tujuan (Bateman, Organ & Dennis, 2006). Hal tersebut meliputi menolong rekan kerja yang tidak hadir, menolong rekan kerja yang mendapat tugas ekstra, serta patuh terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Garg & Rastogi (2006) menyatakan OCB memacu organisasi untuk lebih inovatif, fleksibel, produktif dan responsif demi kelangsungan serta kesuksesan organisasi. OCB mengarahkan karyawan kepada sejumlah perilaku sukarela serta peningkatan hasil kerja. Ditambahkan oleh Sweeny & McFarlin (2002) yang menambahkan bahwa OCB yang terlihat sederhana, apabila terus dilakukan oleh banyak karyawan maka akan sangat membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitas serta melebihi target kinerja perusahaan yang dapat bersaing dengan perusahaan kompetitornya.

Perilaku seseorang dalam melakukan OCB dapat dilihat dari intensi individu tersebut. Intensi merupakan keputusan yang dibuat manusia untuk berperilaku secara tertentu (Craighead & Nemerof, 2002). Oleh sebab itu maka dapat dijabarkan bahwa ketika seseorang hendak melakukan sesuatu, ada niat ataupun sesuatu hal yang mendasarinya untuk

melakukan (*theory of planned behavior*). Intensi seseorang untuk melakukan OCB berpengaruh sebagai anteseden munculnya OCB. Semakin kuat intensi untuk melakukan OCB maka semakin besar peluang untuk melakukan perilaku tersebut. Selanjutnya didukung dari penelitian Khan & Stanton (2010) yang menyatakan bahwa dalam menentukan suatu perilaku maka sebelumnya harus ditentukan intensinya terlebih dahulu. Dalam penelitian ini untuk menentukan perilaku OCB maka harus melalui intensi OCB terlebih dahulu.

Intensi dapat dipengaruhi oleh tiga faktor penentu yaitu sikap, norma subjektif dan kontrol perilaku yang dipersepsikan (Ajzen, 2005)

Ajzen (2005) mengatakan bahwa sikap adalah penilaian positif dan negatif yang dimiliki individu terhadap perilaku yang ditampilkan. Oleh sebab itu pada penelitian ini maka intensi OCB dalam bentuk penilaian positif (suka) dan negatif (tidak suka). Wahyu, Fausiah & Masyitha (2013) menyatakan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap intensi karyawan. Hal ini berarti semakin positif hubungannya maka semakin besar perilaku tersebut ditampilkan.

Selain sikap, norma subjektif juga menjelaskan individu untuk berperilaku. Norma subjektif adalah kepercayaan seseorang terhadap harapan orang lain untuk ia lakukan dan keinginannya untuk mengikuti harapan tersebut. Wahyu, Fausiah & Masyitha (2013) menyatakan dalam penelitiannya bahwa norma subjektif memiliki hubungan yang positif dengan intensi berperilaku yang berarti semakin tinggi rujukan sosial ditempat kerja maka

diharapkan semakin tinggi intensi berperilakunya.

Selanjutnya kontrol perilaku yang dipersepsikan adalah persepsi seseorang tentang seberapa mudah atau seberapa sulit individu tersebut memunculkan perilaku. Semakin individu merasa perlu mampu atau mudah dalam melakukan perilaku tersebut maka semakin besar juga intensinya memunculkan perilaku tersebut. Wahyu dkk. (2013) memaparkan penelitiannya bahwa kontrol perilaku yang dipersepsikan berpengaruh positif dengan intensi, yang berarti jika tidak adanya hambatan dan adanya dukungan yang tinggi untuk berperilaku dari segala pihak dilingkungan kerja maka diharapkan semakin tinggi pula intensi karyawan untuk berperilaku.

George (dalam Emanuel, Ariek 2011) mengatakan bahwa OCB dapat ditentukan oleh kepribadian seseorang. Sejalan dengan penelitian dari George, Jones & Brief (1992) yang berpendapat bahwa kemauan seseorang untuk dapat membantu rekan kerjanya dapat dipengaruhi oleh faktor kepribadiannya. Dalam kepribadian terdapat beberapa jenis kepribadian dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori kepribadian *big five*. Hal tersebut dikarenakan terdapat banyak peneliti yang menggunakan teori *big five* dihubungkan dengan OCB. Kepribadian *big-five* terdiri dari 5 tipe yang diungkapkan oleh McCrae & Costa (1992) yaitu *neuroticism*, *extraversion*, *openness*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*.

Berdasarkan dari teori *big-five* yang terdiri dari 5 tipe yang telah disebutkan diatas maka peneliti memilih satu tipe kepribadian yaitu tipe kepribadian *agreeableness*.

Sampath(2008) yang menyatakan bahwa OCB memiliki hubungan yang positif dengan kepribadian *agreeableness*. Dimana semakin tinggi ciri *agreeableness* yang dimiliki oleh karyawan maka kecenderungannya untuk berperilaku OCB semakin besar. Dengan mengetahui pentingnya pengaruh OCB terhadap keberhasilan suatu perusahaan maka sangat dibutuhkan penelitian yang mengangkat kajian OCB khususnya di dunia organisasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode korelasional. Metode penelitian ini bertujuan melihat sejauhmana pengaruh satu variabel atau beberapa variabel bebas terhadap variabel tergantung. Pada penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda dengan tujuan menunjukkan seberapa besar pengaruh kepribadian *agreeableness*, sikap, norma subjektif, kontrol perilaku yang dipersepsikan, intensi OCB.

## Partisipan

Partisipan pada penelitian adalah pegawai dan dosen di universitas X sebanyak 79 orang. Subjek penelitian didominasi oleh wanita dan tingkat pendidikan S2 dengan masa kerja 1-5 tahun .

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling*.

## Alat Ukur dan Prosedur

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan 5 skala yaitu skala *agreeableness*, sikap, norma subjektif, kontrol perilaku yang dipersepsikan dan intensi

*organizational citizenship Behavior*. Skala *agreeableness* terdiri dari 20 aitem dan disusun berdasarkan aspek-aspek *agreeableness* yang dikemukakan oleh Costa & McCrae (1992). Aspek-aspeknya meliputi berhati lembut, Dapat dipercaya, mudah percaya, suka membantu, pemaaf, bersikap apa adanya. Skala sikap memiliki 8 aitem disusun dengan menggunakan aspek-aspek sikap (Ajzen, 2005) yaitu keyakinan individu, evaluasi hasil. Skala norma subjektif terdiri dari 8 aitem dan disusun melalui aspek-aspek keyakinan normatif dan motivasi untuk menuruti (Ajzen, 2005). Skala kontrol perilaku yang dipersepsikan berisi 9 aitem yang disusun berdasarkan aspek-aspek keyakinan mengontrol dan kekuatan mengontrol (Ajzen, 2005). Skala intensi *organizational citizenship Behavior* yang disusun menggunakan aspek-aspek yaitu tindakan, sasaran, konteks, waktu.

Dari hasil uji coba pada skala *agreeableness* didapat Corrected item-total correlation yang bergerak dari  $r_{xx} = -0,829$  hingga  $0,929$  dengan reliabilitas pengukuran  $0,962$ . Selanjutnya untuk skala sikap

didapat Corrected-item-total correlation yang bergerak dari  $r_{xx} = -0,175$  sampai  $0,776$  dengan reliabilitas pengukuran adalah  $0,878$ . Skala norma subjektif didapat corrected-item-total correlation yang bergerak dari  $r_{xx} = 0,218$  sampai  $0,778$  dengan reliabilitas pengukuran  $0,842$ . Skala kontrol perilaku yang dipersepsikan didapat corrected-item-total correlation yang bergerak dari  $r_{xx} = -0,009$  sampai  $0,767$  dengan reliabilitas pengukuran  $0,846$ . skala intensi OCB didapat corrected-item-total correlation yang bergerak dari  $r_{xx} = 0,555$  sampai  $0,933$  dengan nilai reliabilitas  $0,967$ .

Proses pengambilan data dilakukan selama dua hari, penyebaran skala dilakukan di masing-masing unit dan fakultas yang ada di universitas X. Penelitian ini menggunakan tryout terpakai. Persyaratan penelitian adalah pegawai dan dosen yang bekerja di universitas X. Adapun model analisa dalam penelitian ini adalah analisa regresi linier berganda. Analisis ini dapat menunjukkan *agreeableness*, sikap, norma subjektif, kontrol perilaku yang dipersepsikan terhadap intensi OCB.

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepribadian agreeableness	Sikap	Norma Subjektif	Perceive behaviour control	Intensi_OCB
N		79	79	79	79	79
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	112.4051	133.2785	126.3544	139.3291	89.6582
	Std. Deviation	9.96856	31.42877	32.30465	36.07248	5.14878
Most Extreme Differences	Absolute	.152	.142	.137	.146	.147
	Positive	.127	.092	.111	.146	.099
	Negative	-.152	-.142	-.137	-.122	-.147
Kolmogorov-Smirnov Z		1.347	1.264	1.221	1.301	1.304
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053	.082	.101	.068	.067

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *one Sample Kolmogorov-Smirnov*. Dikatakan terdistribusi secara normal apabila nilai  $p > 0.05$  (Priyatno, 2008).

Dalam penelitian ini adalah terdistribusi norma

**Tabel 2 Uji Linearitas Kepribadian *Agreeableness*, Sikap, Norma subjektif, Kontrol perilaku yang dipersepsikan**

Variabel	Signifikansi	
	Linearity	Deviation from linearity
<b>Kepribadian <i>agreeableness</i></b>	<b>0.000</b>	<b>0.082</b>
<b>Sikap</b>	<b>0.000</b>	<b>0.955</b>
<b>Norma Subjektif</b>	<b>0.000</b>	<b>0.694</b>
<b>Kontrol Perilaku yang dipersepsikan</b>	<b>0.032</b>	<b>0.953</b>

Hasil ini menunjukkan nilai  $p$  (0.000)  $< 0.05$  untuk *linearity* dan *linearity* dan  $p..$  (0.082, 0.955, 0.694, 0.953)  $> 0.05$  untuk *deviation for linearity*, artinya terdapat hubungan yang linier

antara kepribadian *agreeableness*, sikap, norma subjektif, kontrol perilaku yang dipersepsikan terhadap intensi OCB

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Kepribadian <i>agreeableness</i></i>	0.972	1.029
Sikap	0.239	4.187
Norma subjektif	0.186	5.381
Kontrol perilaku yang dipersepsikan	0.196	5.097

Dari tabel diatas terlihat dalam penelitian ini terdapat gejala

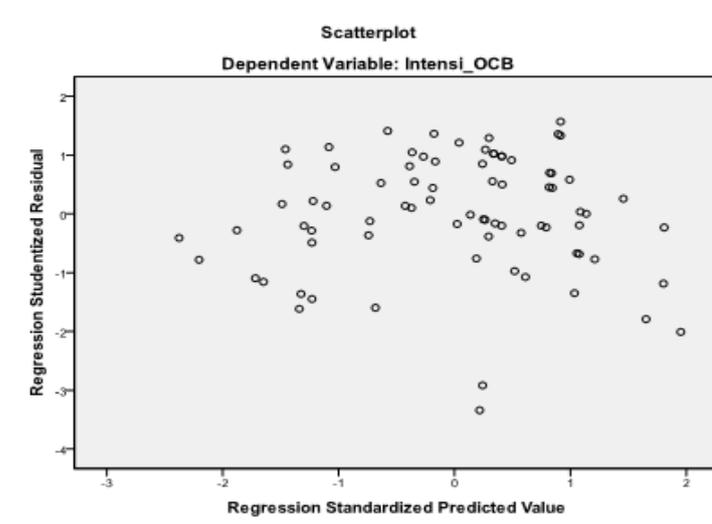
multikolinearitas atau tidak ada korelasi antar variabel independen

**Tabel 4**  
**Uji Autokorelasi**

Model	Durbin-Watson
1	1.900

Berdasarkan tabel diatas maka tidak terjadi gejala autokorelasi

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Dari grafik *scatterplots* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar tanpa membuat pola

tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	Nilai F	Signifikansi
1	8.887	0.000

Hasil Perhitungan Analisis Regresi Pengujian hipotesisnya menggunakan analisis regresi berganda diperoleh hasilnya  $F = 8,887$  dan nilai  $p = 0,000$ . Berdasarkan hasil tersebut didapat bahwa kepribadian *agreeableness*, sikap, norma subjektif, kontrol

perilaku yang dipersepsiakan berpengaruh pada intensi OCB.

Selanjutnya maka peneliti melakukan pengujian masing-masing pada keempat variabel yaitu variabel *agreeableness*, sikap, norma subjektif, kontrol perilaku yang dipersepsiakan

**Tabel 7**  
**Koefisien Variabel Penelitian**

Model	Nilai R	Nilai R <sup>2</sup>	Signifikansi
Kepribadian <i>agreeableness</i>	0.549	0.30	0.000
Sikap	0.186	0.03	0.024
Norma subjektif	0.97	0.94	0.010
Kontrol perilaku yang dipersepsikan	0.000	0	0.033

Variabel *agreeableness* memiliki nilai R sebesar 0,549 dengan nilai  $r^2=0,30$  menunjukkan *agreeableness* memiliki sumbangsih sebesar 30% terhadap intensi OCB. Selanjutnya untuk variabel sikap memiliki nilai R sebesar 0,186 dengan nilai  $r^2=0,03$  yang menunjukkan bahwa sikap memiliki sumbangsih sebesar 3% terhadap intensi OCB. Kemudian untuk variabel norma subjektif memiliki nilai r sebesar 0,97 dengan nilai  $r^2=0,94$  yang menunjukkan pengaruh norma subjektif terhadap intensi OCB sebesar 94% dan variabel kontrol perilaku yang dipersepsikan memiliki nilai r sebesar 0,00 dengan nilai  $r^2=0$  maka untuk variabel kontrol perilaku yang dipersepsikan tidak memiliki sumbangsih terhadap intensi OCB. Bila terpisah maka variabel kontrol perilaku yang dipersepsikan tidak memiliki sumbangsih terhadap intensi OCB akan tetapi bila digabungkan keempat variabel maka kontrol perilaku memiliki sumbangsih terhadap intensi OCB.

#### DISKUSI

Sikap, norma subjektif dan perilaku yang dipersepsikan memberikan sumbangsih sebesar 32% terhadap intensi OCB. Sisanya sebesar 68% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini berarti bahwa *agreeableness*, sikap, norma

subjektif dan perilaku yang dipersepsikan secara bersama-sama berpengaruh sebagai indikator pembentuk OCB.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kepribadian *agreeableness*, sikap, norma subjektif, kontrol perilaku yang dipersepsikan memiliki pengaruh positif terhadap intensi. Hal ini didukung oleh penelitian Organ (1990) yang menyatakan bahwa setiap individu berbeda-beda dalam menunjukkan OCB dalam bekerja. Perilaku individu tersebut dapat dipengaruhi oleh kepribadian *agreeableness*. Selanjutnya peneliti Hassan (2010) mengatakan bahwa kepribadian *agreeableness* berkorelasi positif terhadap OCB. Didukung oleh penelitian sebelumnya Organ & Ryan (1995) yang mengatakan kepribadian *agreeableness* memiliki pengaruh yang positif terhadap OCB.

Hubungan kepribadian *agreeableness*, sikap, norma subjektif, kontrol perilaku yang dipersepsikan terhadap intensi OCB sebagaimana dijelaskan oleh *theory of planned behavior* mengungkapkan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh intensinya. Intensi dapat merupakan faktor yang dapat memotivasi timbulnya perilaku. Intensi merupakan indikasi seberapa besar usaha seseorang untuk menampilkan perilaku. Intensi

dipengaruhi oleh tiga faktor personal berupa sikap terhadap perilaku, faktor sosial berupa tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku dan faktor kendali yang dapat memfasilitasi untuk menghalangi timbulnya perilaku (Ajzen, 2005).

Berdasarkan nilai  $r$  yang didapatkan dari hasil koefisien korelasi, kepribadian memiliki  $r$  sebesar 0.549 dengan sumbangan terhadap intensi 30 %. Nilai  $r$  tersebut menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap intensi OCB. Sikap memiliki  $r$  sebesar 0.186 dengan sumbangan terhadap intensi OCB sebesar 3 %. Nilai  $r$  tersebut menunjukkan pengaruh yang cukup terhadap intensi OCB. Hal ini berarti pengaruh dari sikap terhadap intensi OCB ada, akan tetapi cukup memiliki pengaruh. Norma subjektif memiliki nilai  $r$  sebesar 0.97 dengan sumbangan terhadap intensi OCB sebesar 94 % yang menunjukkan pengaruh yang sangat kuat terhadap intensi OCB.

Selanjutnya variabel kontrol perilaku yang dipersepsikan dengan nilai  $r$  sebesar 0,00 (0%) yang tidak memiliki pengaruh pada intensi OCB akan tetapi bila digabungkan pada keempat variabel maka variabel kontrol perilaku yang dipersepsikan masih dapat memberikan pengaruh pada intensi OCB.

Namun gabungan dari empat variabel yaitu kepribadian *agreeableness*, sikap, norma subjektif, kontrol perilaku yang dipersepsikan memiliki pengaruh yang kuat terhadap intensi OCB. Hal ini terjadi karena keempat variabel ini merupakan faktor pembentuk dari intensi OCB.

Penelitian dapat disimpulkan bahwa dalam mengetahui intensi

OCB dapat dilihat dengan mengetahui kepribadian *agreeableness* tinggi atau rendah yang nantinya dapat mendukung atau tidak mendukung intensi OCB, mengetahui sikap dari individu terhadap OCB mendukung atau tidak mendukung, pengaruh dari orang panutan yang ada disekitar lingkungan kerja apakah mendukung atau menentang OCB, faktor-faktor yang mendukung individu seperti kesempatan, kemampuan yang dapat membantu atau menghambat untuk mewujudkan perilaku OCB.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisa data diperoleh dalam penelitian ini adalah

1. kepribadian *agreeableness*, sikap, norma subjektif, kontrol perilaku yang dipersepsikan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap intensi OCB. *Agreeableness*, sikap yang positif, dukungan dari lingkungan sosial memberi pengaruh terhadap individu untuk melakukan OCB.
2. Sikap berpengaruh secara signifikan terhadap intensi OCB yang berarti bahwa sikap positif akan berpengaruh untuk meningkatkan intensi OCB.
3. Norma subjektif secara signifikan berpengaruh terhadap intensi OCB yang berarti semakin positif dukungan dari lingkungan kerja yang memiliki pengaruh terhadap intensi untuk melakukan OCB.
4. Kontrol perilaku yang dipersepsikan secara signifikan berpengaruh terhadap intensi

- OCB maka intensi untuk melakukan OCB semakin kuat.
5. Kepribadian *agreeableness* secara signifikan memiliki pengaruh terhadap intensi OCB. Variabel ini merupakan variabel yang berpengaruh dari antara ketiga variabel lain yaitu sikap, norma subjektif, kontrol perilaku yang dipersepsikan. Oleh sebab itu memiliki pengaruh yang kuat untuk membentuk intensi OCB.

### SARAN

1. Diharapkan agar penelitian selanjutnya untuk melakukan teknik *stratified sampling* sehingga masing-masing unit dapat terwakilkan.
2. Penelitian selanjutnya melakukan penelitian untuk mengkaji hubungan intensi OCB dengan perilaku OCB.
3. Kepribadian *agreeableness* yang memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap intensi OCB di harapkan bagi pihak perusahaan agar lebih memperhatikan pada seleksi penerimaan calon karyawan pelaksanaan untuk melakukan tes skala kepribadian *agreeableness*
4. Hendaknya pihak perusahaan menggali info lebih lanjut mengenai tingkat *agreeableness* pada seluruh karyawan yang bekerja disana agar mendapat gambaran yang komprehensif dan dapat menindaklanjutinya sesuai dengan hasil yang diperoleh.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (2005), *Attitudes, Personality and Behavior*, (2nd edition), Berkshire, UK: Open University Press-McGraw Hill Education.
- Ajzen, I. (1998). *Attitude, personality, and behavior*. Milton-keynes, England: open University Press & Chicago IL: Dorsey Press.
- Ajzen I. (2001). *Nature and Operation if Attitude*. *Annual Review of Psychology* 52, 27-58.
- Ariek. (2011). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas karyawan dan Perilaku Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dampaknya terhadap efektifitas organisasi pada PT wirajaya anugrah perkasa. Skripsi.
- Craighead W.E, Nemeroff CB. Editors. *The concise Corsini Encyclopedia of Psychology and behavioral sciences*. 3rd ed. New jersey : John Wiley & Sons Inc: (2004).
- Costa, P. I. , JR., & McCrae, R. R. (1992). *NEO-PI-R: Profesional manual*. Odessa, FL. Psychological Assessment Resources.
- George, jones. M., & Brief, A. P. (1992). *Feeling good, doinggood: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship*, *Psychological Bulletin*, 112, 310-329.
- Garg, P. & Rastogi, R. (2006). *Climate Profile and OCBs of Teacher in Public and Private Schools of India*. [on-line ]. [http: proquest umi.com](http://proquest.umi.com).
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research* (jilid 1-4). Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.

- Luthans, F. (2006). *Organizational behavior* 10th. Edisi terjemahan Bahasa Indonesia Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Organ, D. W. (1990). The motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior. In B. M. Staw & L.L. Cummings (ed). *Research in organizational behavior* (vol 12 pp 43-72). Greenwich, CT. JAI Press.
- Organ, D. W & Ryan, K. (1995). *A Meta-analytic review of attitudinal and dispositional Predictors of Organizational Citizenship behavior*. *Personel Psychology*, 48, 775-802.
- Organ, D. W; Podsakoff, P. M, & MacKenzie, S.B (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its nature, Antecedents and Consequences*. Amerika: SAGE Publication.
- Sampath. K. (2008). *The Impact of Five Factor Model of Personality on Organizational Citizenship Behavior of Non-managerial Employees in the Banking Sector in Sri langka*. Disertasi. Malaysia: Management and Science University. Stanton, J & Khan A. (2010). *Examination of the Effect of Corporate Sponship On Employee Of The Sponsor using ANZMAC*.
- Sweeney, Paul. D. & McFarlin, Dean B. (2002). *Organizational Behavior: Solution for management*. Internasional Edition. McGraw Hill Inc.
- Terry, D. J., & Hogg, M.A. (1996). "Group Norm and the attitude-behavior relationship a role for group identification". *Personality and social psychology bulletin* (8) 776-793.
- Wahyu, D., Fausiah & Masyitha. (2013). "Pengaruh Sikap, Norma subjektif dan persepsi kontrol perilaku terhadap intensi karyawan untuk berperilaku K3 di unit PLTD PT PLN (PERSERO) SEKTOR TELLO wilayah sulsebar (aplikasi TPB)". Tesis FKM Unhas.