

**HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT* DAN MOTIVASI KERJA DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PEGAWAI
DINAS PARIWISATA
KABUPATEN SLEMAN**

NASKAH PUBLIKASI

Disusun untuk Memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh
Derajat Sarjana Psikologi



Oleh :
Yesshisfayn
2000013030

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN
YOGYAKARTA
2024**

PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN MOTIVASI KERJA DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PEGAWAI
DINAS PARIWISATA
KABUPATEN SLEMAN**

Yesshisfayn

2000013030

Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan dan
Diterima untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

30 Agustus 2024

MENGESAHKAN

Fakultas Psikologi
Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

Pada Tanggal

24 September 2024

Pembimbing



Arini Widyowati, S.Psi., M.Psi., Ph.D., Psikolog

HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN MOTIVASI KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KABUPATEN SLEMAN

Yesshisfayn¹, Arini Widyowati²

Fakultas Psikologi Universitas Ahmad

Jl. Kapas No.9, Semaki, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta

yesshisfayn2000013030@webmail.uad.ac.id¹

arini.widyowati@psy.uad.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *perceived organizational support* dan motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas pariwisata Kabupaten Sleman. Jumlah subjek penelitian ini sebanyak 84 pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala sebagai alat pengumpulan data. Skala yang digunakan skala *organizational citizenship behavior*, skala *perceived organizational support*, dan skala motivasi kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS IBM versi 23.00 for windows. Hasil dari penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi, *intrinsic motivation*, *integrated regulation*, *identified regulation*, *introjected regulation*, dan *external regulation* dengan *organizational citizenship behavior* yang menunjukkan R memiliki nilai sebesar 0,461 dengan Sig. (p) sebesar 0,004 ($p < 0,05$). Selanjutnya, koefisien korelasi parsial antara persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis mayor dan minor diterima dan memberikan sumbangan efektif sebesar 21,116%. Berdasarkan hasil analisis data penelitian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dan motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas pariwisata Kabupaten Sleman.

Kata kunci : motivasi kerja, *organizational citizenship behavior*, *perceived organizational support*

THE RELATIONSHIP OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND MOTIVATION TO WORK TOWARD ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AMONG EMPLOYEES OF THE SLEMAN DISTRICT TOURISM SERVICE

Yesshisfayn¹, Arini Widyowati²

Fakultas Psikologi Universitas Ahmad

Jl. Kapas No.9, Semaki, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta

yesshisfayn2000013030@webmail.uad.ac.id¹

arini.widyowati@psy.uad.ac.id²

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship *perceived organizational support* and work motivation with *organizational citizenship behavior* to employees of the Sleman Regency Tourism Office. The total population of this study was 84 employees. The data collection method used is a quantitative method. Data collection was carried out using a scale as a data collection tool. The scale used is scale *organizational citizenship behavior*, scale *perceived organizational support*, and work motivation scale. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis technique with the help of the SPSS program *PSS IBM versi 23.00 for windows*. The results of this research show a significant relationship between perceptions of organizational support, *intrinsic motivation*, *integrated regulation*, *identified regulation*, *introjected regulation*, and *external regulation* with *organizational citizenship behavior* which shows R has a value of 0.461 with Say. (p) of 0.004 ($p < 0.05$). Furthermore, the partial correlation coefficient between perceived organizational support and *organizational citizenship behavior* and positive correlation among factors of work motivation and OCB. These results show that the major and minor hypotheses are accepted and provide an effective contribution of 21.116%. Based on the results of research data analysis, it can be concluded that there is a relationship between *perceived organizational support* and work motivation with *organizational citizenship behavior* to employees of the Sleman Regency Tourism Office

Keywords: *work motivation, organization citizenship behavior , perceived organizational support*

PENDAHULUAN

Perekonomian yang semakin global saat ini organisasi menghadapi tantangan baru untuk bertahan dalam dunia yang semakin kompetitif. Sumber daya manusia yang kompeten sangat penting bagi organisasi, baik bisnis maupun non-bisnis agar mereka dapat menjalankan dan menyelesaikan tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Sumber daya manusia, aset yang sangat penting bagi suatu bisnis harus dikelola dan diperhatikan dengan sebaik mungkin. Organisasi harus dapat meningkatkan pengembangan kinerja karyawan yang berkualitas dan bertanggung jawab (Waspodo *et.al.*,2013).

Peran sumber daya manusia di organisasi sangat berhubungan dengan kinerjanya, baik yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagaimana di atur dalam deskripsi jabatan, maupun kinerja diluar tanggung jawab pekerjaan yang mendukung keberhasilan organisasi. Kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan diluar tanggung jawab pekerjaan namun mendukung pencapaian tujuan organisasi disebut juga dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Perilaku individu di luar peran yang dikenal dalam sistem kerja formal disebut OCB atau perilaku warga organisasi. Perilaku ini dapat meningkatkan efisiensi organisasi secara keseluruhan (Robbins & Judge 2015). OCB sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi (Fauth *et.al.*,2009). Menurut Robbins & Judge (2015) individu dengan OCB yang tinggi, menunjukkan kesediaan untuk membantu anggota lain, mematuhi aturan organisasi, melibatkan diri dalam kegiatan organisasi, bersedia melakukan tugas-tugas lain diluar deskripsi jabatannya tanpa harus menunggu perintah atasan.

OCB juga penting bagi organisasi pemerintahan. Dalam era reformasi birokrasi diberbagai instansi pemerintahan, OCB pada aparatur sipil negara (ASN) dianggap vitals dan sangat menentukan kinerja organisasi (Darto 2014). Dengan OCB yang tinggi, ASN akan mendukung pelayanan yang baik kepada masyarakat, termasuk di Dinas pariwisata. Dinas pariwisata memegang peranan penting dalam mempromosikan potensi wisata disuatu daerah yang dapat mendatangkan wisatawan baik domestik maupun internasional yang akan mendukung pendapatan daerah pada gilirannya mendukung kesejahteraan masyarakat daerah.

Faktor yang lain juga memenuhi OCB adalah motivasi kerja. Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai proses yang menentukan besarnya intensitas, mengarahkan dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan tersebut. Dalam konteks pekerjaan maka motivasi berhubungan dengan upaya individu dalam mencapai tujuan organisasi. Intensitas menggambarkan seberapa kuat usaha yang ditunjukkan individu. Arah menggambarkan seberapa besar upaya tersebut diarahkan dalam pencapaian tujuan organisasi, serta ketekunan yang menggambarkan seberapa lama individu mampu mempertahankan usahanya. Individu dengan motivasi kerja yang tinggi akan mengerahkan usaha yang besar dalam menjalankan tugasnya, mampu mempertahankan usahanya untuk mencapai tujuan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tinggi motivasi kerja karyawan berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. (Ahmed & Islam 2011, Marliani 2016)

Penelitian lain yang dilakukan Solichin (2016) menyelidiki bagaimana persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja berdampak pada

organizational citizenship behavior karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta sebesar 0,183. OCB digunakan sebagai variabel terikat dalam kedua penelitian ini dan yang dilakukan peneliti sebelumnya. Sementara ada perbedaan pada variabel bebasnya, penelitian ini menggunakan POS dan motivasi kerja sebagai variabel bebasnya, sedangkan M Solichin menggunakan POS dan kepuasan kerja sebagai variabel bebasnya.

OCB adalah tindakan yang membantu meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi. Seorang karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dengan berusaha untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan yang tidak hanya mencakup jobdesk pribadinya (*in-role*), tetapi juga pekerjaan yang berada di luar tanggung jawab kerjanya (*ex-role* atau *extra-role*). Dengan demikian, karyawan dapat membantu organisasi melaksanakan sistem pekerjaan. Perilaku kewarganaan organisasi adalah kontribusi yang dilakukan oleh karyawan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan atau kebutuhan perusahaan. Karyawan dengan OCB yang tinggi rela bekerja tanpa mendapatkan kompensasi tertentu, tetapi tetap fokusnya adalah perilaku sosial yang dihasilkan dari integritas mereka terhadap rekan kerja dan perusahaan mereka (Suryanathan & Ardana 2014).

Menurut berbagai pengertian, OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi deskripsi pekerjaannya. Karyawan dengan OCB yang tinggi akan secara sukarela melakukan pekerjaan yang melebihi harapan organisasi sehingga dianggap menguntungkan organisasi.

Aspek-aspek OCB menurut Organ *et.al.*, (2006) lima dimensi yang membentuk OCB adalah yang paling umum dikonseptualisasikan dan

digunakan, yaitu : *conscientiousness, altruisme, civic virtue, sportmanship, dan courtesy*.

POS didefinisikan oleh Rhoades & Eisenberger (2002) sebagai persepsi karyawan tentang bagaimana organisasi menghargai kontribusi, kesejahteraan, dan kebutuhan sosial emosional mereka. POS adalah istilah yang mengacu pada tindakan yang diambil oleh organisasi untuk menunjukkan penghargaan atas upaya yang dilakukan oleh karyawannya. Namun karyawan percaya bahwa perusahaan memiliki orientasi positif atau negatif terhadap karyawan secara umum, seperti pengakuan atas kontribusi dan kepedulian terhadap kesejahteraan (Masud *et.al.*, 2004). Oleh karena itu, karyawan menunjukkan pola kesepakatan yang konsisten dengan berbagai pernyataan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka. Mereka juga memantau apakah perusahaan memperlakukan karyawannya dengan baik atau tidak dan memeriksa apakah akan menguntungkan dalam situasi yang berbeda (Ariani & Afriyanti 2017).

Aspek-aspek persepsi dukungan organisasi menurut Rhoades & Eisenberger (2002), persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi meliputi tiga aspek, yaitu : keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan dan kondisi kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa POS adalah persepsi karyawan tentang seberapa besar organisasi menghargai kerja mereka, menjaga kesehatan mereka, dan memenuhi kebutuhan sosial dan emosional mereka.

Motivasi merupakan kekuatan yang memberikan energi,

mengarahkan, dan mempertahankan perilaku Riggio (2002). Meskipun begitu (Robbins & Judge 2015) menggambarkan motivasi sebagai proses yang menjelaskan tingkat intensitas, arah, dan ketekunan yang ditunjukkan oleh seseorang untuk mencapai tujuannya. Intensitas merujuk pada seberapa besar usaha yang diberikan individu untuk mencapai tujuan, arah yang merujuk pada seberapa fokus usaha yang dikeluarkan menuju ke arah yang sesuai dengan tujuan dan kegigihan mengacu pada seberapa lama individu dapat bertahan menjalankan usahanya untuk mencapai tujuan dan tidak menyerah menghadapi hambatan. Tremblay *et.al.*,(2009) juga mendefinisikan motivasi kerja sebagai kesediaan individu untuk mengerahkan upaya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi. Individu dengan motivasi kerja yang tinggi memiliki dorongan yang kuat untuk melakukan pekerjaannya, mampu mengarahkan usaha dalam mencapai tujuan.

Motivasi berhubungan dengan sikap dan tujuan yang menjadi dasar munculnya suatu perilaku yang mengacu pada kepuasan kerja, motivasi kerja menjadai energi yang mendorong individu untuk melakukan usaha, mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan, mempertahankan usahanya dan tidak mudah menyerah ketika menghadapinya hambatan atau tantangan (Ryan & Deci 2000). Menurut teori ini, seseorang termotivasi karena untuk berperilaku tertentu karena faktor internal maupun eksternal.

Aspek-aspek motivasi kerja menurut Trembley *et.al.*,(2009) dibagi menjadi beberapa aspek yang mencerminkan berbagai alasan seseorang terlibat dalam pekerjaannya, yaitu : motivasi intrinsik, regulasi terpadu, regulasi yang diidentifikasi, regulasi introjeksi, regulasi eksternal , dan

amotivation.

Berdasarkan penelitian para tokoh di atas, bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan lebih banyak upaya, mempertahankan upaya untuk mencapai tujuan, dan tetap teguh saat menghadapi tantangan. Motivasi ini dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal.

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini sebagai berikut “Apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dan motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior*?”. Terdapat dua hipotesis pada penelitian ini yaitu :

1. Hipotesis mayor : Terdapat hubungan positif antara POS dan Motivasi kerja dengan OCB
2. Hipotesis minor :
 - a. Terdapat hubungan positif antara POS dengan OCB
 - b. Terdapat hubungan positif antara Motivasi kerja dengan OCB
 - c. Terdapat hubungan positif antara *regulasi terpadu* dengan OCB
 - d. Terdapat hubungan positif antara *regulasi teridentifikasi* dengan OCB
 - e. Terdapat hubungan positif antara *regulasi introjeksi* dengan OCB
 - f. Terdapat hubungan positif antara *regulasi eksternal* dengan OCB

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan metode kuantitatif menggunakan tiga skala. Skala *perceived organizational support* terdiri dari 12 aitem, skala motivasi kerja terdiri dari 15 aitem, dan skala *organizational citizenship*

behavior terdiri dari 20 aitem. populasi dari penelitian ini adalah pegawai Dinas pariwisata Kabupaten Sleman dengan subjek penelitian sebanyak 84 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik *pscyhological capital* dan menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis, jenis analisis statistik yang dikenal sebagai uji hipotesis digunakan untuk menguji asumsi mengenai paramenter populasi. Metode ini juga berguna untuk memperkirakan hubungan antara dua variabel. Peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda karena akan mengidentifikasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi, *intrinsic motivatio*, *integratec regulation*, *identified regulation*, *introjected regulation*, dan *external regulation* dengan *organizational citizenship behavior*. Setelah memenuhi uji asumsi maka dilakukan uji lanjutan, yaitu uji hipotesis mayor dan hipotesis minor. Adapun tabel hasill uji hipotesis mayor yang dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 1

Hasil uji hipotesis mayor

Variabel	R	Signifikansi	Keterangan
<i>Perceived of organizational support, intrinsic motivation, intregated regulation, introjected regulation, identified regulation, dan external regulation dengan organizational citizenship behaviour</i>	0,461	0,004	Sangat signifikan

Tabel 2*Hasil uji hipotesis minor*

Variabel	r	Signifikansi	Keterangan
Perceived of organizational support dengan organizational citizenship behaviour	0,232	0,017	Positif dan signifikan
Intrinsic motivation dengan organizational citizenship behaviour	0,335	0,001	Positif dan sangat signifikan
<i>Integrated regulation</i> dengan organizational citizenship behaviour	0,104	0,013	Positif dan signifikan
<i>Identified regulation</i> dengan organizational citizenship behaviour	0,342	0,001	Positif dan sangat signifikan
<i>Introjected regulation</i> dengan organizational citizenship behaviour	0,300	0,003	Positif dan signifikan
<i>External regulation</i> dengan organizational citizenship behaviour	0,289	0,004	Positif dan signifikan

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menganalisis ada atau tidak hubungan antara *perceived organizational support* dan motivasi kerja dengan *organizational citizenship* behavior pada pegawai Dinas pariwisata Kabupaten Sleman. Dari hasil penelitian menunjukkan uji hipotesis mayor diterima dengan nilai (R) sebesar 0,461 dengan taraf signifikan sebesar 0,004 ($p < 0,05$) yang artinya sangat signifikan dan hipotesis yang diajukan diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *perceived organizational support*, *intrinsic motivation*, *integrated regulation*, *introjected regulation*, *identified regulation*, dan *external regulation* dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas pariwisata Kabupaten Sleman.

Berdasarkan uji hipotesis minor pertama menunjukkan data diterima dengan korelasi partial variabel persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,232 dengan taraf signifikan sebesar 0,017 ($p < 0,05$) artinya hipotesis diterima dan ada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas pariwisata Kabupaten Sleman. Uji hipotesis kedua, menunjukkan data diterima dengan korelasi partial variabel *intrinsic motivation* dengan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,335 dengan taraf signifikan sebesar 0,001 ($p < 0,05$) artinya hipotesis diterima dan ada hubungan antara *intrinsic motivation* dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas pariwisata Kabupaten Sleman. Uji hipotesis ketiga, menunjukkan data diterima dengan korelasi partial variabel *integrated regulation* dengan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,104 dengan taraf signifikan 0,013 ($p < 0,05$) artinya hipotesis diterima dan ada hubungan antara *integrated regulation* dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas pariwisata Kabupaten Sleman.

Selanjutnya uji hipotesis keempat, menunjukkan data diterima dengan korelasi partial variabel *identified regulation* dengan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,342 dengan taraf signifikan sebesar 0,001 ($p < 0,05$) artinya hipotesis diterima dan ada hubungan antara *identified regulation* dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas pariwisata Kabupaten Sleman. Uji hipotesis kelima, data menunjukkan data diterima dengan korelasi partial variabel *introjected regulation* dengan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,300 dengan taraf signifikan sebesar 0,003 ($p < 0,05$) artinya hipotesis diterima dan ada hubungan antara *introjected regulation* dengan *organizational*

citizenship behavior pada pegawai Dinas pariwisata Kabupaten Sleman. Terakhir, uji hipotesis keenam, data menunjukkan data diterima dengan korelasi partial variabel *external regulation* dengan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,289 dengan taraf signifikan sebesar 0,004 ($p < 0,05$) artinya hipotesis dan ada hubungan antara *external regulation* dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas pariwisata Kabupaten Sleman.

Pada penelitian ini terdapat kelemahan karena kendala yang dihadapi saat penelitian. Kendala yang dihadapi peneliti yaitu keterbatasan pegawai pada Dinas pariwisata Kabupaten Sleman sehingga jumlah populasi dalam penelitian tergolong kecil.

KESIMPULAN

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis yang didapatkan terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dan motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas pariwisata Kabupaten Sleman, maka peneliti memperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior*, terdapat hubungan sangat signifikan antara *intrinsic motivation* dengan *organizational citizenship behavior*, terdapat hubungan signifikan antara *integrated regulation* dengan *organizational citizenship behavior*, terdapat hubungan sangat signifikan antara *identified regulation* dengan *organizational citizenship behavior*, terdapat hubungan signifikan antara *introjected regulation* dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas pariwisata Kabupaten Sleman. Terdapat sumbangan efektif yang didapatkan pada variabel persepsi dukungan organisasi, *intrinsic motivation*, *integrated*

regulation, identified regulation, introjected regulation, dan external regulation menyumbang sebesar 21,21166 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, M. W., & Brady, R. M. (1997). *Total quality management, organizational commitment, perceived organizational support, and intraorganizational communication*. *Management Communication Quarterly*, 10(3), 316-341.
- Arini, H. B., & Resekiani, M. B. (2023). *Perbedaan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Aparatur Sipil Negara Dan Karyawan Swasta Di Kota Makassar*. *Journal of art, humanity and social studies*, 2747-2671
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). *Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee "Citizenship"*. *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior*. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Díaz-Vilela, L. F. (2015). Relationships between Contextual and Task Performance and Interrater Agreement: Are There Any?. *PLoS ONE*. 7(3).
- Dra. Sari, M., (2016). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Buana Akuntansi* vol 1 No 1.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). *Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation*. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L., & Rhoades, L. 2002. "Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention". *Journal of Applied Psychology*, 87, 565–573
- Elyati, Mauli; Nuzulia, Siti. *The Influences of Reward Justice and Task Oriented Leadership Style toward Perceived Organizational Support*. *The International Journal of Indian Psychology*, Volume 3, Issue 3, No. 7, 2016, 97.
- Emma, J., & Rona. H., (2023). *The Outcome of Organizational Citizenship Behaviors in Part-Time and Tempory Working University Students*.
- Fauth, Rebecca; Bevan, Stephen; Mills, Peter. *Employee performance in the knowledge economy: Capturing the keys to success*. *Psychology research and behavior management*, 2009, 2: 1.
- Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multi Variate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP
- Greenberg, J., Baron, R.A. (2003), *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International

- Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 72.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Ishaq, A. & Talat, I. (2011). *Relationship between Motivastion and Job Statisfaction : A study of Higher Educational Institutions. Journal of Economics and Behavioral Studies*. Vol. 3 No.2
- Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), 2-3.
- Konovsky, M.A. and Organ, D.W. (1996), "*Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior*", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 17 No. 3, pp. 253-66
- Lelei, J., C, Chepkwony, P. K., & Ambrose, K. (2015). *Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in Banking Sector, Narobi County, Kenya. Internalsional Journal Of Businees. Humanities and Technology*. Vol. 5 No. 4.
- Mas"ud, Fuad; Prastiwi, Wahyu Dyah. *Peran Program Pensiun Terhadap Prefensi Calon Karyawan, Motivasi Kerja dan Retensi Karyawan. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi (JSMO)*, 2004, 1.Nomor 1: 64-71.
- M Solichin P, *Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bagian Rumah Tangga Universitas Negeri Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.
- Mariman. D., (2014). *Peran Organizational cCitizenship Behavior (OCB) Dalam Peningkatan Kinerja Individu Di Sektor Publik : Sebuah Analisis Teoritis Dan Empiris. Jurnal Borneo Administator*. Vol. 10 No. 1
- Organ, D., Podsakoff, P., & MacKenzie, S. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781452231082>
- Organ, D. W., and Ryan, K. (1994). *A Meta-analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. Personnel Psychology*. Vol. 48
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. and Bachrach, D.G. (2000), "*Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical andempirical literature and suggestions for future research*", *Journal of Management*, Vol. 26 No. 3, pp. 513-63
- Piyanuch, P., Chatchakorn, K., Chanyaphant, N., Suvimon, P., & Ampol, C., (2022). *Antecedents and Outcomes of Organizational Citizenship Behavior*

in Human Resource Management. International Journal of Business and Management Invention. Vol. 11 No.12

- Ratna I, Harlina N, Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Hotel Pandanaran Semarang, 2022, <https://media.neliti.com/media/publications/64441-ID-none.pdf>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2001). *Affective Commitment to the Organization : The Contribution of Perceived Organization Support. Journal of Applied Psychology* ,86(5),825-836
- Rivanda, Febby. (2013). Perlakuan-perlakuan dari organisasi yang diterima oleh karyawan ditangkap sebagai stimulus yang diorganisir dan diinterpretasikan 65 menjadi persepsi atas dukungan organisasi. *Jurnal Manajemen Universitas Negeri Padang*, Vol 2 (1).
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Lengkap*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok GRAMEDI
- Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge. (2008). *Organizational Behaviour Edisi 12, buku 2*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta
- Rahmiatun, N., & Siti, F., & Shanty, K., (2022). Komitmen Organisasi dan Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN). *Jurnal Al-Husna*, hal 223-240.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryanatha, A.A., dkk. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Baleka Resort Hotel & Spa Legian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3(4), 1155-1170.
- Sears, D.O, dkk. 1994. Psikologi sosial: Jilid 2. Alih Bahasa: Michael Adryanto Jakarta : Erlangga
- Sutrisno. 2013. *Manajemen Keuangan. Edisi Kesembilan*. Yogyakarta: Ekonisia
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). *Work extrinsic and intrinsic motivation scale: its value for organizational psychology research. Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4), 213–226.
- Van Dyne, L., Cummings, L. L., & McLean Parks, J. (1995). *Extra-Role Behaviors: In Pursuit of Construct and Definitional Clarity (A Bridge Over Muddied Waters)*. *Research in Organizational Behavior*, 17, 215-285.
- Waspodo, Agung AWS; Handayani, Nurul Chotimah; Paramita, Widya. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada

Karyawan Pt. Unitex di Bogor. JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 2013, 4.1: 97-115.

Wayne, Byrne, Z. Hochwarter, W. (2008) "*Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism*", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23 Iss. 1, pp. 54-72

Wulandari, Suci; Andriani, Chichi. Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryono Padang. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*, 2019, 1.2.