

## HUBUNGAN ANTARA KETERLIBATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN PERILAKU SOSIAL ORGANISASI DOSEN TETAP FKIP UNIVERSITAS ISLAM RIAU PEKANBARU

Shinta Stephani<sup>1)</sup>  
RR. Sri Kartikowati<sup>2)</sup>  
Fadly Azhar<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Post Graduate Student of Riau University

<sup>2)</sup>Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

<sup>3)</sup>Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

**ABSTRACT:** The purpose of this study was to analyze the relationship between job involvement and job satisfaction with the Organizational Citizenship Behavior. This research was conducted in faculty of education Islamic University of Riau Pekanbaru. This is a survey research. The population was 103 lecturers which was taken as sample totally 82 using simple random sampling technique. Instruments used to collect data were corrected using instrument over 3 variables than data was analyzed using Product Moment and Alpha Cronbach formulas. The research found **1)** there is a significant relationship between Job Involvement ( $x_1$ ) with the Organizational Citizenship Behavior ( $y$ ) with the coefficient of determination 0,553. **2)** there is a significant relationship of Job Satisfaction ( $x_2$ ) with the Organizational Citizenship Behavior ( $y$ ) with the coefficient of determination 0,381. **3)** there is a significant relationship of Job Involvement ( $x_1$ ) and Job Satisfaction ( $x_2$ ) with the Organizational Citizenship Behavior ( $y$ ) with the coefficient of determination 0,644. The conclusion of the study shows that the Organizational Citizenship Behavior can be improved through Job Involvement and Job Satisfaction.

**Key words:** Organizational Citizenship Behavior, Job Involvement, and Job Satisfaction.

**ABSTRAK:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Perilaku Sosial Organisasi. Penelitian ini dilakukan di FKIP Universitas Islam Riau Pekanbaru. metode yang digunakan adalah survey. Populasi 103 orang dosen dengan sampel berjumlah 82 orang dosen dengan teknik *Simple Random Sampling*. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data terhadap 3 variabel menggunakan rumus *Product Moment* dan *Alpha Cronbach*. penelitian ini menunjukkan bahwa: **1)** terdapat hubungan yang signifikan antara Keterlibatan Kerja ( $x_1$ ) dengan Perilaku Sosial Organisasi ( $y$ ) dengan koefisien determinasi 0,553. **2)** terdapat hubungan yang signifikan Kepuasan Kerja ( $x_2$ ) dengan Perilaku Sosial Organisasi ( $y$ ) dengan koefisien determinasi 0,381. **3)** terdapat hubungan yang signifikan Keterlibatan Kerja ( $x_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $x_2$ ) dengan Perilaku Sosial Organisasi ( $y$ ) dengan koefisien determinasi 0,644. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa Perilaku Sosial Organisasi dapat ditingkatkan melalui Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja.

**Kata Kunci:** Perilaku Sosial Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja.

## PENDAHULUAN

Perilaku Sosial Organisasi memiliki ruang lingkup yang lebih luas dibandingkan dengan komitmen karyawan secara pribadi karena makna perilaku sosial itu sendiri adalah memiliki tanggung jawab dan rasa cinta terhadap pekerjaan secara sukarela, tanpa diawasi. dan dapat diamati. Karena ia didasari oleh suatu motivasi/ nilai yang dominan. Oleh karena itu, secara pragmatis praktek manajemen dalam organisasi dalam keterlibatan penelitian ini adalah FKIP Universitas Islam Riau Pekanbaru sering berorientasi pada segala aspek yang berkenaan dengan yang ditampilkan oleh dosen itu sendiri.

Konsep Perilaku Sosial Organisasi ini menekankan pada pentingnya kesediaan dosen untuk saling membantu rekan kerja, maupun menolong kesulitan yang dihadapi rekan kerja apabila memiliki catatan yang baik pada kehadiran kerja, ketaatan pada aturan formal, kesediaan memelihara keterlibatan serta mementingkan organisasi di atas kepentingan pribadi.

Perilaku Sosial Organisasi merupakan tindakan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang melebihi pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan serta memberikan kontribusi terhadap kesuksesan pencapaian tujuan organisasi (Daft, 2010; Ivancevich, 2008; Luthan, 2006; Mc Shane dan Glinow, 2008; Newstrom, 2007; Noe, 2008; Rahman, 2014; Robbins dan Judge, 2008; Slocum, 2009; Wibowo, 2011).

Dengan melibatkan karyawan dengan baik melalui struktur organisasi, maka setiap karyawan akan memiliki kekuatan untuk menjadi inovatif dan meyakinkan diri untuk menampilkan kinerja yang baik. Konflik akan mampu dihindari jika setiap orang mempunyai tujuan yang sama dan pelatihan akan meningkatkan pembelajaran.

Karyawan dengan keterlibatan yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu misalnya karyawan yang menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan dengan senang hati memenuhi peraturan-

peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan dan lain-lain. Sebaliknya, karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaan adalah karyawan yang kurang memihak kepada perusahaan dan karyawan yang demikian cenderung hanya bekerja secara rutinitas. Keterlibatan para karyawan dalam pengambilan keputusan akan berpengaruh kepada mereka dan meningkatkan otonomi dan kendali mereka atas kehidupan kerjanya akan membuat karyawan lebih termotivasi, lebih setia pada organisasi, lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Keterlibatan kerja adalah suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri (Daft, 2010; Cook, 2008; Ivancevich, 2008; Mullins, 2005; Sutrisno, 2010; Noe, 2008; Mcshan dan Glinow, 2008; Wibowo, 2011; Newstrom, 2007; Luthan, 2006)

Namun demikian salah satu tujuan yang ingin dicapai dalam bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja. Kondisi ini akan tercapai bila dalam pekerjaannya dosen dapat menggerakkan motivasi yang kuat untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah rasa puas individu terhadap pekerjaan baik dari segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial) serta segi psikologis seperti kesempatan maju. (Slocum, 2009; Ivancevich, 2008; Robbins dan Judge, 2008; Luthan, 2006; Zainal dkk, 2003; Newstrom, 2007; McShan dan Glinow, 2008; Noe, 2008; Mullin, s 2005 Lephine, 2009; Shopiah, 2008; Wobowo, 2011)

Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga dosen yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Disisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga dosen yang kinerjanya baik akan mendapatkan kepuasan. Oleh karena itu FKIP UIR perlu menerapkan program pemberdayaan yang melibatkan dosen dalam pengambilan keputusan serta membuat suatu kebijakan. Akan tetapi

kenyataannya yang terjadi di lingkungan FKIP Universitas Islam Riau yakni kurangnya kepedulian dosen terhadap kesulitan yang dihadapi oleh rekan kerjanya, menurut pendapat mereka jika mereka membantu kesulitan yang dihadapi oleh rekan kerjanya maka ini merupakan pekerjaan tambahan tanpa memperoleh kompensasi apapun.

Keberhasilan tugas dosen sebagai tenaga pengajar dalam mengembangkan amanat tujuan pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor; salah satunya adalah Perilaku Sosial Organisasi. Perilaku Sosial Organisasi ini merefleksikan ciri yang kooperatif seperti suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. Jika seorang dosen memiliki Perilaku Sosial Organisasi maka dosen tersebut akan mengendalikan perilaku pribadi atau memilih perilaku- perilaku yang sesuai untuk kepentingan organisasi. Perilaku ini akan muncul karena dosen memiliki rasa bangga dan persepsi positif sebagai anggota organisasi dan merasa puas bila melakukan sesuatu yang lebih bagi organisasinya. Dalam hal ini dosen diharapkan lebih cakap, lebih responsif, sigap, kreatif dalam menjalankan tugas serta ikut bertanggung jawab atas keberhasilan Universitas.

Kesuksesan FKIP Universitas Islam Riau dalam memberdayakan serta melibatkan dosen akan meningkatkan kreativitas dosen, mengembangkan sikap dengan memberikan tanggung jawab dan otoritas dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan dan tanggung jawab. Untuk itu, lingkungan kerja diharapkan mampu mendukung keterlibatan kerja sumberdaya manusia yang efektif jika adanya keterbukaan komunikasi tentang kekuatan dan kelemahan rencana strategis FKIP Universitas Islam Riau.

Akan tetapi, hal ini belum dapat dicapai secara maksimal yang disebabkan oleh berbagai aspek-aspek seperti: dosen diperlakukan secara kurang adil, sistem penghargaan formal dari FKIP maupun UIR yang sangat minim, deskripsi kerja yang kurang jelas, dekan senantiasa bersikap otoriter dalam pengambilan keputusan, dekan tidak transparan dalam pembagian beban

mengajar, komunikasi antara atasan dan bawahan yang seharusnya kondusif, tidak adanya insentif, promosi serta pengawasan kelompok kerja dan kondisi kerja yang kurang memadai.

Secara tidak langsung fenomena tersebut mempengaruhi Perilaku Sosial Organisasi dosen FKIP UIR. Hal ini ditandai dengan aspek sebagai berikut: masih terdapat sebagian dosen yang kurang bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan, sebagian dosen bersikap kurang peduli terhadap masalah yang ada di FKIP Universitas Islam Riau Pekanbaru, tingkat kehadiran yang rendah (rapat, dan peringatan hari besar agama dan nasional yang dilaksanakan di kampus).

## METODE PENELITIAN

Sesuai permasalahan yang diteliti dan tujuan penelitian yang ditetapkan sebelumnya. Metode yang digunakan adalah survey, Teknik penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel bebas (*independent variables*) yaitu Keterlibatan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), serta variabel yang terikat (*dependent variable*), yaitu Perilaku Sosial Organisasi (Y) dosen tetap FKIP Universitas Islam Riau Pekanbaru

Penelitian ini dilakukan di FKIP Universitas Islam Riau Pekanbaru dan subjek penelitian adalah dosen tetap. Waktu penelitian ini dimulai sejak selesainya seminar proposal hingga selesai secara keseluruhan. Sedangkan sampel penelitian berjumlah 82 orang dosen tetap, diambil dari populasi yang berjumlah 103 orang dengan menggunakan rumus *Taro Yamane*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada variabel-variabel yang diteliti yaitu dengan angket yang berisikan pernyataan-pernyataan tentang Perilaku Sosial Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja.

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data sampel dengan menggunakan rata-rata, standar

deviasi, tabel frekuensi, dan histogram. Sedangkan statistik inferensial digunakan untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi. Sebelum pengujian tersebut, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis, yaitu uji normalitas, dan uji linieritas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hubungan antara Keterlibatan Kerja ( $X_1$ ) dengan Perilaku Sosial Organisasi (Y).

Pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Keterlibatan Kerja dengan Perilaku Sosial Organisasi dosen tetap FKIP Universitas Islam Riau Pekanbaru. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,744. Uji koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,553 atau 55,3% artinya besarnya kontribusi Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Sosial Organisasi adalah 55,3%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji keberartian koefisien korelasi  $r_{y1}$  dapat dilihat dari perhitungan  $t$  hitung = 3,521 >  $t$  tabel 1,996. Dengan kata lain koefisien korelasi antara Keterlibatan Kerja ( $x_1$ ) dengan Perilaku Sosial Organisasi ( $y$ ) signifikan.

Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja memberi kontribusi yang sangat signifikan terhadap Perilaku Sosial Organisasi dosen tetap FKIP Universitas Islam Riau Pekanbaru. Artinya makin tinggi Keterlibatan Kerja, maka Perilaku Sosial Organisasi dosen tetap FKIP Universitas Islam Riau Pekanbaru akan meningkat.

Menurut Wibowo (2011) tingkat *job involvement* dan *psychological empowerment* tinggi secara positif berhubungan dengan *organizational citizenship* dan *job performance*. *Job involvement* tinggi berhubungan dengan turunnya kemangkiran dan rendahnya tingkat pengunduran diri. Sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi. Logika yang mendasari adalah bahwa dengan melibatkan para pekerja dalam keputusan-keputusan mengenai mereka

dan dengan meningkatkan otonomi dan kendali mengenai kehidupan kerja mereka, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Warren Bennis dalam Luthan, menyatakan bahwa pemimpin harus membangun kepercayaan, dan ini adalah jalan dua arah. Manajer harus mempercayai karyawannya dan karyawan harus merasa bahwa bosnya tidak akan pernah mengecewakan. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan Perilaku Sosial Organisasi dosen. Dengan mempercayai integritas, melibatkan dosen, kebaikan hati, dan kemampuan kerja dosen maka Perilaku Sosial Organisasi akan meningkat.

### Hubungan antara Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dengan Perilaku Sosial Organisasi (Y).

Pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Perilaku Sosial Organisasi dosen tetap FKIP Universitas Islam Riau Pekanbaru. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,617. Uji koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,381 atau 38,1% artinya besarnya kontribusi Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Sosial Organisasi adalah 38,1%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji keberartian koefisien korelasi  $r_{y2}$  dapat dilihat dari perhitungan  $t$  hitung = 2,600 >  $t$  tabel 1,664. Dengan kata lain koefisien korelasi antara Kepuasan Kerja ( $x_2$ ) dengan Perilaku Sosial Organisasi ( $y$ ) signifikan.

Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memberi kontribusi yang sangat signifikan terhadap Perilaku Sosial Organisasi dosen tetap FKIP Universitas Islam Riau Pekanbaru. Artinya makin tinggi Kepuasan Kerja, maka Perilaku Sosial Organisasi dosen tetap FKIP Universitas Islam Riau Pekanbaru akan meningkat.

Sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2008), Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan Perilaku Sosial

Organisasi. Tampaknya adalah logis untuk menganggap bahwa Kepuasan Kerja seharusnya menjadi faktor penentu utama dari Perilaku Sosial Organisasi seorang karyawan. Karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, Robbins mengatakan, diskusi-diskusi awal mengenai Perilaku Sosial Organisasi beranggapan bahwa hal ini sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Karyawan yang puas mungkin akan berbuat lebih dalam pekerjaan mereka karena mereka ingin merespons pengalaman positif.

Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) menurut Wibowo (2011) merupakan perasaan positif tentang pekerjaan, sebagai hasil dari evaluasi dari karakteristiknya. Orang dengan tingkat Kepuasan Kerja tinggi mempunyai perasaan positif tentang pekerjaan mereka. Sedangkan orang dengan tingkat kepuasan rendah mempunyai perasaan negatif.

Dari penjelasan di atas dapat di maknai dan disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan Perilaku Sosial Organisasi. Inti dari karyawan yang memiliki Perilaku Sosial Organisasi akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya.

### **Hubungan antara Keterlibatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja dengan Perilaku Sosial Organisasi ( $Y$ )**

Hasil analisis regresi ganda yang diperoleh harga koefisien korelasi ganda  $r$  hitung 0,802 dengan demikian hubungan Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Perilaku Sosial Organisasi dosen tetap FKIP Universitas Islam Riau Pekanbaru berkategori sangat kuat. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,644 dengan  $F$  hitung  $> F$  tabel atau  $71.313 > 3,14$  dengan persamaan regresi  $= 1.923 + 0,581X_1 + 0,416X_2$

Dari hasil persamaa tersebut menunjukkan bahwa Keterlibatan kerja dengan Perilaku Sosial Organisasi yaitu  $r_{x1} = 0,744$  lebih besar apabila

dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi antara variabel dan Kepuasan Kerja dengan variabel Perilaku Sosial Organisasi yaitu  $r_{x2} = 0,617$ . Namun secara bersama-sama Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap Perilaku Sosial Organisasi dosen tetap FKIP Universitas Islam Riau Pekanbaru. Makin baik Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja, maka makin baik Perilaku Sosial Organisasi. Sebaliknya makin buruk Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja, maka makin buruk pula Perilaku Sosial Organisasi dosen tetap FKIP Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Menurut Wibowo (2011:113), pemberdayaan membantu menghilangkan kondisi yang menyebabkan ketidak berdayaan sambil meningkatkan perasaan self- efficacy pekerja. Self- efficacy adalah suatu perasaan bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan apa saja yang diberikan kepadanya. Namun self- efficacy perlu didukung dengan kemampuan aktual.

Maka pemberdayaan merupakan suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya.

Pengaruh dari Perilaku Sosial Organisasi adalah kepemimpinan yang diterima karyawan dari manajer mereka. Khususnya kepercayaan antara seorang karyawan, manajer dan gaya manajemen dalam mengembangkan kemampuan kepemimpinan diantara karyawan telah ditemukan ekpresi dari Perilaku Sosial Organisasi.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Keterlibatan kerja ( $X_1$ ) dengan Perilaku Sosial Organisasi ( $Y$ ). Artinya semakin baik Keterlibatan kerja dosen, maka Perilaku Sosial Organisasi akan semakin baik.

2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kepuasan kerja (X2) dengan Perilaku Sosial Organisasi (Y). Artinya makin baik Kepuasan kerja dosen, maka Perilaku Sosial Organisasi akan semakin baik.
3. Terdapat hubungan positif yang signifikan dan linier antara Keterlibatan kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama dengan Perilaku Sosial Organisasi (Y). Artinya Keterlibatan kerja secara bersama-sama dengan Kepuasan kerja akan dapat meningkatkan Perilaku Sosial Organisasi.

Berdasarkan tiga kesimpulan di atas, diketahui bahwa ketiga hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima, yaitu Keterlibatan kerja (X1), dan Kepuasan kerja (X2) mempunyai hubungan yang signifikan secara bersama-sama dengan Perilaku sosial organisasi dosen tetap FKIP Universitas Islam Riau Pekanbaru. Dengan Perilaku Sosial Organisasi dosen tetap FKIP Universitas Islam Riau Pekanbaru dapat ditingkatkan melalui Keterlibatan kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2).

## SARAN

Berdasarkan beberapa simpulan yang telah dibuat rasanya perlu pada penelitian ini di kemukakan beberapa saran dalam rangka meningkatkan Perilaku Sosial Organisasi dosen tetap FKIP Universitas Islam Riau Pekanbaru Kepala Universitas, saran-saran yang disampaikan sehubungan dengan temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Pimpinan Universitas

- a. Pimpinan Universitas diharapkan dapat meningkatkan Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja yang memberikan pengaruh terhadap Perilaku Sosial Organisasi dosen tetap FKIP Universitas Islam Riau Pekanbaru, tugas seorang Pimpinan Universitas akan berhasil dengan baik apabila Pimpinan Universitas tersebut mampu memahami akan tugas yang harus dilaksanakannya, mampu mengarahkan, membimbing, mempengaruhi, menguasai

pikiran dan perasaan serta tingkah laku dosen dan pegawai di Universitas.

- b. Pimpinan Universitas diharapkan untuk terus meningkatkan kemampuan komunikasi interpersonal dengan belajar berkomunikasi yang baik, melalui pelatihan dan penataran yang efektif sehingga akan menjadi faktor pendorong yang positif bagi peningkatan komunikasi yang baik sehingga pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas kepemimpinan.

### 2. Bagi Dosen

Berdasarkan hasil penelitian tentang Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja yang memberikan pengaruh terhadap Perilaku Sosial Organisasi dosen tetap FKIP Universitas Islam Riau Pekanbaru disarankan agar terus menjalin hubungan kerjasama yang baik sesama dosen, sehingga menciptakan suasana kerja yang membuat bawahan merasa aman, tenang, dan memiliki suatu kebebasan dalam mengembangkan gagasannya dalam rangka tercapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

### 3. Bagi Peneliti selanjutnya

Dimasa akan datang peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti lebih dalam lagi mengenai variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Perilaku Sosial Organisasi dosen tetap FKIP Universitas Islam Riau Pekanbaru. Contohnya variabel Kinerja dan Komitmen Organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Daft L. Richard. 2010. *New Era of Management*. Canada: Nelson Education.
- Ivancevich, dkk. 2008. *Organizational Behavior and Management*, New York: McGraw-Hill.
- Lepine . Colquitt. Wesson. 2009. *Organization Behaviour*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- McShane, dan Glinow. 2008. *Organizational Behavior*. (New York: McGraw Hill)

- Mullins J. Laurie. 2005. *Management and Organizational Behavior*. New York: Prentice Hall.
- Newstrom W. John 2007. *Organizational Behavior; Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill.
- Noe. Hollenbeck. Gerhard. Wright. 2008. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Rahman, U. 2014. *Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior pada Guru Madrasah Aliyah Madani Alauddin Paopao Gowa Sulawesi Selatan*. (Jurnal Analisa Volume 21 No 1 hal. 131-142)
- Robbins P. Stephen dan Judge A Timothy, 2008. *Organizational Behaviour*. New Jersey: Pearson Education.
- Slocum. 2009. *Principles of Organizational Behavior*. Canada: Cengage Learning.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset
- Wibowo. 2011. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Press
- Zainal,VR., dkk. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada