

PERILAKU *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DAN KELESTARIAN LINGKUNGAN

Andi Hendrawan¹, Hari Sucahyowati² Indriyani³, Kristian Chayandi⁴

¹Mahasiswa Progran Doktor Ilmu Manajemen UNSOED
^{1,2,3,4} Staf Pengajar Akademi Maritim Nusantara Cilacap
andi_hendrawan@amn.ac.id

Abstract

The environment must be sustained until the world ends. Anyone is required to maintain the beauty and comfort. Do not let our environment destroyed by our own actions. Although in a government there are regulations on environmental preservation, but still many people who are not conscious in its preservation is an obligation that must be met.

The purpose of this research is to prove the relationship between organizational citizenship behavior (OCB) behavior and environmental ecologist. The research sample is all employees of Academy of Maritime Nusantara as many as 40 people with cross sectional approach. The result of research shows there is relationship between Organizational citizenship behavior (OCB) with environmental sustainability.

Keywords: *Organizational citizenship behavior (OCB), environmental sustainability*

1. PENDAHULUAN

Isu lingkungan hidup menjadi isu sentral akhir-akhir ini, kerusakan lingkungan hidup menjadi hal yang tidak bisa terelakan lagi. Prilaku manusia yang tidak baik menjadi salah satu penyebab terjadinya kerusakan lingkungan. Ambisi pribadi dan kelompok, kepentingan akan energi dan sumber daya ekonomi menjadi pemicu parahnya kerusakan lingkungan hidup.

Lingkungan hidup harus kita jaga kelestariannya sampai dunia ini berakhir. Siapapun wajib menjaga keindahan dan kenyamanannya. Jangan sampai lingkungan kita hancur karena ulah kita sendiri. Meskipun dalam suatu pemerintahan terdapat peraturan tentang pelestarian lingkungan, tapi masih banyak manusia yang belum sadar dalam pelestariannya merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi.

Indonesia mengalami permasalahan pencemaran lingkungan seperti seperti halnya negaranegara yang lain. Berbagai pencemaran dan kerusakan lingkungan ditengarai disebabkan oleh operasionalisasi mesin dan teknologi yang digunakan sejumlah perusahaan untuk meraih keuntungan komersial dalam jumlah besar (Dharma, C.A., 2012). Masalah ini tidak terjadi jika para manajer perusahaan memegang komitmen pada pemenuhan tanggung jawab sosial terhadap kebersihan lingkungan. Usaha dari pihak regulasi untuk melestarikan dan mengembangkan kemampuan lingkungan hidup yang serasi, selaras, dan seimbang telah dilakukan dengan menetapkan UndangUndang Republik Indonesia nomor 23 tahun 1997 tentang pengelolaan lingkungan hidup. Aturan pelaksanaan lebih lanjut telah dinyatakan dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah nomor 18 tahun 1999 (Widarto D , dkk 2013).

Robbin (2008) menekankan bahwa perilaku-perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada diluar persyaratan formal sangat penting bagi berfungsinya organisasi. Perilaku tambahan diluar diskripsi pekerjaan dalam organisasi sering disebut sebagai perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *Organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut Podsakoff, 1996 OCB mempengaruhi keefektifan organisasi.

Menurut Organ (2006), ada lima aspek yang mempengaruhi *Organizationa Citizenship Behavior* (OCB) yaitu *altruisme, courtesy, sportmanship, conscientiousness* dan

civic virtue. Menurut Wirawan (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya antara lain kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional & *servant leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi.

Prilaku OCB sangat cocok dalam upaya pelestarian lingkungan, karena prilaku OCB adalah prilaku yang baik dalam suatu organisasi diluar pekerjaannya yang tidak mendapatkan penghargaan khusus. Karyawan atau orang yang berperilaku OCB selalu berbuat tanpa parih dengan harapan kebaikan bersama sehingga konsep kelestarian lingkungan dapat terjaga.

KONSEP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

Bateman dan Organ (1983) memperkenalkan konstruk *OCB* dengan menarik konsep perilaku super peran oleh Katz dan Kahn (1966). *OCB* didefinisikan sebagai “perilaku individu yang *discretionary*, yang tidak secara langsung atau eksplisit termasuk dalam sistem imbalan, dan secara keseluruhan akan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 1988). Pada tahun 1997, Organ meredefinisi *OCB* sebagai “kontribusi terhadap pemeliharaan dan peningkatan konteks sosial dan psikologi yang mendukung kinerja tugas.

Schuler (1980) dan Cooper, Dewe dan O’Driscoll (2002) dalam Robbins (2005) mendefinisikan *OCB* sebagai “suatu perilaku yang bebas dilakukan atau dipilih (*discretionary*)”. Perilaku *discretionary* individu dalam *OCB* menurut Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006:3) bukan merupakan suatu persyaratan absolut dari deskripsi kerja. *OCB* bukan sekedar perilaku yang melibatkan pilihan individu. Seseorang tidak akan dihukum jika ia memilih untuk tidak melakukan hal tersebut. *OCB* baik secara langsung atau eksplisit tidak dikenal dalam sistem *reward* yang normal ada dalam organisasi kerja karyawan. *OCB* secara keseluruhan meningkatkan fungsi organisasi secara efisien dan efektif. Secara keseluruhan yang dimaksud adalah jumlah perilaku seseorang sepanjang waktu dan jumlah perilaku setiap orang dalam kelompok, bagian maupun organisasi.

Menurut Mc Shane dan Von Glinov Mc Shane dan Von Glinov (2005:43), Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2005:) juga Kinicki dan Kreitner (2006), *OCB*, menunjuk pada “perilaku diluar tugas pekerjaan normal karyawan yang melebihi panggilan tugasnya atau melebihi persyaratan peran kerjanya (*out-of-role*)”. Sedangkan Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) mendefinisikan *OCB* “sebagai perilaku *discretionary* individu yang tidak secara langsung atau eksplisit ada dalam sistem *reward* yang formal, dan secara keseluruhan meningkatkan fungsi organisasi secara efisien dan efektif”.

OCB dianggap penting karena perilaku ini sering dijadikan bahan pembicaraan yang positif dan patut dicontoh, baik oleh kastemer, klien ataupun oleh mahasiswa, terutama ketika mereka pindah penyedia layanan (*switching service provider*). Ivancevich *et al.* (2005) menyitir beberapa hasil penelitian untuk mengkaji mengapa karyawan terlibat dalam *OCB* dan apa yang dapat dilakukan untuk mendorong karyawan melakukan *OCB*, yaitu bahwa:

1. Tidak ada hubungan yang jelas antara *OCB* dengan kebanyakan karakteristik kepribadian. *OCB* yang lebih tinggi sering ditemukan pada karyawan yang berorientasi pada kolektivisme daripada pada karyawan yang lebih berorientasi pada individualisme.

2. Adanya faktor situasional tertentu yang terkait dengan *OCB*, antara lain faktor yang didefinisikan oleh karyawan maupun manager sebagai “bagian dari pekerjaan” dan faktor yang disebut “di luar peran”. Karyawan sering mendefinisikan pekerjaannya secara luas dan memasukkan aktivitas *OCB* sebagai bagian dari tugasnya, sedangkan manager mereka menganggapnya sebagai aktivitas “ekstra”. *OCB* cenderung mempengaruhi evaluasi manajerial karyawan, namun kadang-kadang diinterpretasikan sebagai upaya untuk melakukan sesuatu yang baik bagi perusahaan dan bagi kastemer.

3. Kepemimpinan manager yang diterima oleh karyawannya mempengaruhi *OCB*. Terutama kepercayaan antara seorang karyawan dan seorang manager dan suatu gaya kepemimpinan yang mendorong pengembangan keterampilan kepemimpinan diantara karyawan.

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari tugas pekerjaan normal mereka atau karyawan yang akan memberikan kinerja melebihi harapan organisasi. Dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, dimana tugas-tugas makin banyak dilakukan dalam tim dan fleksibilitas menjadi sangat kritis, organisasi membutuhkan karyawan yang akan melakukan *OCB*.

DIMENSI-DIMENSI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

Istilah *OCB* pertama kali diajukan oleh Organ, yang mengemukakan lima dimensi primer dari *OCB* (Allison, dkk,2001) yaitu:

- a. *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.
- b. *Civic virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara professional maupun sosial alamiah.
- c. *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum
- d. *Courtesy*, adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
- e. *Sportmanship* berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

APLIKASI OCB DALAM PRAKTEK DI DUNIA KERJA KAITANYA DENGAN KELESTARIAN LINGKUNGAN HIDUP

Contoh aplikasi *OCB* dalam praktek di dunia kerja kaitanya dengan kelestarian lingkungan hidup , antara lain:

1. Mematikan lampu ruangan pada siang hari yang tidak bermanfaat
2. Apabila ada kran air yang menyala pada saat kita tahu dimatikan krannya agar dapat menghemat air
3. Melakukan kegiatan sosial tentang kebersihan lingkungan tidak mendapatkan uang tetapi dikerjakan dengan sungguh-sungguh
4. Melatih rekan kerja dalam upaya pelesarian lingkungan hidup walau tidak di bayar
5. Rela mewakili perusahaan untuk program bersama dalam kelestarian lingkungan
6. Memahami dan berempati walaupun saat dikritik
7. Melindungi perusahaan atau tempat kerja dalam keadaan apapun oleh pihak yang tidak bertanggung jawab
8. Mengambil sampah di lantai untuk dibuang di tempat sampah agar kelihatan bersih
9. Apabila disuruh pimpinan tidak selalu mengeluh dikerjakan dengan sepenuh hati

10. Tidak menggunakan fasilitas kantor yang sebenarnya ada kesempatan untuk menggunakan
11. Mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan perusahaan termasuk dalam upaya kelestarian lingkungan hidup
14. Mempunyai semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas kantor apalagi perihal pelestarian lingkungan hidup.
15. Mempunyai kemauan untuk belajar demi meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dirinya tentang pencemaran lingkungan, dan kelestarian lingkungan hidup.

KELESTARIAN LINGKUNGAN HIDUP

lingkungan hidup adalah kesatuan ruang dan benda termasuk juga alam serta semua makhluk hidup yang saling berinteraksi di dalamnya. Dari pengertian ini dapat kita ambil manfaat bahwa manusia menjadi pihak yang bertanggung-jawab serta memegang peranan atas kelestarian lingkungan di sekitarnya. Hal tersebut dapat di capai dengan menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Berikut ini adalah beberapa analisa yang penting untuk kita ketahui bersama.

Dalam rangka menghadapi tantangan lingkungan di bumi, ada kebutuhan untuk mendidik dan memberi informasi kepada masyarakat mengenai permasalahan lingkungan. Salah satu komitmen masyarakat dan pemerintah internasional dalam menjaga bumi dari pencemaran dan kerusakan adalah melalui pelaksanaan Pendidikan Lingkungan Hidup (*Environment Education*), yang merupakan kunci untuk mempersiapkan masyarakat dengan pengetahuan, keahlian, nilai dan sikap peduli lingkungan sehingga dapat berpartisipasi aktif dalam memecahkan masalah lingkungan.² Pendidikan Lingkungan Hidup menurut konvensi UNESCO di Tbilisi (1997)

Faktor Penyebab Kerusakan Lingkungan Hidup

A. Faktor Alamiah

Bencana alam menjadi pemicu rusaknya lingkungan hidup yang tak terelakkan. Indonesia sendiri kerap mengalami bencana seperti banjir, tanah longsor, kebakaran hutan, angin yang merusak (topan/puting beliung), gunung meletus, gempa bumi serta tsunami. Kejadian-kejadian ini merupakan fenomena alam yang kehadirannya sering tak terduga.

B. Faktor Kesengajaan (ulah manusia)

Seperti yang terjadi pada wilayah lain, rusaknya lingkungan hidup di Indonesia ada kalanya merupakan ulah dari orang-orang yang tidak bertanggung-jawab. Manusia dengan segala kelebihannya dari makhluk lain senantiasa berkembang dari pola kehidupan yang sederhana melangkah maju ke tahap modern. Dengan dalih peningkatan taraf hidup tersebut, manusia sering mengeksploitasi kekayaan alam secara berlebihan tanpa memperhatikan aspek keseimbangan. Akibatnya terjadi penurunan fungsi alam sebagai penyangga utama kehidupan.

2. METODE PENELITIAN [Times New Roman 11 bold]

Objek Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti *organization citizenship behaviour* (OCB) kaitannya dengan upaya kelestarian lingkungan hidup pada karyawan Akademi Maritime Nusantara Cilacap

Metode Penelitian

Sampel diambil dengan metode sampel jenuh yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 40 responden. Penelitian menggunakan pendekatan cross sectional. Kuesioner dibagikan kepada responden kemudian dianalisa menggunakan statistic Kai kuadrat.

Operasionalisasi Variabel

Organizational citizenship behavior (OCB) mengacu pada pendapat (Aldag & Resckhe, 1997). bahwa dimensi dari *Organizational citizenship behavior (OCB)* diantaranya adalah : *altruism, Civic Virtue, conscientiousness, Courtesy, sportsmanship.*

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasioanal	Alat ukur/skala
<i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i>	Melakukan kegiatan melebihi tanggung jawab sebagai karyawan di bidang kelestarian lingkungan antara lain. <ol style="list-style-type: none"> 1. Mematikan lampu ruangan pada siang hari yang tidak bermanfaat 2. Apabila ada kran air yang menyala pada saat kita tahu dimatikan krannya agar dapat menghemat air 3. Melakukan kegiatan sosial tentang kebersihan lingkungan tidak mendapatkan uang tetapi dikerjakan dengan sungguh-sungguh 4. Melatih rekan kerja dalam upaya pelesarian lingkungan hidup walau tidak di bayar 5. Rela mewakili perusahaan untuk program bersama dalam kelestarian lingkungan 6. Memahami dan berempati walaupun saat dikritik 7. Mengambil sampah di lantai untuk dibuang di tempat sampah agar kelihatan bersih 8. Mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan perusahaan termasuk dalam upaya kelestarian lingkungan hidup 9. Mempunyai semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas kantor apalagi perihal pelestarian lingkungan hidup. 10. Mempunyai kemauan untuk belajar demi meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dirinya tentang pencemaran lingkungan, dan kelestarian lingkungan hidup. 	Kuesioner /Ordinal
Kelastarian hidup lingkungan	Kegiatan yang dilakukan kelompok orang dalam upaya memperbaiki lingkungan dan tidak merusak lingkungan.	Kuesioner/ordinal

3. HASIL PENELITIAN

1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan *Organizational citizenship behavior (OCB)*

Tabel 1 Distribusi frekuensi *Organizational citizenship behavior (OCB)*

kategori	Frekuensi	Persentase
BAIK	21	52.5
CUKUP	16	40.0
KURANG	3	7.5
Total	40	100.0

Berdasarkan tabel 1. hasil penelitian diketahui bahwa *Organizational citizenship behavior (OCB)* paling banyak pada kategori baik yaitu sebanyak 21 responden (52,5 %) dan paling sedikit pada kategori kurang sebanyak 3 responden (7,5 %). Berdasarkan penelitian (Hendrawan, Suahyawati, & Indriyani, 2017) OCB pada karyawan Akademi maritime Nusantara akan menunjukkan perilaku kerja yang baik secara keseluruhan. Karyawan tidak hanya melakukan tugas-tugas pokok saja, namun juga melakukan tugas-tugas di luar tugas pokok karyawan seperti: membantu rekan kerja yang kesulitan, menggunakan waktu yang efektif. Sifat OCB yang baik ini akan menjadi modal dalam perilaku dalam kelestarian lingkungan.

2. Distribusi frekuensi responden berdasarkan kelestarian lingkungan hidup

Tabel 2 distribusi frekuensi kelestarian

kategori	Frekuensi	Persentase
BAIK	15	37.5
CUKUP	18	45.0
KURANG	7	17.5
Total	40	100.0

Berdasarkan tabel 2. hasil penelitian diketahui bahwa *kelestarian lingkungan hidup* paling banyak pada kategori cukup yaitu sebanyak 18 responden (45 %) dan paling sedikit pada kategori kurang sebanyak 7 responden (17,5 %)

3. Tabulasi silang hubungan antara *Organizational citizenship behavior (OCB dan kelestarian lingkungan hidup*

Tabel 3 tabulasi silang ocb dan kelestarian

			KELESATRAIAN			Total
			BAIK	CUKUP	KURANG	
OCB	BAIK	Count	12	9	0	21
		% of Total	30.0%	22.5%	.0%	52.5%
	CUKUP	Count	3	9	4	16
		% of Total	7.5%	22.5%	10.0%	40.0%
	KURANG	Count	0	0	3	3
		% of Total	.0%	.0%	7.5%	7.5%
Total		Count	15	18	7	40

Tabel 3 tabulasi silang ocb dan kelesatraian

			KELESATRAIAN			Total
			BAIK	CUKUP	KURANG	
OCB	BAIK	Count	12	9	0	21
		% of Total	30.0%	22.5%	.0%	52.5%
	CUKUP	Count	3	9	4	16
		% of Total	7.5%	22.5%	10.0%	40.0%
	KURANG	Count	0	0	3	3
		% of Total	.0%	.0%	7.5%	7.5%
Total	Count	15	18	7	40	
	% of Total	37.5%	45.0%	17.5%	100.0%	

Tabel 4 hasil tes kai kuadrat

	Value	df	P
Pearson Chi-Square	22.464 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	22.400	4	.000
Linear-by-Linear Association	15.626	1	.000
N of Valid Cases	40		

Berdasarkan tabel 3 dan 4 di atas menunjukkan bahwa *Organizational citizenship behavior (OCB)* paling banyak pada kelestarian lingkungan hidup pada kategori baik yaitu sebesar 12 orang (30 %) sedangkan yang *Organizational citizenship behavior (OCB)* pada kategori kurang dan kelesatraian kurang sebanyak 3 (7,5 %).. Berdasarkan $df = 4$ dan nilai X hitung (22.464^a) lebih besar dari nilai X tabel (11,55) dan nilai p value = 0,00 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, maka H_0 di tolak dan menerima H_a yaitu terdapat hubungan Hubungan antara *Organizational citizenship behavior (OCB)* dengan kelesatraian lingkungan hidup.Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian (Hendrawan, Suchayawati, Cahyandi, Akademi, & Nusantara, 2018) Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa OCB Conscientiousness dan pendidikan berhubungan signifikan positif dengan indikator keselamatan Nelayan dengan nilai P masing masing 0.00 dan 0.010. Peningkatan keselamatan nelayan dapat diupayakan dengan meningkatkan pendidikan dan pengetahuan melalui training dan pelatihan. Prilaku kelestarian akan meningkat dengan keberadaan sifat OCB pada masing masing manusia, karena sifat OCB merupakan sifat baik yang ada dalam diri manusia.

4. SIMPULAN [Times New Roman 11 bold]

Prilaku *Organizational citizenship behavior (OCB)* sangat mempengaruhi prilaku orang dalam berbuat baik dan benar, demikian dalam pelestarian lingkungan. Karyawan atau siapa pun yang mempunyai prilaku OCB yang baik maka dia akan berusaha melestarikan lingkungan dengan cara dan kemampuan yang ia miliki, contoh membuang sampah pada tempatnya, menanam pohon, menjaga kebersihan, mempropagandakan pentingnya lingkungan hidup dan sebagainya.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara prilaku *Organizational citizenship behavior (OCB)* dengan tindakan melestarikan lingkungan hidup dengan berbagai kegiatan yang dilakukan. Diperlukan peningkatan prilaku *Organizational citizenship behavior (OCB)* agar dapat menunjang program kelestarian lingkungan.

5. REFERENSI

- Badruzman J, 2012, PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) TERHADAP KUALITAS LAYANAN (Studi kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tasikmalaya), Jurnal Akuntansi Vol 10 NO. 1
- Bateman, Thomas S. and Organ, D.W. 1983. Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee "Citizenship". *Academy of Management Journal* 26:587-95
- Bolino, M.C. 1999: Citizenship and Impression Management: Good Soldiers or Good Actors?. *Academy of Management Review* 24(1):82-98
- Brief, A.P and Motowidlo, S.J. 1986. Prosocial Organizational Behavior. *Academy of Management Review* 11:710-25
- Budihardjo, A. (2004). Mengenal Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Forum Manajemen Prasetya Mulya Tahun ke-XVIII*. No. 82; 1-18.
- Hilmi. (2011). Kepemimpinan Transformasional Dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasional Di Politeknik Negeri Lhokseumawe. *Jurnal perspektif Manajemen dan Perbankan*, Vol. 2, No. 1. 36-62
- Jahangir, N., Akbar, M., and Haq, M (2004.) Organizational Citizenship Behaviors: Its Nature and Antecedents, *BRAC University Journal*, Vol I, No 2, pp. 75-85.
- Hendrawan, A., Suchayawati, H., Cahyandi, K., Akademi, D., & Nusantara, M. (2018). HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP INDIKATOR KESELAMATAN NELAYAN. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Pekalongan "Job Outlook Mencari Atribut Ideal Lulusan Perguruan Tinggi,"* 30-40.
- Hendrawan, A., Suchayawati, H., & Indriyani. (2017). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN AKADEMI MARITIM NUSANTARA. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS Semarang*, 39-48.
- Kumar, K., Bakhshi, A., and Rani, E. 2009). Linking the Big Five Personality Domains to Organizational Citizenship Behavior, *International Journal of Psychological Studies*, Vol 1 No 2, pp. 73-81.

- Lamidi. (2008). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol 8, No 1, pp. 25-37.
- Lako, A. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi: Isu, Teori*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heru, T (2003). *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Keefektifan Pemimpin, Kepuasan Bawahan, dan Upaya Ekstra Bawahan*. Jurnal Akuntansi dan Manajemen Edisi April 2003, melalui <[http://www.stieykpn.ac.id/images/downloads/journal/JAM/JAM Vol 14 No 1 April 2003.pdf](http://www.stieykpn.ac.id/images/downloads/journal/JAM/JAM%20Vol%2014%20No%201%20April%202003.pdf)>[03/05/10].
- Kerlinger, F.N (2000). *Asas-Asas Penelitian Behavioral* Edisi 3. Yogyakarta. Penerbit Gajah Mada University Press.
- Kerlinger, Robert & Angelo Kinicki (2003). *Perilaku Organisasi Buku Ke-1*. Jakarta Penerbit Salemba Empat.
- 2005. *Perilaku Organisasi Buku Ke-2* Jakarta. Penerbit salemba Empat.
- Laurensia, R. (2006). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi : Studi Kasus di PT Bank X Kalimantan Tengah*. Jakarta. Perpustakaan MM-UI.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior*, 10th Edition, Alih Bahasa Vivi Andika Yuwono dkk, Andi, Yogyakarta.
- Meyer *et al.*, 1989, *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Boston: Richard D. Irwin, Inc.
- Muchiri, M.K. 2002. An Inquiry into The Effects of Transformational and Transactional Leadership Behaviors on The Subordinates Organizational Citizenship Behaviors and Organizational Workshop. Malang: *Jurnal Psikodinamik Vol. 4 No.1 Januari 2002*
- Kreitner R., Kinicki A., 2006. *Organizational Behaviour*. 2nd edition. New York: McGraw Hill.
- Organ, D. W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: *Lexington Books*.
- Podsakoff, P.M. and MacKenzie, S.B., 1994 "Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness", *Journal of Marketing Research*, 3(1), 351-363.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie S.B., and Bommer W.H., 1996, Transformational Leader Behavior and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors, *Journal of Management*, 22(2): 259-298.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Smith, C.A., Organ, D.W., and Near, J.P., 1983, Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedent, *Journal of Applied Psychology*, Vol 36, pp. 151-169.
- Sugiyono. (2004). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung. Penerbit Alfabeta.

UNESCO. (2007). *The UN Decade of Education for Sustainable Development. The First Two Years*. Paris: UNESCO

Widarto D dkk (2013) PENGARUH *ENVIRONMENTAL PERFORMANCE* DAN *ENVIRONMENTAL DISCLOSURE* TERHADAP *ECONOMIC PERFORMANCE*, *UMP*

Wirawan, 2014, Teori Kepmimpinan. Ilmu prilaku, Bandung. Penerbit Alfabeta

