

Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) pada perusahaan daerah air minum

Teten Intan Setiani¹, Agi Syarif Hidayat²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Swadaya Gunung Jati

¹Email: teten.intan@gmail.com

²Email: agi.unswagati@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pusat Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kamuning dengan jumlah 62 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik penarikan data menggunakan kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.918 > 1.670$, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dilihat pula dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.160 > 1,670$ dan secara simultan variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) ditunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7.907 > 3.15$. Dari semua hasil baik secara parsial maupun simultan memiliki nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Kepemimpinan; kepuasan kerja; organizational citizenship behavior

The effect of leadership and job satisfaction on organizational citizenship behavior (ocb) of perusahaan daerah air minum (pdam) tirta kamuning

Abstract

This research aimed to find out the effect of leadership and job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB). The research method used in this study is a quantitative research method. The population in this study were sixty-two employees in Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kamuning. The sampling technique uses saturated samples so that all the employees of the population are sampled in this study. The technique of drawing data using a questionnaire and data analysis used is multiple regression analysis. The results showed that there was a positive and significant effect between the variables of leadership and job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) seen by $t_{count} > t_{table}$ which is $2,918 > 1,670$, job satisfaction had a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) seen by $t_{count} > t_{table}$ $3.160 > 1,670$ and simultaneously the variables of leadership and job satisfaction have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) indicated by $F_{count} > F_{table}$ is $7.907 > 3.15$. All of the results both partially and simultaneously have a sig value that less than 0.05 or $0,000 < 0.05$.

Keywords: leadership; job satisfaction; organizational citizenship behavior

PENDAHULUAN

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kamuning yang bertempat di jl. RE. Martadinata No. 527, Ancaran, Kec. Kuningan, Kab. Kuningan. PDAM Tirta Kamuning adalah suatu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Kuningan, yang bergerak dibidang distribusi air bersih bagi masyarakat.

Menjadi sebuah keuntungan bagi perusahaan jika karyawan yang dimilikinya, memiliki OCB, karena dengan memiliki OCB maka usaha pengendalian karyawan yang bisa dilakukan perusahaan dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya. Oleh karena itu penting bagi perusahaan melakukan usaha-usaha guna meningkatkan perilaku OCB yang dimiliki karyawannya.

Tabel 1. Tingkat keterlambatan masuk kerja karyawan pdam tirta kamuning kantor pusat 2019

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari kerja (orang)	Jumlah Kerja Seharusnya (hari)	Hari	Jumlah Keterlambatan	Presentase Kehadiran	Presentase Ketepatan Absen
(1)	(2)	(3)	(4) = (2)x(3)	(5)	(6) = ((4)-(5))/(4) x 100%	(7) = 100% - (6)	
Januari	62	20	1240	77	93,79%	6,21%	
Februari	62	20	1240	56	95,48%	4,52%	
Maret	62	20	1240	58	95,32%	4,68%	
Jumlah		60	3720	191	284,59%	15,41%	
Rata-rata		20	1240	63,66	94,86%	5,13%	

Mengacu pada tabel diatas menurut (Wirawan, 2017:780) menyebutkan contoh perilaku kewargaan organisasi antara lain adalah masuk kerja lebih awal dan pulang kerja lebih telat. Berdasarkan data di atas ditemukan bahwa tingkat keterlambatan dan ketidakpatuhan karyawan terhadap aturan yang berlaku di perusahaan yang masih cukup tinggi yaitu dengan rata-rata 5,13%. Selain keterlambatan masuk kerja, hasil observasi juga menemukan masih banyaknya karyawan yang terlambat bekerja setelah jam istirahat. Sehingga hal ini dapat mengindikasikan terciptanya OCB karyawan pada dimensi conscientiousness masih belum terpenuhi.

Masalah lain terkait dengan OCB karyawan PDAM Tirta Kamuning tercermin dari hasil observasi langsung mengenai dimensi civic virtue sebagai perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dari harapan tersebut faktanya masih banyak karyawan yang mengeluh dan tidak sejalan kebijakan organisasi untuk melakukan perubahan yang lebih baik dalam penggunaan sistem absensi dan acuan prosedur dari tiap bidang pekerjaannya yang lebih diperketat. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa perilaku OCB pada karyawan PDAM Tirta Kamuning masih rendah.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan salah satu pendorong dalam tercapainya tujuan perusahaan. Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kebebasan berperilaku seseorang diluar dari tugas dan peraturan organisasi sehingga tidak dapat imbalan dari organisasi namun apabila dilakukan oleh pegawai dapat meningkatkan berfungsinya organisasi, dengan demikian Organizational Citizenship Behavior (OCB) diharapkan mampu mendorong kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan. Menjadi sebuah keuntungan bagi perusahaan jika karyawan yang dimilikinya memiliki OCB, karena dengan memiliki OCB maka usaha pengendalian karyawan yang bisa dilakukan perusahaan dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya. Oleh karena itu penting bagi perusahaan melakukan usaha-usaha guna meningkatkan perilaku OCB yang dimiliki karyawannya. Upaya dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat menggunakan beberapa variabel yang mempengaruhi OCB sebagai faktor pendorong.

Kepemimpinan sebagai faktor pendorong OCB sebagaimana menurut penelitian terdahulu dari (Nurcahyo, 2016) yang menunjukkan hasil yang signifikan antara kepemimpinan dengan OCB. kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam menginspirasi atau mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tugas atau tujuan yang telah ditetapkan, faktor kepemimpinan juga memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuannya (Sutrisno, 2017:213). Pemimpin memainkan peran penting dalam mendorong pencapaian OCB dengan cara meningkatkan sikap positif karyawan melalui kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan faktor pendorong dalam meningkatkan OCB seperti pada model perilaku kewarganegaraan (Wirawan, 2017:781), sebagaimana kepuasan kerja merupakan sikap atau persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya, karena karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif. Maka kepuasan kerja dalam sikap positif ini diharapkan mampu meningkatkan perilaku sukarela karyawan serta memberikan keuntungan lebih bagi perusahaan dalam mengembangkan citra perusahaan maupun dalam pencapaian tujuan perusahaan dilihat dari penelitian terdahulu (Diputra & Rahyuda, 2015) dan (Rohayati, 2014) yang menunjukkan hasil yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB.

Terdapat keyakinan bahwa karyawan yang puas akan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas. Bukti menyatakan bahwa kepuasan kerja berkorelasi moderat dengan OCB, individu dengan ciri-ciri kepribadian tertentu juga lebih puas dengan pekerjaan mereka yang kemudian mengarahkan mereka untuk terlibat lebih banyak di OCB. Oleh karena itu kepuasan kerja merupakan salah satu factor yang membentuk OCB, pertanyaan tersebut sangat logis yang menganggap bahwa kepuasan kerja merupakan penentu utama OCB karyawan (Robbins, 2006) dalam (Putra dan Sudibya, 2018).

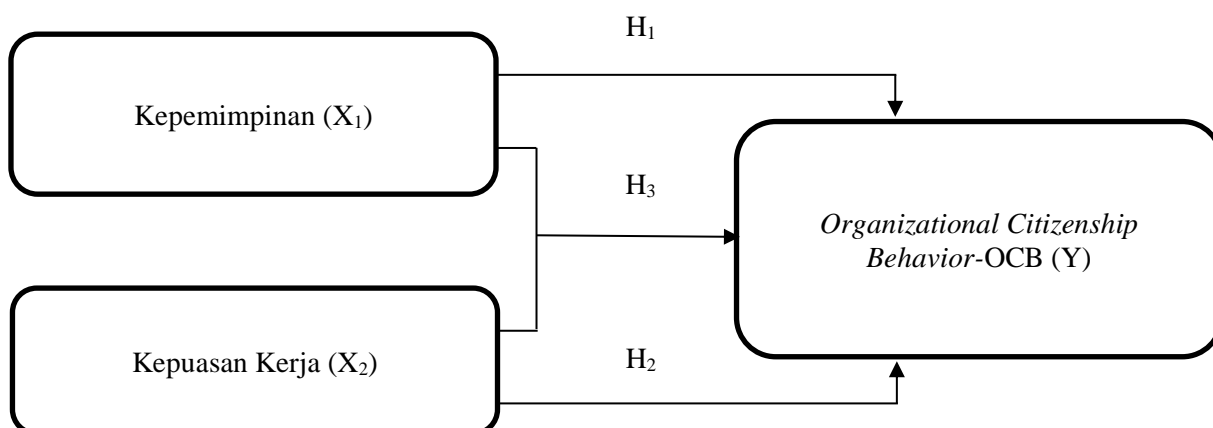
Berdasarkan fenomena permasalahan mengenai rendahnya OCB karyawan serta adanya perbedaan hasil penelitian antara kepemimpinan serta kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviour (OCB), maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan serta kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviour (OCB).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviour (OCB). Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para peneliti selanjutnya dalam bidang kajian manajemen sumber daya manusia khususnya organizational citizenship behaviour (OCB) karyawan. Selain itu hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi para pimpinan perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan organizational citizenship behaviour (OCB) karyawan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif karena tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) yang dibuktikan melalui pembuktian statistik.

Adapun desain penelitiannya seperti gambar berikut ini:



Gambar 1. Rancangan Penelitian Regresi Berganda

Keterangan:

H1: Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior-OCB (Y).

H2: Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior-OCB (Y).

H3: Kepemimpinan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Organizational Citizenship Behavior-OCB (Y).

Dalam penelitian ini terdapat 1 variabel dependen yaitu organizational citizenship behaviour (OCB) serta dua variabel independen yaitu kepemimpinan dan kepuasan kerja. Dimensi yang digunakan dalam variabel kepemimpinan yaitu: 1) memprakarsai struktur (*initiating structure*), 2) Keramahan (*consideration*), 3) Pemimpin yang berorientasi pada pekerja (*employee-oriented leader*), 4) Pemimpin yang berorientasi pada produksi (*production-oriented leader*) (Robbins & Judge, 2018:251). Dimensi yang digunakan dalam variabel kepuasan kerja adalah 1) kemanusiaan dan 2) kemanfaatan (Rivai, 2015:623). Dimensi yang digunakan dalam variabel oragizational citizenship behaviour (OCB) adalah : 1) *altruism*, 2) *conscientiousness*, 3) *sportsmanship*, 4) *courtesy*, 5) *civic virtue* Organ, (1988) dalam (Kaswan, 2015:285).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pusat Perusahaan Daerah Air minum Tirta Kamuning yang berjumlah 62 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dimana dalam penelitian ini seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 62 responden. Teknik sampel jenuh peneliti gunakan karena jumlah populasi yang relatif kecil dibawah 100 orang.

Teknik penarikan data dalam peneitian ini menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran instrumen penelitian menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil uji validitas instrumen

Kepemimpinan		Kepuasan Kerja		OCB	
Nomor	R Hitung	Nomor	R Hitung	Nomor	R Hitung
1	0.557	1	0.577	1	0.445
2	0.688	2	0.693	2	0.589
3	0.438	3	0.713	3	0.529
4	0.607	4	0.636	4	0.630
5	0.514	5	0.587	5	0.694
6	0.596	6	0.667	6	0.408
7	0.654	7	0.754	7	0.382
8	0.562			8	0.576
9	0.434			9	0.587
10	0.475			10	0.370

Berdasarkan hasil pengujian validitas diketahui bahwa instrumen dalam variabel kepemimpinan valid, instrumen dalam variabel kepuasan kerja valid dan instrumen variabel OCB adalah valid, karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, seluruh r hitung nilainya lebih besar dari 0,210.

Untuk mengetahui derajat konsistensi instrumen penelitian, maka peneliti melakukan uji reliabilitas instrumen yang hasilnya terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Reliability statistic

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepemimpinan	0.845	10
Kepuasan Kerja	0.877	7
OCB	0.822	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel kepemimpinan adalah 0.845, nilai Cronbach's Alpha variabel kepuasan kerja adalah 0.877, nilai Cronbach's Alpha variabel kinerja pegawai adalah 0.822, hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian tersebut adalah reliabel karena nilai Chronbach Alpha diatas 0,7.

Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap OCB dapat diketahui dengan melihat tabel model summary yang terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.460 ^a	.211	.185	3.65912

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kepemimpinan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap OCB adalah 0.460, hal ini memiliki arti bahwa derajat keeratan hubungan antara variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap OCB termasuk pada kategeori sedang.

Nilai koefisien determinasi variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap OCB adalah 0.211, hal ini memiliki arti bahwa pengaruh variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap OCB 2,11%.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap OCB, dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 5. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.978	6.009		2.826	.006
Kepemimpinan	.304	.134	.272	2.268	.027
Kepuasan	.370	.145	.306	2.553	.013

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahawa nilai Sig variabel kepemimpinan adalah $0.02 < 0.05$, hal ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap OCB, selanjutnya diketahui bahwa nilai Sig variabel kepuasan kerja adalah $0.01 < 0.05$, hal ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap OCB.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap OCB secara simultan, dapat dilihat dalam tabel ANOVA dibawah ini:

Tabel 6. ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.733	2	105.867	7.907	.001 ^b
	Residual	789.960	59	13.389		
	Total	1001.694	61			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kepemimpinan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Sig adalah $0,00 < 0,05$, sehingga dapat kita simpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap OCB.

Pengaruh kepemimpinan terhadap ocb

Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), dapat dibuktikan dengan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.918 > 1.670$.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyo, (2016) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Perawat Rsd Panembahan Senopati Bantul", dan penelitian (Tampi, 2013) dengan judul "Kepemimpinan Dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya terhadap *Organization Citizenship Behavior*".

Pengaruh kepuasan kerja terhadap ocb

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.160 > 1.670$.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Diputra & Rahyuda, 2015) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Guru Sd Saraswati 4 Denpasar", (Rohayati, 2014) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan

Masyarakat Madani Indonesia”, (Rohayati, 2014) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia”, dan penelitian (Adi et al., 2018) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior”, dan penelitian (Putrana, Fathoni, & Warso, 2016) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Gelora Persada Mediatama Semarang”.

Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap ocb

Berdasarkan hasil penelitian dengan bantuan perhitungan program *Statistical Package for The Social Sciences (SPSS) 21.0 for Windows*, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7.907 dan F_{tabel} dengan *degree of freedom* df_2 ($n-k-1$) atau $62-2-1=59$. Maka hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} adalah 3.15, dengan taraf signifikansi 0.05. Dengan demikian $7.907 > 3.15$ atau sama dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$, yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis terdukung. kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Besarnya pengaruh atau kontribusi kepemimpinan dan kepuasan kerja secara Bersama-sama terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dari nilai koefisien determinasi R^2 (Ajust R Square) sebesar 0.185 maka kontribusi dari kepemimpinan dan kepuasan kerja akan meningkatkan OCB pada perusahaan sebesar 18,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyo, (2016) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Perawat Rsd Panembahan Senopati Bantul", dan memiliki perbedaan dengan penelitian (Wibowo & Susilowati, 2010) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behaviour*, dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasa Kerja Pegawai” dimana variabel *Organizational Citizenship behavior* sebagai variabel independen dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen dengan hasil uji koefisien determinasi yaitu adjusted R Square sebesar 0,720 menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kepemimpinan, Organizational Citizenship Behaviour dan komitmen organisasional memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja sebesar 72%. perbedaan tersebut menghasilkan pengaruh yang lebih tinggi 53,5% dari pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap terhadap Organizational Citizenship Behavior-OCB (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kamunig dengan melakukan pengujian atas tiga penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kamunig. Artinya semakin baik kepemimpinan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada perusahaan.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kamunig. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka akan meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perusahaan.

Kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kamunig. Maka semakin baik kepemimpinan yang ada di perusahaan dan kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kamunig.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. P., Putra, K., & Sudibya, I. G. A. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, 7(8), 4447–4474.
- Diputra, A. A., & Rahyuda, A. G. (2015). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR GURU SD SARASWATI 4 DENPASAR, 4(4), 207–235.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Nurchahyo, R. J. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat RSD Panembahan Senopati Bantul. *Sinergi*, 13(1), 41–55. <https://doi.org/10.20885/sinergi.vol13.iss1.art4>
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. GELORA PERSADA MEDIATAMA SEMARANG, 2(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohayati, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior : Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia, XI(1), 20–38.
- Sutrisno, E. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: KENCANA.
- Tampi, G. S. (2013). KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 921–929. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/1901/1509>
- Wibowo, E., & Susilowati, W. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behaviour, dan Komitmen Organisational terhadap Kepuasa Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 10(1), 66–73.
- Wirawan. (2017). *KEPEMIMPINAN*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: Rajawali Pers.