

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Guru MAN 2 Kota Kediri

Achmad Rozaki Mustofa¹

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Islam Kediri

Diana Ambarwati

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Lina Saptaria

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Alamat : Jl. Sersan Suharmaji No. 38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kediri, Jawa Timur 64128

Korespondensi penulis: rozakiv37@gmail.com¹

Abstract. *The purpose of this study was to examine the effect of transformational leadership and commitment on organizational citizenship behavior. This research is a quantitative study with a population of all MAN 2 Kediri City teachers. Saturated samples were used in sampling a total of 87 teachers obtained from questionnaires directly to respondents. Data were analyzed using multiple regression. The results showed that transformational leadership and commitment positively influenced organizational citizenship behavior.*

Keyword : *transformational leadership, commitment, and organizational citizenship behavior*

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan populasi seluruh guru MAN 2 Kota Kediri. Sampel jenuh digunakan dalam pengambilan sampel sejumlah 87 guru diperoleh dari kuesioner langsung kepada responden. Data dianalisis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional dan komitmen secara positif berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci : Kepemimpinan transformasional, komitmen, dan *organizational citizenship behavior*.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting sekaligus penggerak dalam suatu perusahaan. Salah satu sumber daya manusia yang berperan penting dalam kehidupan terlebih lagi dalam kalangan pelajar merupakan guru. Guru merupakan salah satu sosok pahlawan tanpa tanda jasa dikarenakan mereka senantiasa mengajarkan ilmu-ilmu dengan perasaan tulus kepada murid-muridnya. Guru merupakan salah satu orang yang paling penting dalam

membentuk pribadi anak didiknya, dikarenakan anak didiknya lah yang akan meneruskan perjuangan untuk melanjutkan Indonesia ini kedepannya.

Sosok guru tidaklah hanya berperan untuk mengajar dan mendidik anak didiknya saja tetapi mereka juga diperlukan mengerjakan pekerjaan diluar tanggung jawab mereka atau disebut *organizational citizenship behavior (OCB)*. Menurut Dewanggana, Paramita dan Haryono (2016) OCB merupakan peran serta individu dalam mengerjakan pekerjaan melebihi tuntutan yang diberikan dan di *reward* oleh perolehan kinerja.

Pemimpin disini memiliki peran penting juga dalam mencari dan memberikan edukasi terhadap para guru untuk bersedia melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab mereka. Para guru membutuhkan dorongan semangat dari pemimpin yaitu kepala sekolah. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mengajak kelompoknya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu yang mempengaruhi OCB guru di MAN 2 Kota Kediri. Pemimpin di MAN 2 Kota Kediri sendiri terlalu mengejar prestasi sehingga sebagian guru tidak bisa mengikuti standar kinerja yang ditetapkan oleh kepala sekolah. Dikarenakan pemimpin yang terlalu mengejar prestasi maka akan berdampak kepada orang-orang yang ada di bawahnya yakni para guru.

Komitmen juga salah satu faktor yang mempengaruhi OCB. Karena standar kinerja kepalasekolah yang terlalu mengejar prestasi menyebabkan sebagian guru yang tidak mampu mengikuti hal tersebut memilih untuk tidak berkomitmen dan mengajukan mutasi di madrasah lain. Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan tempat dia bekerja maka akan timbul rasa senang dalam bekerja dan akan melakukan yang terbaik dalam menjalankan pekerjaannya (Alibya et al., 2023).

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Guru MAN 2 Kota Kediri**”.

KAJIAN TEORITIS

1) Kepemimpinan Transformasional

Menurut Handoko (2017:292-293) kepemimpinan adalah bagian penting dari suatu manajemen, kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai target dan sasaran yang ingin dicapai. Menurut Benjamin, Malusa dan Abdul (2017) pemimpin yang menggunakan gaya transformasional cenderung menumbuhkan kesadaran bawahannya dengan membimbing kepada cita-cita dan nilai moral yang lebih baik. Robbins dan Judge (2013) mengungkapkan indikator kepemimpinan transformasional adalah *Idealized Influence*, *Inspirational*

Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individual Consideration.

2) Komitmen

Menurut Luthans (dalam Dewanggana et al., 2016) komitmen organisasi merupakan rasa ingin kuat yang dimiliki tiap anggota organisasi untuk tetap masuk di organisasi tersebut, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi. Menurut Maulana (2020) komitmen merupakan sikap yang mencerminkan dedikasi karyawan terhadap organisasinya, yang dimana para anggota dapat mencurahkan perhatiannya terhadap organisasi. Benjamin, Malusa dan Abdul (2017) mengungkapkan indikator komitmen adalah *Commitment Affective, Commitment Continuance, dan Commitment Normative.*

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Sloat (dalam Rini, 2013:74) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kinerja yang menuntut perilaku anggota sesuai yang diinginkan oleh organisasi. OCB adalah sikap saling tolong menolong yang diperlihatkan oleh anggota organisasi dan dinilai serta dihargai oleh manajemen tetapi tidak berhubungan secara langsung dengan kinerja dan bukan merupakan tanggung jawab dari individu tersebut dalam organisasi. Naway (2017) mengungkapkan indikator *organizational citizenship behavior* adalah *Altruism, Civic Virtue, Conscientiousness, Courtesy, dan Spotmanship.*

Hipotesis

H1 : Diduga Kepemimpinan Transformasional secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

H2 : Diduga Komitmen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

H3 : Diduga Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dan tujuannya untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MAN 2 Kota Kediri yang berlokasi di Jalan Letjend.

Supraptono 58 Kota Kediri, Jawa Timur 64124.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018:80) populasi adalah suatu wilayah yang digeneralisasikan yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik yang diidentifikasi oleh peneliti untuk melakukan penelitian dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini yang menjadi populasi untuk penelitian ini yaitu seluruh guru di MAN 2 Kota Kediri yang berjumlah 87 orang. Menurut (Sugiyono, 2018:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti menggunakan 87 sampel dari guru MAN 2 Kota Kediri.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel untuk penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2018:85) sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi peneliti menggunakan 87 guru MAN 2 Kota Kediri.

Penentuan Jumlah Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018:86) jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan ukuran sampel. Jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi agar tidak terjadi kesalahan dalam generalisasi dengan jumlah anggota populasi itu sendiri. Jadi penentuan jumlah sampel pada penelitian ini adalah guru MAN 2 Kota Kediri yang berjumlah 87 orang.

Teknik Pengumpulan Data

- 1) Wawancara
- 2) Observasi
- 3) Studi Pustaka
- 4) Kuesioner

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji Validitas

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

No.	Item	Nilai Korelasi (Pearson correlation)	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Kesimpulan
1	X1.1	0,626	0,000	Valid
2	X1.2	0,786	0,000	Valid
3	X1.3	0,704	0,000	Valid
4	X1.4	0,768	0,000	Valid
5	X1.5	0,763	0,000	Valid
6	X1.6	0,669	0,000	Valid
7	X1.7	0,805	0,000	Valid
8	X1.8	0,738	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada item variabel Kepemimpinan Transformasional diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$ sehingga penelitian ini dapat dikatakan valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Komitmen

No.	Item	Nilai Korelasi (<i>Pearson correlation</i>)	Probabilitas Korelasi [<i>sig.(2-tailed)</i>]	Kesimpulan
1	X2.1	0,627	0,000	Valid
2	X2.2	0,516	0,000	Valid
3	X2.3	0,659	0,000	Valid
4	X2.4	0,679	0,000	Valid
5	X2.5	0,760	0,000	Valid
6	X2.6	0,674	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada item variabel Komitmen diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$ sehingga penelitian ini dapat dikatakan valid.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior*

No.	Item	Nilai Korelasi (<i>Pearson correlation</i>)	Probabilitas Korelasi [<i>sig.(2-tailed)</i>]	Kesimpulan
1	Y1	0,582	0,000	Valid
2	Y2	0,669	0,000	Valid
3	Y3	0,726	0,000	Valid
4	Y4	0,599	0,000	Valid
5	Y5	0,543	0,000	Valid
6	Y6	0,560	0,000	Valid
7	Y7	0,499	0,000	Valid
8	Y8	0,492	0,000	Valid
9	Y9	0,499	0,000	Valid
10	Y10	0,574	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada item variabel *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$ sehingga penelitian ini dapat dikatakan valid.

2) Uji Relibilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Pernyataan	Keterangan
1.	Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,778	8	Reliabel
2.	Komitmen (X2)	0,760	6	Reliabel
3.	Organizational Citizenship Behavior(Y)	0,739	10	Reliabel

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada item variabel Kepemimpinan Transformasional, Komitmen, dan *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh nilai *cronbach's alpha* > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pada setiap pernyataan dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat ukur variabel.

3) Uji Asumsi Klasik

(1) Uji Normalitas

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
Normal Parameters	Mean	0,000
	Std. Deviation	2,595
Test Statistic		0,94
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,057

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai asymp. sig. sebesar $0,057 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

(2) Uji Linearitas

Tabel 6
Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig. Deviation from linearity	Keterangan
X1 dengan Y	1,344	0,200	Linear
X2 dengan Y	1,547	0,122	Linear

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai sig. > 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini bersifat linear

(3) Uji Multikolinearitas

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		VIF	Tolerance	
1.	Kepemimpinan Transformasional	1,150	0,869	Tidak terjadi multikolinearitas
2.	Komitmen	1,150	0,869	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai VIF sebesar 1,150 dimana ≤ 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,869 yang dimana $\geq 0,10$. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel Kepemimpinan Transformasional dan variabel Komitmen.

(4) Uji Heterokedastisitas

Tabel 8
Hasil Uji Heterokedastisitas

F	Sig.	Keterangan
0,286	0,752	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas diperoleh nilai F sebesar 0,286 dengan *sig.* 0,752. Oleh karena nilai *sig.* $> 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T Hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	19,300			
Kepemimpinan Transformasional	0,378	4,454	0,000	H ₁ : diterima
Komitmen	0,374	3,621	0,001	H ₂ : diterima
F Hitung	25,649		0,000	H ₃ : diterima
R	0,616			
R Square	0,379			

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 19,300 + 0,378 X_1 + 0,374 X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 19,300, artinya jika variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan (X_2) bernilai 0 maka nilai *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan tetap sebesar 19,300.
- 2) Koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar 0,378, artinya jika nilai X_1 naik satu satuan dan nilai variabel lain 0, maka nilai Y akan naik sebesar 0,378.
- 3) Koefisien regresi Komitmen (X_2) sebesar 0,374, artinya jika nilai X_2 naik satu satuan dan nilai variabel lain 0, maka nilai Y akan naik sebesar 0,374.

Uji t (Parsial)

Tabel 10
Hasil Uji t

No.	Variabel	Sig.	Keterangan
1.	Kepemimpinan Transformasional	0,000	H ₁ : diterima
2.	Komitmen	0,001	H ₂ : diterima

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

- 1) Pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) diketahui memiliki nilai sig. 0,000 yang dimana $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada guru MAN 2 Kota Kediri
- 2) Pengaruh variabel Komitmen (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) diketahui memiliki nilai sig. 0,001 yang dimana $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel Komitmen berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada guru MAN 2 Kota Kediri

Uji F (Simultan)

Tabel 11
Hasil Uji F

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Komitmen (X_2) terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,000	H ₃ : diterima

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Komitmen (X_2) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) memiliki nilai sig. 0,000 yang dimana $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen

berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada guru MAN 2 Kota Kediri.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,616	0,379	0,364

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Komitmen (X_2) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y), nilai koefisien determinasi variabel X pada penelitian ini sebesar 37,9% terhadap variabel Y dan 62,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel X yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1) Pengaruh Secara Parsial Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru MAN 2 Kota Kediri. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2) Pengaruh Secara Parsial Komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa Komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru MAN 2 Kota Kediri. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t dengan nilai sig. sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima.

3) Pengaruh Secara Simultan Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru MAN 2 Kota Kediri. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji F dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru MAN 2 Kota Kediri” dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada guru MAN 2 Kota Kediri dengan nilai sig. 0,000
- 2) Variabel Komitmen (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada guru MAN 2 Kota Kediri dengan nilai sig. 0,001
- 3) Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Komitmen (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada guru MAN 2 Kota Kediri dengan nilai sig. 0,000

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang ada, maka didapatkan beberapa saran sebagai berikut :

Bagi Akademik

- 1) Bagi pihak akademis, penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian kedepan dan sebagai referensi
- 2) Dapat menambah lagi ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Bagi Operasional

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi MAN 2 Kota Kediri terutama dalam keputusan yang diambil berkaitan dengan peran Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

DAFTAR REFERENSI

- Alibya, U., Ulul, R., Jauhari, A., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). Pengaruh Disiplin , Komitmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (CT . Pictures Tulungagung). 3(2).
- Benjamin, B., Malusa, T., & Abdul, R. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Zahir Publishing*. Zahir Publishing.
- Dewanggana, B. D., Paramita, P. D., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Komitmen

Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang Berdampak pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–10.

Handoko, T. H. (2017). *Manajemen* (Edisi kedua). BPF E Yogyakarta.

Maulana, R. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT Sinergi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 4(2), 251–263. <https://doi.org/10.31294/jeco.v4i2.8011>

Naway, F. A. (2017). *Organizational Citizenship Behavior*. Ideas Publishing.

Rini, S. P. et. all. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 69–88.

Robbins, S. P., & Judge, T. . (2013). *Organizational Behavior*. Pearson Education Limited.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Alfabeta.

Benjamin, B., Malusa, T., & Abdul, R. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Zahir Publishing*. Zahir Publishing.

Dewanggana, B. D., Paramita, P. D., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang Berdampak pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–10.

Handoko, T. H. (2017). *Manajemen* (Edisi kedua). BPF E Yogyakarta.

Maulana, R. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT Sinergi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 4(2), 251–263. <https://doi.org/10.31294/jeco.v4i2.8011>

Naway, F. A. (2017). *Organizational Citizenship Behavior*. Ideas Publishing.

Rini, S. P. et. all. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 69–88.

Robbins, S. P., & Judge, T. . (2013). *Organizational Behavior*. Pearson Education Limited.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Alfabeta.