

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)**
(Studi Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Laut)

Mahrta

(Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

Ahmad Alim Bachri

(Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

Maya Sari Dewi

(Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

Abstract

This study aimed to analyze the effect of job satisfaction (X1) and Transformational Leadership Style (X2) as independent variables either simultaneously or partially on Organizational Citizenship Behavior (Y) as the dependent variable in the Civil Service Tanah Laut District Land Office.

This research method using a questionnaire to 32 employees in Tanah Laut District Land Office as a sample. Sampling technique used is the Census methods. Variable measurement technique Likert scale with a weight scale from 1 to 5. To analyze the influence of variables Job Satisfaction and Transformational Leadership Style on Organizational Citizenship Behavior (Y) using multiple linear regression statistical techniques.

The results showed that the variables job satisfaction and Transformational Leadership Style jointly significant effect on Organizational Citizenship Behavior PNS Tanah Laut District Land Office. Variables Job Satisfaction partially not significant effect on Organizational Citizenship Behavior PNS Tanah Laut District Land Office. Variable Transformational Leadership Style partially not significant effect on Organizational Citizenship Behavior PNS Tanah Laut District Land Office.

Keywords :

Job Satisfaction, Transformational Leadership Style and Organizational Citizenship Behavior

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) sebagai variabel independen baik secara simultan maupun parsial terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) sebagai variabel dependen pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Laut.

Metode penelitian ini menggunakan kuesioner terhadap 32 pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Laut sebagai sampel. Teknik Sampling yang digunakan

adalah metode Sensus. Pengukuran variabel menggunakan teknik Skala Likert dengan skala bobot dari 1 sampai 5. Untuk menganalisa pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) menggunakan teknik statistik regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior PNS Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Laut. Variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior PNS Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Laut. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior PNS Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Laut.

Kata kunci :

Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Organizational Citizenship Behavior

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan penerapan pendekatan SDM di mana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu (1) tujuan untuk perusahaan dan (2) untuk karyawan. Kantor Pertanahan sebagai salah satu bentuk organisasi juga merasakan hal yang sama terkait keinginan untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi dalam hal ini adalah kinerja yang tinggi. Kantor Pertanahan merupakan kantor yang bersifat pelayanan kepada masyarakat. Sebagian besar pelayanan dilakukan di Kantor Pertanahan yang berhadapan langsung dengan pemohon/masyarakat.

Kualitas pelayanan dari Pegawai Negeri Sipil Kantor Pertanahan merupakan faktor yang sangat penting dalam membentuk kepuasan pemohon/masyarakat. Kualitas pelayanan yang baik, yang tulus dan adil terhadap semua pemohon akan tercipta ketika karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Laut merasa puas pula terhadap pekerjaannya dan begitu pula sebaliknya. Kualitas pelayanan yang kurang baik merupakan bagian dari rendahnya produktivitas Pegawai Negeri Sipil Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Laut dan juga merupakan tanda bahwa kepuasan kerja mereka belum tercapai. Sikap/perilaku tersebut akan berdampak positif pula bagi organisasi serta akan meningkatkan efektivitas organisasi, sikap seperti ini disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior*.

Terkait dengan keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan masyarakat maka penelitian ini dilakukan untuk menggali lebih dalam penyebab dari ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan kantor pertanahan, dari sisi internal kantor pertanahan yaitu sumber daya manusianya dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Laut. Beberapa variabel-variabel dianggap memiliki pengaruh terhadap *OCB* dari berbagai jurnal penelitian yang telah dilakukan. *Research Gap* yang diperoleh dari penelitian-penelitian terdahulu diantaranya oleh Dickinson (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *OCB*, Bhusita Intaraprasong, et.al (2012) dengan hasil penelitian hubungan antara kepuasan kerja dan *OCB* memiliki korelasi positif dengan signifikan yang rendah sedangkan pada penelitian Amma Arif, Aisha Chohan (2012) hubungan kepuasan kerja dan *OCB* memiliki signifikansi yang tinggi begitu pula pada penelitian Agung AWS Waspodo dan Lussy Minadaniati (2012) mengatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB*, demikian pula pada penelitian oleh Arum Darmawati, et.al (2013) yang mengatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *OCB*.

Penelitian lain tentang gaya kepemimpinan oleh Kucukbayrak (2010) dengan hasil kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap *OCB* tetapi komitmen afektif dan komitmen normative yang memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *OCB* demikian pula pada penelitian Ngadiman et.al (2013) mengatakan kepemimpinan transformational tidak berpengaruh secara langsung terhadap *OCB* akan tetapi melalui variabel kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian Naveed R.Khan et.al dikatakan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dengan *OCB*, pada penelitian Bahram Meihami, et.al (2013) juga mengatakan gaya kepemimpinan transformasional sebagai pendorong *OCB*.

Perumusan Masalah

1. Apakah Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap *OCB* Pegawai Negeri Sipil Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Laut ?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *OCB* Pegawai Negeri Sipil Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Laut ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap *OCB* Pegawai Negeri Sipil Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Laut ?

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara simultan terhadap *OCB* Pegawai Negeri Sipil Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Laut.
2. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap *OCB* Pegawai Negeri Sipil Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Laut.
3. Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial terhadap *OCB* Pegawai Negeri Sipil Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Laut.

Hipotesis Penelitian.

- H₁** : Ada pengaruh kepuasan kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara simultan terhadap *OCB* Pegawai Negeri Sipil Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Laut.
- H₂** : Ada pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *OCB* Pegawai Negeri Sipil Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Laut.
- H₃** : Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial terhadap *OCB* Pegawai Negeri Sipil Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Laut.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis Data

Alat analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah software SPSS Ver 19 menggunakan regresi linier berganda (*Multiple Linier Regression*).

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesa diterima

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesa ditolak

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesa diterima

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesa ditolak

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disebarakan kepada responden terdiri dari butir-butir pernyataan dari masing-masing variabel yaitu Kepuasan kerja (X1), Gaya

Kepemimpinan Transformasional (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) kemudian skor masing-masing butir pernyataan dikorelasikan skor totalnya dengan menggunakan metode *Pearson Correlation* kemudian hasil perhitungan kemudian dibandingkan dengan nilai r_{table} . Hasil dari uji validitas semua variabel penelitian adalah 51 pernyataan valid artinya dan 1 pernyataan tidak valid karena nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrument, dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan untuk mengukur variabel Kepuasan kerja (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) (Y) adalah reliabel, karena nilai *Alpha Cronbach* semua variabel $> 0,60$.

Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig	r _{parsial}
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Kepuasan Kerja (X1)	0,362	0,208	0,093	0,361
	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,269	0,178	0,142	0,313
Konstanta	= 42,632	F _{hitung}	= 9,252		
R	= 0,624	Sig F	= 0,001		
R square	= 0,390	F _{tabel}	= 3,33		
Adjusted R Square	= 0,347	t _{tabel}	= 2,039		

Berdasarkan data pada Tabel dapat dibuat persamaan regresi linier berganda secara matematis sebagai berikut:

$$Y = + 1X_1 + 2X_2 +$$

$$Y = 42,632 + 0,362 X_1 + 0,269 X_2 +$$

Model persamaan regresi tersebut menggambarkan prediksi terhadap perubahan besarnya *OCB*. Persamaan tersebut menunjukkan koefisien berganda konstanta sebesar 42,632. Nilai konstanta () menjelaskan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai variabel kepuasan kerja (X1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X2), maka nilai *OCB* (Y) adalah sebesar 42,632. Pengukuran persentase besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja atau gaya kepemimpinan transformasional terhadap *OCB* ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel

Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.390	.347	5.83406

Angka R^2 atau koefisien determinasi untuk model penelitian ini adalah 0,390 atau 39 %. Nilai Adjusted R^2 untuk model penelitian ini yaitu 0,347 nilai ini berarti 34,7 % perubahan yang terjadi pada variabel terikat yaitu *OCB* dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja atau gaya kepemimpinan transformasional sedangkan sisanya sebesar 65,3 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil Uji pengaruh secara simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	629.823	2	314.912	9.252	.001 ^a

Hasil analisis berdasarkan hasil pengujian hipotesis I pada Tabel menunjukkan nilai F_{hitung} adalah sebesar 9.252. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai F_{tabel} pada penelitian ini 3,33. Perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} adalah : $F_{hitung} 9.252 > F_{tabel} 3,33$. Selain dengan membandingkan bisa juga dengan cara quick look yaitu nilai $F > 4$, maka hipotesa diterima, pada penelitian ini nilai F lebih besar dari 4 yaitu 9.252. Dari dua jenis cara pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh secara simultan terhadap *OCB* PNS Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Laut.

Hasil Pengujian Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Secara Parsial Terhadap *OCB*

Pengujian hipotesa 2, yaitu menguji pengaruh variabel kepuasan kerja secara parsial terhadap *OCB* PNS, dilakukan dengan cara uji signifikansi parameter individual melalui analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikansi 0,10. Berikut ini Tabel hasil pengujian yaitu Tabel

Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *OCB*

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	42.632	8.334		5.115	.000
Kepuasan Kerja (X1)	.362	.208	.361	1.737	.093

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	.269	.178	.313	1.509	.142
---	------	------	------	-------	------

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesa 2 (H2) pada Tabel 5.17 koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,362 dan nilai t_{hitung} sebesar 1,737, untuk nilai t_{tabel} 1,695. Perbandingan nilai antara t_{hitung} sebesar 1,737 dengan nilai t_{tabel} 1,695 adalah lebih besar yang menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel kepuasan kerja secara parsial terhadap *OCB*, hasil pengujian ini menunjukkan hipotesa 2 (H2) terbukti karena nilai signifikannya sebesar 0.093 juga berada dibawah tingkat signifikansi 0,10.

Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,269 dan nilai t_{hitung} sebesar 1,509. Perbandingan nilai antara t_{hitung} sebesar 1,509 dengan nilai t_{tabel} 1,695 menunjukkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap *OCB* secara parsial adalah tidak signifikan, hasil pengujian ini membuktikan hipotesa 3 (H3) tidak terbukti. Rangkuman hasil pengujian hipotesa dapat dilihat dari Tabel berikut ini :

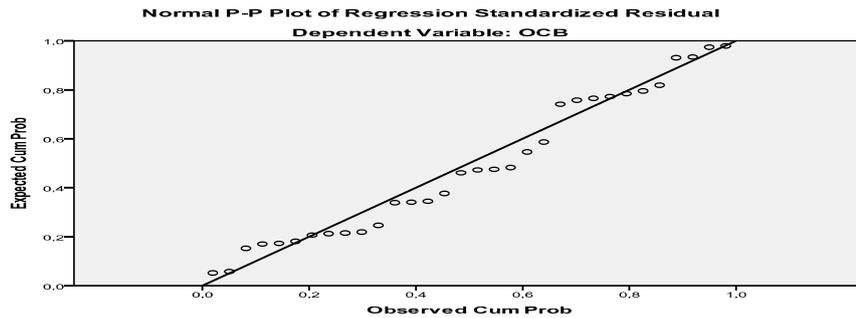
Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesa Penelitian

Hipotesa		Hasil Pengujian
H 1	Pengaruh variabel kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan terhadap <i>OCB</i>	Terbukti
H 2	Pengaruh variabel kepuasan kerja secara parsial terhadap <i>OCB</i> .	Terbukti
H 3	Pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap <i>OCB</i>	Tidak Terbukti

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilihat dari *probability plot*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mendekati arah garis diagonal maka data dikatakan berdistribusi normal atau dengan kata lain model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Gambar



Dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal karena pola pada titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga model regresi ini layak untuk dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Cara mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Jika nilai VIF > 1.0 dan nilai *Tolerance* < 0.10 maka terdapat masalah multikolinearitas (Ghozali, 2011),

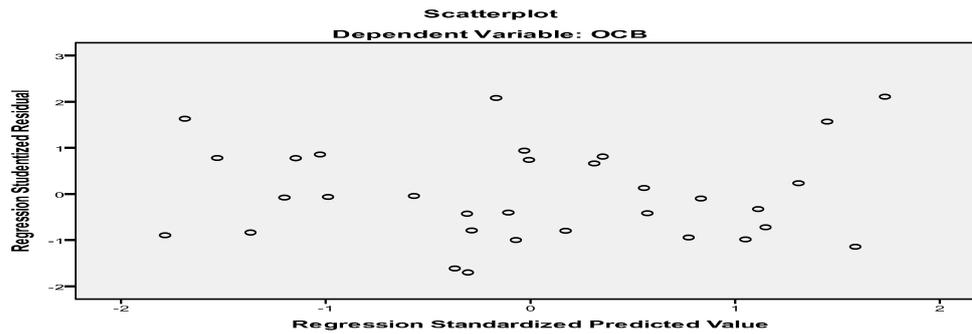
Hasil Uji Multikolinearitas Instrumen Penelitian

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 = Kepuasan Kerja (X1)	.489	2.046
= Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	.489	2.046

Berdasarkan Tabel dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi, karena nilai *Tolerance* < 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode grafik dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu yang tergambar pada scatterplot, berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, tidak terlihat adanya pola yang jelas. Hasil perhitungan uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar



Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah: (1) ruang lingkup penelitian terbatas pada Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Laut, tentu saja hasil penelitian ini tidak bisa digeneralisir untuk lingkungan kerja lainnya; (2) terbatasnya jumlah sampel (terlalu sedikit) sehingga kemungkinan bias lebih besar dan belum tentu sesuai dengan penyebab timbulnya masalah pada fenomena dilatar belakang penelitian; (3) variabel penelitian yang dimasukkan kedalam model penelitian hanya sedikit, sehingga ada banyak variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi OCB tidak dijelaskan lebih dalam pada penelitian ini, (4) instrument yang digunakan adalah bentuk daftar pertanyaan dengan model skala likert sehingga ada kemungkinan responden memberikan jawaban yang tidak sesuai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap OCB PNS Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Laut, Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap OCB PNS Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Laut dan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB PNS Kantor Pertanahan Kabupaten Tanah Laut.

Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian dalam cakupan beberapa instansi, memperbesar jumlah sampel penelitian dan menambahkan variabel-variabel lain yang mungkin pengaruhnya lebih kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung AWS Wasposito dan Lussy Minadaniati. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT Trubus Sawadaya Depok.
- Amma Arif dan Aisha Chohan. How Job Satisfaction is Influence The Organizational Citizenship Behavior (OCB) : A Study On Employees Working In Banking Sector Of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research Is Business Vol 4, No , 2012.*
- Arikunto,S, 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Asmara, F, 2009. Paradigma Relationship Marketing : Sebuah Tinjauan Konsep dan Praktek dalam bidang Pemasaran, *Jurnal Manajerial*, Vol 5 No 2.
- Bahram Meihami et. al., 2013. A Survey on The Impact of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior in Public Organization in Kurdistan Province. *International Letter of Social and Humanistic Sciences Vol. 8.*
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. 1990. The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development. *Journal Research in Organizational Change and Development*. vol. 4, pp. 231–272.
- Bass, B. and Riggio, R.E. 2010. The transformational model of leadership. In Hickman G. R. (Ed.), *Journal Leading organizations: Perspectives for a new era (2nd ed.)*, Sage, Thousand Oaks, CA, pp. 76–86.
- Davis, K dan Newstrom J. W. 2003. *Perilaku Dalam Organisasi* (Edisi Indonesia). Jilid I. Penerbit Erlangga, Jakarta .
- Dickinson, L., 2009. An Examination of The Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior. *Tesis*. University of Tennessee at Chattanooga. Amerika Serikat
- Ghozali, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Greenberg, J.R. Baron, A 2003, *Behavior in Organization*, Prentice Hall.
- Handoko, Hani T, 2009. *Manajemen*. Edisi 2. Cetakan kesepuluh. BPFE, Yogyakarta.
- Jahangir, N., Akbar, MM, & Haq, M 2004, Organizational Citizenship Behaviour : Its Nature and Antecedents. *BRAC University Journal, Vol.1 No.2, 75-85.*
- Kucukbayrak, R. 2010. An Integrative Model Of Transformational Leadership, Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior. *Tesis*. Middle East Technical University. Turki

- LePine, J. A., Erez, A., Johnson, D. E. 2002. The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and Meta- Analysis. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87. No. II. Hal. 52-65.
- Luthan. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Andi Ofset, Yogyakarta
- Mackenzie, S.B., Podsakoff, P.M. and Fetter, R. 1991. Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salesperson' performance, *Organizational Behavior and Human Decision Process*, vol. 50, pp. 123–150.
- Noor. 2011. Pengaruh kepuasan Kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Tesis Universitas Lambung Mangkurat*.
- Organ, D. W. 1990. The Motivational Basic Organizational Citizenship Behavior. *Journal Research in Organizational Behavior* . Vol 12. Hal. 43-72.
- Organ, D. (1988). *Organisational citizenship behaviour: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Podsakoff et. al. 1996. Transformational Leader Behaviors And Substitutes For Leadership Determinants Of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, And Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, 22, 259-298.
- Podsakoff, et.al 2000. Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research. *Journal of Management*, 26, 513-563.
- Riduwan. 2008. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta, Bandung.
- Robbins, S.P, & Judge, 2008. *Perilaku Organisasi* (edisi 12), Salemba Empat, Jakarta.
- Rimayanti, 2013. Pengaruh kepuasan kerja dan variabel demografi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Tesis, Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin*.
- Ruvendi, R. 2005. Imbalan dan gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di balai besar industri hasil pertanian Bogor, *Jurnal ilmiah binaniaga*, Vol. 01 No.1, 17-26.
- Sekaran. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis 1*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Jakarta
- Wibowo. 2010. *Manajemen kinerja*. Raja Grafindo, Jakarta.
- Yulk. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Indonesia. Indeks. Jakarta.