

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PERAWAT  
(Studi Pada Perawat RS "X" di Manado)**

*Dany Stefanus Rungkat<sup>1</sup>, Rudangta Arianti<sup>2</sup>*

*Email: danyrunkat12@gmail.com<sup>1</sup>*

*Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga<sup>1,2</sup>*

**Abstract**

*Successful organizations need employees who will carry out their tasks beyond the assigned and expected work. Transformational leaders will change the behavior of their subordinates in order to change the way of work for better by motivating their subordinates. These resulting behaviors can bring about OCB attitudes. The purpose of this study is to determine the relationship between transformational leadership and organizational citizenship behavior among nurses at the "X" Hospital Manado. The research method used is quantitative correlational. The sampling technique in this study is a sampling incidental, with a sample of 65 nurses. The measuring instrument used is the Organizational Citizenship Behavior Scale by Organs which being developed by Podsakoff, et al and the Transformational Leadership Scale by Bass & Avolio and modified by the author. The results of the correlation coefficient between transformational leadership and OCB is 0.832, and a significance value is 0.000 ( $p < 0.05$ ) which means that there is a positive and significant relationship between transformational leadership and OCB. This shows that the hypothesis that proposed by the researcher is accepted.*

**Keywords :** *Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior*

**Abstrak**

Organisasi yang sukses memerlukan karyawan yang akan melakukan tugas mereka melebihi pekerjaan yang telah ditetapkan dan diharapkan. Pemimpin transformasional akan mengubah perilaku para bawahannya agar dapat mengubah cara kerja menjadi lebih baik dengan memotivasi para bawahannya. Perilaku - perilaku yang dihasilkan ini dapat memunculkan sikap organizational citizenship behavior. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan organizational citizenship behavior pada perawat di RS "X" Manado. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling insidental, dengan jumlah sampel 65 perawat. Alat ukur yang digunakan adalah Skala Organizational Citizenship Behavior punya Organ yang dikembangkan oleh Podsakoff, dkk dan Skala Kepemimpinan Transformasional oleh Bass & Avolio yang dimodifikasi oleh penulis. Hasil koefisien korelasi antara kepemimpinan transformasional dengan OCB sebesar 0,832, dan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan OCB. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Transformasional, Organizational Citizenship Behavior*

**PENDAHULUAN**

Sebuah organisasi terbentuk dari sekelompok individu yang memiliki karakteristik yang beragam yang disatukan untuk mengelola pemikiran menjadi sebuah tujuan bersama. Hal ini juga tidak lepas dari peran dan

pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dalam organisasi. SDM mengacu kepada orang-orang yang terlibat di dalamnya. Tanpa adanya orang-orang tersebut, organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Organisasi yang

sukses memerlukan karyawan yang akan melakukan tugas mereka melebihi pekerjaan yang telah ditetapkan dan diharapkan, dimana para karyawan akan bekerja melebihi persyaratan yang dibutuhkan. Sehingga sangat dibutuhkan perilaku ekstra dari para karyawan yang dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB).

Organ (1991) mengatakan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela yang bukan bagian dari persyaratan peran karyawan, tetapi dapat menaikkan fungsi efektivitas dalam sebuah organisasi. OCB juga memiliki 5 dimensi menurut Organ (1991) yaitu *Altruism*: Karyawan yang memiliki perilaku membantu orang tertentu dengan tugas atau masalah organisasi yang relevan, *Conscientiousness*: Pada umumnya karyawan memiliki kesadaran melebihi dari standar minimum yang diharapkan organisasi, terkait kehadiran, mematuhi peraturan dan ketentuan, istirahat, dan sebagainya, *Sportmanship* : Kesiediaan karyawan untuk lebih mentolerir keadaan tanpa mengeluh. Hal tersebut untuk menghindari ketidakpuasan tentang keadaan, keluhan kecil, memprotes, mengkritik atau melampiasakan kemarahan tentang seseorang atau sesuatu, dan melebih-lebihkan masalah kecil.

*Courtesy*: Perilaku sukarela karyawan yang ditujukan untuk mencegah terjadinya masalah pekerjaan dengan rekan kerja, dan *Civic virtue*: Saat karyawan dapat menunjukkan bahwa adanya keinginan untuk berpartisipasi, terlibat secara bertanggung jawab atau peduli pada perusahaan.

Pada era zaman sekarang, dalam kehidupan bangsa Indonesia memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berdaya tahan kuat dan perilaku yang berkualitas sangatlah penting, karena kemakmuran suatu bangsa tidak lagi hanya ditentukan oleh sumber daya alam saja, melainkan oleh kualitas sumber daya manusianya pula. Rendahnya pendidikan bangsa Indonesia masa kini dibuktikan dengan data UNESCO tentang peringkat Indeks Pengembangan Manusia (Human Development Index), yaitu komposisi dari peringkat pencapaian pendidikan, kesehatan, dan penghasilan per kepala yang menunjukkan, bahwa indeks pengembangan manusia Indonesia makin menurun. Di antara 174 negara di dunia, Indonesia menempati urutan ke-102 (1996), ke-99 (1997), ke-105 (1998), dan ke-109 (1999).

Para pakar organisasi menyimpulkan pentingnya OCB bagi keberhasilan sebuah organisasi, karena

OCB menimbulkan dampak positif bagi organisasi, seperti meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan kinerja kelompok, dan menurunkan tingkat *turnover*. Dalam Solichah (2017) yang diambil kembali dari Borman dan Motowidlo menyebutkan dampak positif dari OCB adalah dapat meningkatkan kinerja organisasi (*Organizational Performance*) karena perilaku ini merupakan ‘pelumas’ dari mesin sosial organisasi. Dengan kata lain, dengan adanya perilaku tersebut dapat menjadikan interaksi sosial dalam organisasi atau instansi menjadi lancar. Sementara itu, OCB sendiri juga ternyata memiliki dampak negatif pula, seperti yang di katakan oleh Solichah (2017) bahwa tidak akan adanya *reward* dari atasan ketika perilaku OCB tidak dilakukan oleh karyawan perusahaan.

Berdasarkan data di atas, mengakibatkan orang-orang membutuhkan sosok pemimpin yang kuat atau menjadi sosok pemimpin itu sendiri. Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB antara lain: disposisi individu dan motif individu, kohesivitas kelompok, sikap pegawai (komitmen organisasi dan kepuasan kerja), kepemimpinan transformasional, dan keadilan organisasi (Shweta dan Srirang, 2009).

Kepemimpinan menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi perilaku OCB sebab tanpa adanya kepemimpinan yang efektif dari seorang pemimpin maka suatu perusahaan tersebut akan mengalami kemunduran. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin atau sering disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan keinginannya itu dipengaruhi oleh sifat pemimpin itu sendiri. Karyawan memiliki pemimpin yang bertugas sebagai pengarah karyawan tersebut agar bertindak sesuai dengan tujuan perusahaan. Salah satu gaya kepemimpinan yang cocok pada masa sekarang ini adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional merupakan perilaku mempengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu dengan menekankan sikap kharismatik, memperhatikan individu, memberikan inspirasi dan stimulasi intelektual.

Pemimpin transformasional akan mengubah perilaku para bawahannya agar dapat mengubah cara kerja menjadi lebih baik dengan memotivasi para bawahannya (Pratama, 2017). Seperti yang di

definisikan Bass (2006). Dia mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah membantu bawahan mentransformasikan nilai-nilai dan keyakinannya kepada bawahan agar mereka dapat tumbuh dan berkembang menjadi pemimpin dengan menanggapi kebutuhan bawahan secara individu dengan memberdayakan mereka dan menyelaraskan tujuan dan sasaran dari masing-masing bawahan, pemimpin, kelompok, dan organisasi. Kepemimpinan transformasional ini juga mempunyai 4 komponen (Bass, 2006) yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individual consideration*.

Perilaku-perilaku yang dihasilkan dapat memunculkan sikap *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja dari masing-masing bawahannya. Atas dasar tersebut penulis mencoba mengidentifikasi beberapa fenomena yang terkait kepemimpinan transformasional dan OCB. Berdasarkan wawancara singkat yang telah dilakukan peneliti pada 09 Agustus 2018 kepada salah satu perawat di RS "X" Manado, didapatkan kesimpulan bahwa beberapa kepala departemen kurang menunjukkan perilaku seorang pemimpin transformasional, dalam hal ini kepala

departemen terlihat kurang menunjukkan kepada bawahannya bagaimana cara untuk melakukan tugas mereka dengan benar di karenakan kepala departemen tersebut terlalu sibuk dengan pekerjaan administrasi yang harus dia hadapi, dan hal tersebut membuat tidak terlaksananya salah satu komponen kepemimpinan transformasional yaitu motivasi inspirasional. Pada perawat yang sama juga penulis mendapatkan suatu fenomena dari ketidakterlaksanakannya komponen kepemimpinan transformasional tersebut yang mempengaruhi perilaku OCB para perawat, yaitu bahwa terdapat beberapa perawat yang kurang memperhatikan sikap kepedulian terhadap sesama, dan itu dilihat dari kurangnya sikap saling tolong – menolong ketika ada salah satu perawat yang tidak masuk kerja dan tidak melakukan tugasnya, perawat yang lain tidak membantu untuk melakukan beban tugas yang harusnya di pegang oleh perawat yang tidak masuk tersebut, dan hal tersebut membuat tidak terlaksananya salah satu dimensi OCB yaitu *altruism*.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gunawan (2016) mendapatkan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan

*Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini berarti dengan meningkatkan kepemimpinan transformasional karyawan maka karyawan akan memiliki *Organizational citizenship behavior* yang cukup tinggi. Agustina & Kriwangko (2017) mendapatkan hasil gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Susanto (2015) mendapatkan hasil bahwa Variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* sesama karyawan. Namun tak sejalan dengan para peneliti di atas, penelitian yang di lakukan oleh Arifiani, Astuti, & Ruhana (2016) mendapatkan hasil yang berbeda yakni membuktikan Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan fenomena di atas dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik meneliti apakah ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behavior* pada perawat di RS

“X” Manado. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behavior* pada perawat di RS “X” Manado.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Pengumpulan data dalam metode ini menggunakan skala. Alat ukur yang digunakan yaitu skala kepemimpinan transformasional dan skala *organizational citizenship behavior* dengan menggunakan model skala likert. Subjek dalam penelitian ini perawat yang pada rs “x” manado berjumlah 65 perawat dengan kriteria minimal 1 tahun bekerja sebagai perawat. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *sampling insidental*, yang merupakan penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu peneliti dan dianggap sesuai sebagai sumber data (Sugiyono, 2013). Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis korelasi Pearson *product moment*. Analisis korelasi *product moment* untuk penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS *for Windows* versi 16.0

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kepemimpinan Transformasional

Variabel kepemimpinan transformasional memiliki 20 aitem valid yang dibagi menjadi 4 kategori yaitu: sangat tinggi, tinggi, rendah dan sangat rendah berdasarkan skor dan frekuensinya. Penentuan kategori data menggunakan teori Azwar (2012). Skor tertinggi kepemimpinan transformasional sebesar 80, skor terendah sebesar 40, SD = 6,66 dan nilai *mean* 60. Tabel 1 menunjukkan kategori skor kepemimpinan transformasional.

**Tabel 1 Kategorisasi Kepemimpinan Transformasional**

NO	Interval	Kategori	N	%	Mean
1	$70 \leq X < 80$	Sangat Tinggi	15	23%	60
2	$60 \leq X < 70$	Tinggi	32	49%	
3	$50 \leq X < 60$	Rendah	17	26%	
4	$40 \leq X < 50$	Sangat Rendah	1	2%	
Jumlah			65	100%	
SD = 6,66 Min = 40, Max = 80					

Berdasarkan Tabel 1 hasil skor dari kepemimpinan transformasional pada perawat di RS Siloam Manado sebagian besar berada pada kategori “Tinggi” sebesar 49% dengan *mean* 60 yang tergolong dalam kategori tinggi juga.

### Organizational Citizenship Behavior

Variabel *organizational citizenship behavior* memiliki 22 aitem valid yang dibagi menjadi 4 kategori yaitu: sangat tinggi, tinggi, rendah dan sangat rendah berdasarkan skor dan frekuensinya. Skor

tertinggi *organizational citizenship behavior* sebesar 88, skor terendah sebesar 44, SD = 7,33 dan nilai *mean* 66. Tabel 2 menunjukkan kategori skor *organizational citizenship behavior*.

**Tabel 2 Kategorisasi Organizational citizenship behavior**

NO	Interval	Kategori	N	%	Mean
1	$77 \leq X < 88$	Sangat Tinggi	12	18%	66
2	$66 \leq X < 77$	Tinggi	38	58%	
3	$55 \leq X < 66$	Rendah	14	22%	
4	$44 \leq X < 55$	Sangat Rendah	1	2%	
Jumlah			65	100%	
SD = 13,347, Min = 94, Max = 155					

Pada Tabel 2, kategorisasi skor variabel *organizational citizenship behavior* dari sejumlah 65 subjek menunjukkan tingkat persentase yang paling besar yaitu 58% yang adalah kategori “Tinggi”. Hasil ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* dari sampel penelitian yang ada berada dalam kategori tinggi, yaitu pada rentang 66 sampai dengan 77 dengan *mean* 66 yang termasuk kategori tinggi pula.

### Uji Asumsi

Sebelum melakukan uji korelasi sebagaimana tujuan penelitian ini, peneliti melakukan uji asumsi terlebih dahulu yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas.

### Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan

variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai K-S-Z sebesar 0,839 dengan signifikansi 0,482 ( $p > 0,05$ ). Pada variabel OCB memiliki nilai K-S-Z sebesar 0,715 dengan signifikansi sebesar 0,685 ( $p > 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berdistribusi normal.

### Uji Linearitas

Hasil uji linearitas dilakukan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behavior* dan untuk mengetahui signifikansi penyimpangan dari linearitas hubungan tersebut. Hasil uji linearitas menunjukkan adanya hubungan yang linear antara kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behavior* dengan *deviation from linearity* sebesar  $F = 1,621$ ,  $P = 0,87$  ( $p > 0,05$ ).

### Uji Korelasi

Berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan, diketahui bahwa data berdistribusi normal dan variabel-variabel penelitian linear. Sehingga uji korelasi tetap dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson *product-moment*. Dengan menggunakan uji korelasi Pearson *product-moment* diperoleh koefisien korelasi antara kepemimpinan

transformasional dengan OCB sebesar 0,832, dan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan OCB.

## PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis penelitian yaitu ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan OCB. Berdasarkan hasil penelitian yang diolah melalui uji korelasi Pearson *product-moment* menunjukkan koefisien korelasi ( $r = 0,832$ ;  $p < 0,05$ ) yang berarti bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan OCB, dan hubungan kedua variabel tersebut kuat, sehingga hipotesis yang diutarakan diterima. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka perilaku OCB karyawan akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya. Dengan kata lain, variabel kepemimpinan transformasional memiliki peran terhadap munculnya variabel OCB.

Temuan tersebut dijelaskan dengan argumen. Pertama, pada praktiknya kepala *nurse station* setiap bagian sebagai tenaga medis profesional tentunya memiliki jam yang padat, mereka

tidak hanya memantau kinerja dari setiap perawat yang berada pada bagiannya, tetapi mereka juga memegang peran aktif dalam lingkup manajerial instansi untuk mengembangkan instansi agar memiliki kualitas yang baik. Namun, dengan adanya kepemimpinan transformasional yang tinggi di dalam instansi, maka akan memunculkan *organizational citizenship behavior* yang dapat meningkatkan fungsi dan efektifitas didalam organisasi. Hal ini sesuai dengan temuan yang didapati oleh Tjahjono, Prasetyo, dan Palupi (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dan juga menunjukkan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap OCB adalah kuat.

Kedua, sebagian besar perawat memandang bahwa pemimpin mereka mempunyai gaya kepemimpinan transformasional yang dapat mentransformasikan nilai-nilai yang dapat digunakan untuk memberi inspirasi kepada mereka dalam meningkatkan OCB ketika mereka bekerja. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Gunawan (2016), Agustina & Kriwangko (2017), dan Susanto (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara

kepemimpinan transformasional dengan OCB pada karyawan.

Ketiga, perawat menganggap bahwa pemimpin memiliki keyakinan yang kuat sehingga dapat dijadikan sebagai *role model* yang dapat dikagumi, dihormati, dan dipercaya membuat mereka memiliki dorongan untuk lebih produktif melakukan OCB. Pernyataan ini didukung oleh penelitian sebelumnya milik Agustina & Kriwangko (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat membuat para pengikut menjadi lebih terlibat dan peduli pada pekerjaannya, lebih banyak mencurahkan perhatian dan waktu untuk pekerjaannya, dan mengurangi perhatian terhadap kepentingan-kepentingan pribadinya. Saat pemimpin dapat menerapkan kepemimpinan transformasional yang dapat dilihat sebagai *role model* bagi para karyawannya maka hal tersebut akan membuat karyawan dapat bekerja secara kooperatif dan mengarahkan ke perilaku OCB. Pada akhirnya hasil yang peneliti dapati dan semua temuan yang didapati diatas mematahkan temuan yang dikemukakan oleh Arifiani, Astuti, & Ruhana (2016) bahwa Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Selain itu, sumbangan efektif kepemimpinan transformasional terhadap OCB sebesar 83,2% ( $R = 0,832$ ) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 16,8%. Hal ini disebabkan oleh adanya sebagian besar perawat memandang bahwa pemimpin dapat mendukung pekerjaan mereka melalui gaya kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan OCB mereka. Sementara sebagian perawat lain menganggap bahwa ada atau tidaknya pemimpin dengan gaya kepemimpinan tersebut tidak memberikan pengaruh terhadap OCB yang dilakukan. Dengan demikian kepemimpinan transformasional bukan hal mutlak yang memengaruhi OCB melainkan terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi perilaku OCB karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behavior* pada perawat di RS Siloam Manado. Hubungan antara kedua variabel tergolong kuat ditunjukkan dengan hasil uji korelasi sebesar 0,832.

Sumbangan efektif yang diberikan dari kepemimpinan transformasional sebesar 83,2% terhadap *organizational citizenship behavior*, sehingga 16,8% *organizational citizenship behavior* masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti disposisi individu dan motif individu, kohesivitas kelompok, sikap pegawai (komitmen organisasi dan kepuasan kerja), dan keadilan organisasi.

### **Saran**

Kepemimpinan transformasional pada RS "X" Manado perlu dipertahankan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan terhadap seluruh perawat untuk dapat mencontoh gaya kepemimpinan transformasional pemimpin sebagai *role model* agar dapat memberi inspirasi untuk dapat meningkatkan OCB mereka dalam organisasi. Ada beberapa cara pengembangan diri dan mencontoh gaya kepemimpinan transformasional sebagai *role model* misalnya melalui *sharing* atau diskusi.

Setiap perawat diharapkan dapat memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh instansi dalam menginspirasi keinginan mereka untuk memperoleh nilai-nilai yang positif dari pemimpin

yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional.

Bagi peneliti selanjutnya, untuk lebih mengembangkan penelitian dengan mengganti atau menambahkan variabel lain dengan menggunakan jenis atau macam kepemimpinan yang lainnya seperti kepemimpinan transaksional dan juga dapat menggunakan tempat lain sebagai objek penelitian seperti bank, perguruan tinggi, kantor instansi lainnya, dan lain sebagainya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, H., Kriwangko, P. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Organizational Citizenship Behavior di Sushi Tei Galaxy Mall Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5, 95-109
- Arifiani, R.S., Astuti, E.S., & Ruhana, I. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja (Studi pada Tenaga Perawat RSUD. Dr. Saiful Anwar Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 33, 127-134.
- Azwar, S. 2011. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bass, B.M. 2006. *Transformational leadership second edition*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers
- Gunawan, R. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT First Marchinery Tradeco Cabang Surabaya. *Agora*, 4, 60-66.
- Kreitner, R., Kinicki, A. 2004. *Organizational behavior* (6<sup>th</sup> Ed). The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Organ, D.W. 1991. *The Applied Psychology Of Work Behavior* (4<sup>th</sup> Ed). Library of Congress-in-Publication Data
- Podsakoff, P., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., and Bachrach, D. G. 2000. Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research. *Journal of Management*, 26. 513-563
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., Fetter, R. 1990. Transformasional Leader Behaviors And Their Effects On Followers' Trust In Leader, Satisfaction, And Organizational Citizenship Behaviors. *Leadership Quarterly*, 1, 108-139
- Pratama, A. 2017. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perawat (Studi Pada Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru). *Jom Fisip*, 4, 1-13
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Organizational behavior* (17<sup>th</sup> Ed). England : Pearson Education Limited.
- Shweta., Srirang, J. 2009. Determinants of organizational citizenship behavior

- : a review of literature. *Journal of management & public policy*, 1, 33-42
- Solichah. 2017. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Ditinjau dari jenis kelamin karyawan pada CV. Nafiri computer kota Semarang*. Skripsi Tidak Dipublikasi
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Susanto, E. 2015. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior (OCB) melalui pemberdayaan karyawan dari beberapa fakultas di Universitas Trisakti Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 8, 95-111.
- Tjahjono, H.K., Prasetyo, F., Palupi, M. 2018. Kepemimpinan transformasional pada organizational citizenship behavior dan komitmen afektif. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11, 217-232. <http://dx.doi.org/10.25105/jmpj.v11i2.2771>
- Umar, H. 2013. *Metode Penelitian untuk skripsi dan tesis*. Jakarta: Rajawali.