

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SUMUT CABANG STABAT**

*Ezza Chairurizqie*

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

e-mail: [ejakofficial@gmail.com](mailto:ejakofficial@gmail.com)

**ABSTRAK**

*Perusahaan yang menginginkan efektifitas dan efisiensi yang tinggi memerlukan sumber daya manusia yang mampu untuk berfikir kritis, terampil dalam persaingan dan mampu bertindak cepat. Untuk itulah perusahaan diharuskan untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, organizational citizenship behavior dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari perusahaan PT. Bank Sumut Cabang Stabat yang berjumlah 98 karyawan dan menggunakan SEM (Structure Equation Modelling) by using SmartPLS 3.0.*

**Kata kunci:** *Kepemimpinan Transformasional, Organization Citizenship Behavior (OCB) Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan*

## **1. PENDAHULUAN**

Perusahaan yang menginginkan efektifitas dan efisiensi yang tinggi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk berpikir kritis, terampil dalam menghadapi persaingan dan mampu bertindak cepat. Untuk itulah perusahaan diharuskan untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kontribusi pada perusahaan juga akan turut terdongkrak jika perusahaan memiliki banyak sumber daya manusia seperti ini. Selain peningkatan tersebut, sumber daya manusia yang berkualitas juga mampu membuat perusahaan memiliki kinerja yang memuaskan sehingga ketahanan perusahaan semakin kuat dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Kualitas pemimpin seringkali menjadi salah satu faktor penting yang dapat menentukan berhasil atau tidak berhasilnya suatu organisasi. Pimpinan cabang harus mampu mempengaruhi seluruh karyawan dengan cara-cara yang positif demi mencapai tujuan dari organisasi, hal tersebut dilakukan agar pemimpin dapat menjadi seorang pemimpin yang efektif. Dalam hal ini seorang pimpinan kantor sangat diperlukan, karena menurut Yudiatmaja menyatakan bahwa leadership (kepemimpinan) terbagi menjadi tiga, yaitu *self leadership*, *team leadership*, dan *organizational leadership* [1]. Dimana yang dimaksud dengan *self leadership* adalah kemampuan untuk memimpin diri sendiri agar tidak gagal dalam menjalani hidup. *Team leadership* diartikan sebagai kemampuan untuk memimpin orang lain, atau istilah yang biasa dikenal *team leader* yang juga dapat diartikan kemampuan untuk dapat memahami apa yang menjadi tanggung jawab dirinya sebagai pemimpin, kemampuan untuk mampu menyelam untuk melihat kondisi bawahannya, kemampuan untuk kesediaan sebagai pemimpin untuk meleburkan dirinya dengan tuntutan dan konsekuensi dari tanggung jawab yang dipikul, serta mampu berkomitmen agar dapat membawa setiap bawahan mengeksplorasi diri masing-masing agar memberikan hasil yang terbaik dan prestasi yang tinggi. Selanjutnya *organizational leadership* dapat kita lihat dari konteks organisasi yang dimana pemimpinnya mampu memahami tujuan bisnis dari perusahaan yang dipimpin oleh dirinya, mampu membangun visi dan misi untuk berkembangnya bisnis organisasi, kesediaan pemimpin untuk melebur dengan segala tuntutan, konsekuensi, tanggung jawab sosial dan komitmen yang tinggi untuk menjadikan organisasi yang dipimpinnya mampu mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan pada setiap pemimpin saat melakukan suatu metode kepemimpinan yang dapat memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap penciptaan kinerja. Salah satu gaya kepemimpinan yang sedang populer saat ini adalah kepemimpinan transformasional. SDM memiliki peran yang sangat penting dibandingkan dengan sumber daya lain yang dimiliki suatu organisasi, salah satu faktornya adalah *organizational citizenship behavior*. *organizational citizenship behavior* menurut Bolino, Turnley, & Bloodgood menyatakan bahwa suatu perilaku individu yang bersifat bebas, tidak secara langsung atau secara eksplisit yang diakui di dalam mempromosikan fungsi perilaku *extra role* karena perilaku yang diberikan oleh karyawan melebihi

tugas utamanya [2]. OCB dapat tercipta salah satunya yaitu melalui budaya organisasi [3]. Kesadaran seorang karyawan pada tugas serta visi organisasi yang didukung oleh budaya organisasi yang kuat juga, dapat mendukung berkembangnya *organizational citizenship behavior* (OCB) [3].

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi harus memiliki sebuah komitmen. Apabila seorang karyawan tidak memiliki komitmen untuk bekerja, maka tujuan organisasi yang ingin dicapai dari sebuah perusahaan atau organisasi tidak akan tercapai. Komitmen organisasional adalah suatu sikap loyalitas karyawan yang merupakan proses dimana seorang anggota dapat mengespresikan perhatiannya untuk kesuksesan dan kebaikan untuk organisasinya. Nurandini dan Lataruva mengungkapkan bahwa ada 3 macam dimensi dari komitmen organisasional yaitu: komitmen afektif, komitmen normative serta komitmen berkelanjutan [4].

Komitmen afektif adalah suatu perasaan emosional terhadap organisasi dan keyakinan atas nilai-nilai yang ada didalamnya. Komitmen normatif adalah suatu perasaan yang wajib untuk tetap berada didalam sebuah organisasi atau perusahaan karena ya memang harus begitu, tindakan itu adalah tindakan yang benar yang dapat dilakukan dan harus dilakukan. Sementara Komitmen berkelanjutan adalah suatu nilai ekonomi yang dirasakan saat bertahan dalam suatu perusahaan atau organisasi yang bila dibandingkan dengan saat meninggalkan organisasi atau perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, sehingga penulis mengadakan penelitian di PT. Bank Sumut Tbk Medan Sumatera Utara dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Stabat".

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kepemimpinan Transformasional

Antonakis *et al* mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai sebuah perilaku yang bersifat proaktif, meningkatkan perhatian atas kepentingan bersama kepada para pengikut, dan membantu para pengikut mencapai tujuan pada tingkatan yang paling tinggi [5]. Khuntia dan Suar menekankan bahwa dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin merubah kepercayaan, nilai, dan perilaku para pengikut sehingga konsisten dengan visi organisasi [6]. Nguni mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memerlukan peningkatan level motivasi dari para pengikut melebihi nilai yang dipertukarkan dan melebihi dari apa yang diharapkan oleh para pengikut, dengan demikian para pengikut dapat mencapai kinerja pada level yang lebih tinggi dan terwujudnya aktualisasi diri [7].

### 2.2 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Robbins dan Judge mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif [8]. Shweta dan Srirang menyatakan bahwa OCB ditandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan berdasarkan kebijaksanaan pegawai yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun [9]. Kumar *et al* mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektivitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem reward organisasi [10].

### 2.3 Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional didefinisikan oleh Durkin dan Bennet sebagai perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut [11]. Luthans menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya [12]. Dunn dan Sims mengemukakan bahwa komitmen didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi individu yang berada dalam sebuah organisasi [13].

### 2.4 Kinerja

Menurut Gibson dkk Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu, kinerja pegawai (per individu) dan kinerja organisasi [14]. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Selanjutnya jika berbicara tentang kinerja Robbins dan Judge menjelaskan bahwa kinerja merupakan: Tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam 34 organisasi [8]. Kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja [8]. Huang *et al* menyatakan kinerja adalah sebagai hasil karya, timbul dari suatu kombinasi usaha, kemampuan dan pengalaman seseorang [15].

## **2.5 Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Stabat sudah berjalan baik.**

Kepemimpinan yang bermakna merupakan cerminan dari kepemimpinan transformasional. Marshall & Molly mengatakan bahwa pemimpin yang bermakna adalah pemimpin yang memiliki rasa perhatian dan bisa melayani bawahannya [16]. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan diikuti oleh bawahannya, sehingga keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi perlu dilakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia [17].

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang mulai diperhitungkan kegunaannya dalam menghadapi perubahan suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin yang transformasional diharapkan dapat meningkatkan upaya bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optima atau bawahan mampu memepertinggi motivasi untuk melakukan upaya ekstra dalam mencapai kinerja. Hal ini di dasarkan pada suatu kondisi bahwa, keputusan transformasional dibangun atas gagasan-gagasan dari perilaku pemimpin.

Menurut penelitian Kiptiyah, Marisatul bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya pemimpin yang mau memberi contoh baik, mengkritik, memberi pujian, memberi dukungan dan dapat memandu dengan cara yang lebih jelas dalam pekerjaan mereka akan menumbuhkan loyalitas dan respon positif dari karyawannya termasuk [18]. Hal tersebut menggambarkan bahwa pemimpin yang memberikan perhatian kepada karyawannya maka karyawan akan lebih teliti dan lebih giat begitu juga sebaliknya. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan atau hipotesisnya sebagai berikut:

### **Proposisi 1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

## **2.6 Pengaruh Organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Stabat**

Keberhasilan suatu industri tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan yang ditetapkan sesuai deskripsi pekerjaannya (in role behavior), namun juga perilaku karyawan yang terdapat di luar deskripsi kerjanya (extra-role behavior). OCB juga dapat dijelaskan sebagai perilaku yang melebihi permintaan tugas. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki OCB. Purba dan Seniati berpendapat bahwa manfaat dari OCB adalah dapat meningkatkan produktivitas kerja [19]. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Podsakoff et al yang mengungkapkan bahwa OCB dapat memengaruhi performa organisasi [20]. Beberapa penelitian tentang pengaruh hubungan antara OCB dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif signifikan [21,22]. Sedangkan hasil penelitian Buentelo, Jung, dan Sun membuktikan pengaruh tidak signifikan [23].

Menurut penelitian Friastuti menyatakan bahwa ocb berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [24]. Hal tersebut dikarenakan menolong rekan kerja dalam aktivitasnya akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerja dan akan meningkatkan produktivitas rekan kerja tersebut. Dengan demikian maka karyawan yang memiliki ocb, maka terdapat ketiaan, loyalitas dan partisipasi sangat berpengaruh kinerjanya. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan atau hipotesisnya sebagai berikut:

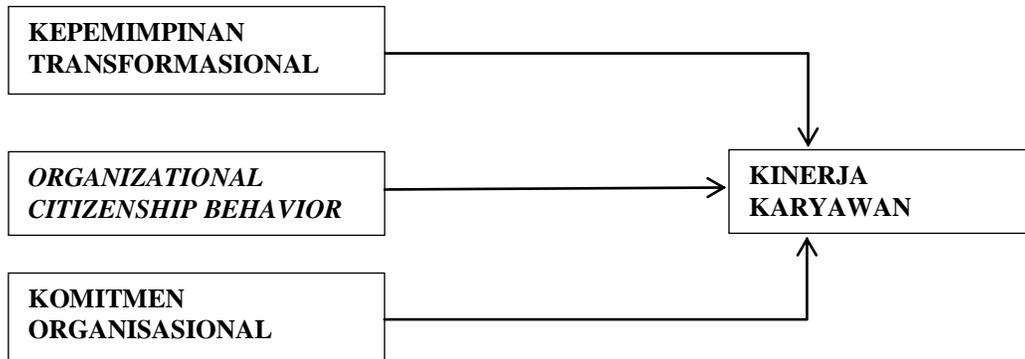
### **Proposisi 2: Organizational Citizenship Behaviour (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

## **2.7 Pengaruh Komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Stabat**

Dunn dan Sims mengemukakan bahwa komitmen didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi individu yang berada dalam sebuah organisasi [13]. Jika seseorang memiliki komitmen untuk organisasi, ia akan memiliki identifikasi yang kuat dengan organisasi, memiliki nilai-nilai keanggotaan, setuju dengan tujuan dan sistem nilai, kemungkinan akan tetap di dalamnya, dan akhirnya, siap untuk bekerja keras demi organisasinya. Kristiwardhana menjelaskan bahwa keberhasilan untuk meningkatkan komitmen karyawan dapat tumbuh bila hubungan antara karyawan dan organisasi merupakan suatu bangunan yang saling mendukung dalam satu komunitas/organisasi [25]. Menurut penelitian Jajang Adiftiya menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal tersebut dikarenakan komitmen karyawan berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan seperti persepsi iklim organisasi yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik yang siap membantu, sehingga seseorang yang mempunyai komitmen tinggi akan berpengaruh besar juga terhadap karyawan [26]. Sopiah mengatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan berdampak pada karyawan akan tetap tinggal dalam organisasi dan akan selalu meningkatkan kinerjanya [27]. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan atau hipotesisnya sebagai berikut:

### **Proposisi 3: Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

**2.8 Model Penelitian**



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan model pada Gambar 1 dapat dilihat bahwa penelitian ini memiliki 4 variabel, yaitu (1) Kepemimpinan Transformasional, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Komitmen Organisasional, sebagai variabel bebas (X), dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y), Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian terdahulu, penelitian ini memiliki 3 proposisi, yaitu

Proposisi 1: kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Proposisi 2: Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Proposisi 3: Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

**3. Metode penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai penelitian yang dinyatakan dalam bentuk skala numerik atau angka, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan datanya menggunakan instrumen, analisis datanya bersifat statistik, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Data yang diperoleh berdasarkan dari pengamatan langsung pada PT. Bank Sumut Cabang Stabat.. Survey dilakukan melalui kuesioner yang diajukan langsung kepada responden. Hasil survey diolah dan dianalisis menggunakan *SEM by using SmartPLS 3.0*.

Obyek dalam Penelitian ini adalah PT. Bank Sumut Cabang Stabat. Sedangkan subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Stabat. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 98 orang. Desain sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh atau sensus*, yaitu teknik sampling yang penggunaan sampel dalam penelitian menggunakan metode yang semua anggota populasi dijadikan sampel [28].

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diambil langsung dari tangan pertama oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan studi [29]. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara memberikan kuesioner kepada responden yaitu karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Stabat yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Skala yang digunakan untuk instrumen penelitian menggunakan skala likert, skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial [28].

Kepemimpinan transformasional diukur dengan menggunakan 4 item pernyataan yang dikembangkan oleh Asgari, et al [30]. Organizational Citizenship Behavior (OCB) diukur menggunakan 5 item pernyataan yang dikembangkan oleh Ahmed et al [31], Komitmen organisasional diukur menggunakan 3 item pernyataan yang dikembangkan oleh Aydogdu dan Asikgil [32] dan Kinerja karyawan diukur menggunakan 5 item pernyataan yang dikembangkan oleh Robbins dan Coulter [33].

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Yudiaatmaja, F. (2013). Kepemimpinan: Konsep; Teori dan Karakternya. *Media Komunikasi*, 12(2), 29–38.
- [2] Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Acad. Manage. Rev.*, 27(4), 505–522.
- [3] Putri, Y. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior ( Ocb ) Terhadap Kinerja ( Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 46(1), 27–34.
- [4] Nurandini, A., Lataruva, E., Prof, J., & Sh, S. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan( Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta ). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 11, 78–91.
- [5] Antonakis, John., Avolio, Bruce J., dan Sivasubramaniam, Nagaraj. 2003. “Context and Leadership: an examination of the nine-factor full range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire.” *The Leadership Quarterly* 14: 261-295.
- [6] Khuntia, R. and D. Suar (2004). "A Scale to Assess Ethical Leadership of Indian Private and Public Sector Managers." *Journal of Business Ethics* Vol 49, No 1: pp. 13-12.
- [7] Nguni, S.C., (2005). A Study of the Effects of Transformational Leadership on Teachers” Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour in Tanzanian Primary and Secondary Schools, Doctoral thesis, Universiteit Nijmegen.
- [8] Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat.
- [9] Shweta, J., and Srirang, J. 2010. Determinants of Organizational Citizenship Behavior: A Review of Literature, *Journal of Management and Public Policy*, Vol 1 No 2, pp. 27-36.
- [10] 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.
- [11] Durkin, M. dan Bennett, H. (1999). Employee Commitment in Retail Banking: Identifying ang Exploring Hidden Dangers. *International Journal of Bank Marketing*. Vol 17, 124-137.
- [12] Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [13] Dunn, M.W., Dastoor, B. and Sims, R.L. 2012. Transformational Leadership and Organizational Commitment: A Cross-Cultural Perspective, *Journal of Multidisciplinary Research*, Vol 4, No 1, pp. 45-59.
- [14] Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly Jr. 2009. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Bahasa Indonesia, Tangerang: Binarupa Aksara.
- [15] Huang, C.C., You, C.S., and Tsai, M.T. 2012. A Multidimensional Analysis of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors, *Nursing Ethics*, Vol 19, No 4, pp. 513–529.
- [16] Marshall dan Molly. 2011. *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan*. Erlangga. Jakarta.
- [17] Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [18] Marisatul Kiptiyah. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*. Vol 7
- [19] Purba, Debora Eflina & Seniati, A.N.L. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Sosial Humaniora*, Vol. 8 No. 3 : 105-111. Depok : Makara
- [20] Podsakoff, P. M., et al. 2000. Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3.
- [21] Chien Y.C. Chen C.J. 2003. Epidemiology and Etiology of Nasopharyngeal Carcinoma: Gene-Environment Interaction, in: Bishop J. Huang P. Johnson P.J. Sham J.S.T. Soo K.C. Editors. *Cancers Reviews*, Inaugural Issue. World Scientific. New Jersey. London. Singapore. Hongkong. Bangalore. p. 1-20
- [22] Bachrach, D. G., Powell, B. C., Bendoly, E., & Richey, R. G. (2006). Organizational citizenship behavior and performance evaluations: Exploring the impact of task interdependence. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 193–201.
- [23] Buentello, Oscar., Jung, Joo., dan Sun, Jun. 2008. Exploring The Casual, Relationships Between Organizational Citizenship Behavior, Total Quality Management, And Performance. *British Journal of Management*. hal. 78-87
- [24] Fitriastuti, Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 4, No. 2, 2013, hal.103-114

- [25] Kristiwardhana, A. 2011. “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Estetika Artha Guna Semarang)”. Skripsi tidak diterbitkan, Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- [26] Adiftiya, Jajang. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis ISSN 2355-5408*. Vol. 2 Nomor 4. Halaman 833-845. Diakses tanggal 11 November 2016
- [27] Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- [28] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [29] Sekaran, Uma dan Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta. Salemba Empat.
- [30] Asgari, A., Silong, A.D., Ahmad, A., and Samah, B.A. 2008. The Relationship between Transformational Leadership Behaviors, Organizational Justice, Leader-Member Exchange, Perceived Organizational Support, Trust in Management and Organizational Citizenship Behaviors, *European Journal of Scientific Research*, Vol 23, No 2, pp. 227-242.
- [31] Ahmed, N., Rasheed, A., and Jehanzeb, K. 2012. An Exploration of Predictors of Organizational Citizenship Behaviour and Its Significant Link to Employee Engagement, *International Journal of Business, Humanities and Technology*, Vol 2, No 4, pp. 99-106.
- [32] Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43-53.
- [33] Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga