

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN PEMBERDAYAAN
PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA DINAS KEPENDUDUKAN
DAN CATATAN SIPIL KOTA KUPANG**

Murniyati, Syarifuddin, Vera Herlina Mustari
Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Kupang, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1). Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (2). Apakah Pemberdayaan Psikologis berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior, (3). Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai variabel Moderasi pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Kupang. Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif dengan jenis data primer dan 59 pegawai sebagai sampel.

Hasil uji t pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior yang tersaji diatas diperoleh t hitung sebesar $2.486 >$ dari t tabel 1.672, yang artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kota Kupang (2). Hasil uji t pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Organizational Citizenship Behavior yang tersaji diatas diperoleh t hitung sebesar $2.829 >$ dari t tabel 1.672, yang artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Pemberdayaan Psikologis terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Kupang (3) Hasil uji t Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Pemberdayaan Psikologis menunjukkan bahwa seperti yang terlihat pada hasil uji setelah dimasukan uji Moderasi menunjukkan bahwa t hitung memperoleh nilai sebesar $74.454 >$ dibandingkan t tabel sebesar 1.672, yang artinya bahwa antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior memiliki pengaruh positif signifikan

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Organizational Citizenship Behavior, Pemberdayaan Psikologis

Pendahuluan

Menumbuhkan sebuah keunggulan yang kompetitif dari kekurangan pesaing sangat bergantung dengan kemampuan manusia yang mengelolanya, sumber daya yang handal menjadi pilar utama dan penggerak visi, misi dan tujuan perusahaan. Dalam beberapa dekade, model kepemimpinan yang diikuti oleh para manajemen profesional

yaitu menggunakan pendekatan yang lebih demokratis dimana kepemimpinan, pengambilan keputusan, tanggung jawab, dan wewenang dibagi secara adil, menjadikannya sebuah model kepemimpinan transformasional. Dengan dipimpin dengan gaya kepemimpinan yang menginspirasi dengan memberdayakan pegawai sebaik- baiknya akan mendorong perilaku lebih baik pada

karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga.

Pemimpin yang baik tidak menginspirasi kepercayaan dalam diri mereka sendiri, tapi seorang pemimpin yang benar-benar besar rasa percaya diri orang yang dipimpinnya diharapkan melebihi tingkat kinerja normal mereka. Ini dapat diartikan sebagai cara dimana konsep perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* muncul dihadapan kepemimpinan Transformasional. *Organizational Citizenship Behavior* membangun dan menekankan perilaku tersebut bagi pegawai dan sebisa mungkin harus melaksanakan tanggungjawab tersebut.

Organizational Citizenship Behavior dapat diartikan sebagai perilaku pilihan yang bukan merupakan kewajiban formal seorang pegawai tetapi menunjang jalannya organisasi secara efektif (Robbins & Judge, 2015). Kepemimpinan adalah faktor penting yang berkontribusi pada keberhasilan transformasi perilaku, kepemimpinan transformasional membentuk perilaku dan persiapan karyawan mereka menjadi kompetitif (Jha, 2014). Kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan psikologis memiliki dampak positif pada *Organizational Citizenship Behavior* hal ini menunjukkan bahwa organisasi akan berkembang melalui kontribusi dari pemimpin dan bawahan (Al-Hosam et al., 2016; Jha 2014). Karyawan dapat menjalani proses induksi sehingga mereka merasa terdorong untuk memahami praktik kepemimpinan dan pemberdayaan dan untuk bergerak melampaui pekerjaan mereka. Dengan melaksanakan persyaratan dan peran, dengan demikian menambah aktivitas organisasi (Jha, 2014).

Pentingnya membangun *Organizational Citizenship Behavior* dibutuhkan dalam menjalankan kegiatan operasional Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Kupang. Kemajuan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Kupang diperoleh dari hasil kerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Kupang dari pelayanannya kepada masyarakat. Sehingga *feedback* yang baik dari pelayanan tersebut dapat memberikan sumbangan bagi kemajuan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Kupang dalam meningkatkan pencapaian dan tujuannya itu sendiri. Itu semua tentunya dapat terlaksana dengan baik apabila Pemberdayaan Psikologis juga di terapkan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Kupang agar mencapai tujuan organisasi yang lebih baik lagi.

Yuki dalam Khan dan Nawaz (2017) mengemukakan beberapa pedoman bagi para pemimpin yang berusaha untuk memotivasi dan menginspirasi pengikut salah satunya dengan menyatakan visi dan misi yang jelas dan menarik serta menjelaskan bagaimana pencapaian visi tersebut. Visi dan Misi dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kota Kupang juga ditanamkan ke dalam diri masing-masing pegawai untuk menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kota Kupang, sehingga kata-kata partisipatif juga ikut menyadarkan pegawai untuk ikut terlibat dalam setiap kegiatan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Kupang meskipun tidak menjadi tanggungjawab mereka sepenuhnya.

Landasan Teori

Menurut *Jhon B. Campbell* dalam (Herujito, 2016: 185), gaya kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu hubungan yang cenderung mengikuti pola/strategi tertentu untuk pencapaian tujuan bersama. Teori-teori mengenai berbagai macam gaya kepemimpinan telah berkembang, salah satu fokus yang akan dibahas dalam kajian teori penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional. Salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi yang dikembangkan sebagai kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi pegawai, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tertinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Selain itu, *Jhon B. Campbell* dalam (Herujito, 2006: 190) gaya kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun. Kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi apapun.

Menurut *Luthans* (2014 :79) adapun karakteristik dan pendekatan seorang dengan cara kepemimpinan transformasional yaitu:

1. Karisma, yaitu: memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek kepercayaan;
2. Inspirasi, yaitu: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbolis untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana;

3. *Stimulasi intelektual*, yaitu: menunjukkan integrensinya, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati; dan
4. Memperhatikan individu, yaitu :menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan pegawai secara individual, melatih, menasehati.

Menurut Jensen et al. (2016:9) dan Van Knippenberg dan Sitkin(2013:5-6), terdapat empat indikator Kepemimpinan Transformasional, yaitu:

1. Pemimpin yang Ideal/Karismatik (*Idealized Influence*)
2. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)
3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)
4. Pertimbangan Individual (*Individual Consideration*)

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Pengertian Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior lebih berkaitan dengan manifestasi seorang pegawai sebagai makhluk sosial. Jika pegawai dalam organisasi memiliki perilaku Organizational Citizenship Behavior , maka mereka dapat mengendalikan prilakunya sendiri sehingga mampu memilih keputusan yang terbaik untuk kepentingan organisasinya. Dalam dunia kerja tidak cukup hanya deskriptif formal tentang perilaku yang harus dikerjakan (intra-role), dan yang tidak terdeskripsi (ektra – role) secara formal tentang perilaku

yang dilakukan oleh pegawai. Perilaku extra-role dalam sebuah organisasi dikenal dengan. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Katz, (dalam Sopiah 2017 : 58), juga dipahami sebagai bentuk nyata kontribusi pegawai, dan tidak semua hal menunjukkan hal ini.

Organ (2016:89) Organizational Citizenship Behavior ditandai sebagai perilaku individu dalam organisasi, yang didefinisikan sebagai perilaku peran ekstra daripada tanggungjawab organisasi. Organ, (2016 : 178) sikap perilaku dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan di kendalikan oleh pemimpin dalam memberikan pelayanan lebih baik dikenal dengan istilah Organizational Citizenship Behavior (OCB). Berdasarkan definisi ini, mengidentifikasi lima dimensi dari Organizational Citizenship Behavior (OCB) :

1. Altruism: perilaku yang mempunyai pengaruh dalam membantu rekan kerja dalam bertugas;
2. Conscientiousness: perilaku yang menjadi bagian dari pegawai yang melaksanakan tugas yang melebihi persyaratan minimum;
3. Sportsmanship: perasaan dari karyawan /pegawai untuk menahan diri dari keluhan tentang hal-hal yang tidak disukai;
4. Courtesy: perilaku yang menjadi bagian individu untuk menggantikan orang lain dalam organisasi tentang perubahan yang mempengaruhi kerja mereka; dan

5. Civic Virtue: Perilaku yang menjadi bagian individu yang mengindikasikan bahwa mereka berpartisipasi dalam perusahaan.

Pemberdayaan Psikologis

Pengertian Pemberdayaan Psikologis

Sejarah istilah Pemberdayaan Psikologis (*Psychological Empowerment*) muncul sebagai hasil pengembangan konsep Pemberdayaan (*Empowerment*), konsep *Empowerment* itu sendiri pada awalnya hanya dipahami menggunakan pendekatan manajemen. Sebagai akibatnya, *Empowerment* hanya dimaknai sebagai konsep yang dianggap konsep *Delegating* (proses delegasi) maupun *Sharing Power With Subordinates* (berbagi kekuatan dengan bawahan (Counger & Kanungo, 1988) Menurut Meyerson (2008) mengatakan bahwa Pemberdayaan Psikologis adalah keyakinan seseorang individu akan kemampuannya melakukan kegiatan kerja terkait dengan keterampilan dan kompetensi yang dimilikinya. Pemberdayaan psikologis secara umum merujuk pada kemampuan seseorang dalam menciptakan motivasi untuk dirinya sendiri (Chen et al, 2012). Konsep pemberdayaan psikologis dijelaskan sebagai suatu keadaan yang memberikan power dan kendali pada seseorang sehingga merasa mampu untuk melakukan pekerjaan dan memperlancar keadaan yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik pada tugas (Koesindratmono. 2011). Sejalan dengan itu, pemberdayaan psikologis juga diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi dirinya dalam melakukan visi atau tujuan yang lebih baik (Jha. 2014)

Hipotesis

- H1 : Diduga bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Kupang;
- H2 : Diduga bahwa Pemberdayaan Psikologis Bepengaruh positif terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Kupang;dan

- H3 : Diduga Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Kupang.

Uji Moderated Regression Analysis / Uji Moderasi

Persamaan 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.544	3.367		1.349	.183
Kepemimpinan Transformasional	.614	.213	.337	2.885	.006
Pemberdayaan Psikologis	.448	.158	.330	2.829	.006

- a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior
Sumber: hasil program IBM SPSS versi 25 *for windows*

Dari hasil regresi diatas menunjukan bahwa nilai koefisien $bx_1 = 0,337$ dimana hal tersebut berarti bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional(X) berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sehingga dapat dirumuskan persamaan 1 Uji Moderasi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X + e$$

$$Y = a + 0,337 + e$$

Persamaan II

Sumber : hasil olahan IBM SPSS versi 25 *For Windows*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.301	.384		47.645	.000

Kepemimpinan Transformasional	-1.430	.035	-.784	41.182	.000
Pemberdayaan Psikologis	.029	.017	.021	1.700	.095
Moderasi	.076	.001	1.476	74.454	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Dari hasil regresi diatas menunjukan bahwa nilai koefisien $b_x = -0,784$, $b_z = 1.476$, dimana hal tersebut menunjukan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional(X), Pemberdayaan Psikologis berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sehingga dapat dirumuskan persamaan II sebagai berikut:

$$Y = a + b_x + b_z + e$$

$$Y = a + 0,784 + 1.476 + e$$

Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.544	3.367		1.349	.183
Kepemimpinan Transformasional	.614	.213	.337	2.885	.006
Pemberdayaan Psikologis	.448	.158	.330	2.829	.006

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber: hasil program IBM SPSS versi 25 for windows

Berdasarkan tabel 4.18 diatas terdapat nilai *coefficients*, pada kolom B pada *constan* (a) adalah 1.349, sedangkan nilai Kepemimpinan Transformasional (b) adalah 2.885 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX \text{ atau } 1.349 + 0$$

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Persamaan I**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.522	2.784		4.139	.000
Kepemimpinan Transformasional	.504	.203	.313	2.486	.016

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: hasil olahan IBM SPSS versi 25 *For windows*

Berdasarkan tabel 4.20 diatas terlihat bahwa hasil uji secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji t pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang tersaji diatas diperoleh t hitung sebesar 2.486 > dari t tabel 1.672, yang artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kota Kupang.
2. Hasil uji t pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang tersaji diatas diperoleh t hitung sebesar 2.829 > dari t tabel 1.672, yang artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Pemberdayaan Psikologis terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Kupang.

Persamaan II**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.301	.384		47.645	.000
Kepemimpinan Transformasional	-1.430	.035	-.784	-41.182	.000
Pemberdayaan Psikologis	.029	.017	.021	1.700	.095
Moderasi	.076	.001	1.476	74.454	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: hasil olahan IBM SPSS versi 25 *for window*

Hasil uji t Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Pemberdayaan Psikologis menunjukkan bahwa hasil uji setelah dimasukan uji Moderasi menunjukkan bahwa t hitung memperoleh nilai sebesar 74.454 > dibandingkan t tabel sebesar 1.672, yang artinya bahwa antara Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh positif signifikan.

Pembahasan

1. Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, yang artinya semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior maka akan semakin baik. Menurut Robbins dan Judge (2013: 261) para pemimpin yang Transformasional para pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya.

2. Pemberdayaan Psikologis terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hasil pengujian H2 telah membuktikan bahwa variabel Pemberdayaan Psikologis berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, ini membuktikan bahwa Pemberdayaan Psikologis mampu meningkatkan perilaku Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Kupang, menurut (Meyerson, 2008) mendefinisikan Pemberdayaan Psikologis adalah keyakinan seseorang individu akan kemampuannya melakukan kegiatan kerja terkait dengan keterampilan dan kompetensi yang dimilikinya.

3. Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior dan

Pemberdayaan Psikologis

Hasil pengujian H3 telah membuktikan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional yang sebelumnya telah dimasukkan kedalam uji moderasi menunjukkan bahwa terdapat berpengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Kupang.

Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan penyebaran Kuisioner sebagai sumber data primer yang diisi oleh 59 responden yang menjadi pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Kupang. Maka berdasarkan hasil analisis dari dan pembahasannya pada bab sebelumnya maka dapat diambil sebuah kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior yang tersaji diatas diperoleh t hitung sebesar $2.486 >$ dari t tabel 1.672, yang artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kota Kupang.
2. Hasil uji t pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Organizational Citizenship Behavior yang tersaji diatas diperoleh t hitung sebesar $2.829 >$ dari t tabel 1.672, yang artinya bahwa terdapat pengaruh

signifikan antara Pemberdayaan Psikologis terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Kupang.

3. Hasil uji t Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Pemberdayaan Psikologis menunjukan bahwa seperti yang terlihat pada hasil uji setelah dimasukan uji Moderasi menunjukan bahwa t hitung memperoleh nilai sebesar 74.454 > dibandingkan t tabel sebesar 1.672, yang artinya bahwa antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior memiliki pengaruh positif signifikan.

Daftar Pustaka

- Aksel, I., Serinkan, C., Kiziloglu, M., & Aksoy, B. (2013). *Assessment of Teachers' Perceptions of Organizational Citizenship Behaviors and Psychological Empowerment: An Empirical Analysis in Turkey*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 89, 69–73.
- Arifiani, Ratya, Shafira., Astuti, Endang, Siti., Ruhana, Ika 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Keputusan Kerja(Studi pada Tenaga Perawat RSUD. Dr. Saiful Anwar Malang)*. *Jurnal Aministarsi Bisnis Universitas Brawijaya*
- Arikunto, S.2003.. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta:Bumi Aksara
- Avolio, B.J., & Bass, B.M (2001). *Developing Potential Across a Full Range of Leadership TM: Cases on Transactional and Transformational Leadership*. Psychology Press.
- Bass B.M., & Avolio B.J., Berson Y., Jung, D.I, (2003) *Predicting unit performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership*. *Journal of Applied Psychology*, 88 (2) 207-218)
- Cohen, et al. (2007). *Metode Penelitian dalam Pendidikan*. New York. Routledge. 657 Hal.
- Darmawan. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior di Kantor Inspektorat Kabupaten Bandung*, 6(12), 6880-6912
- Efitria, F. F., & Fahmy, R. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(4), 175–190
- Emanuel, Arieck. 2011. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan dan Perilaku Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Efektivitas Organisasi Pada PT. Wirajaya Anugrah Perkasa”.
- Febby, A. Z., & Lukito, H. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Accredited*

- SINTA, 4(2), 335–351.
<http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Ferdinand, A.T, 2006, “ *SEM Dalam Penelitian Manajemen*”, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang, Indonesia.
- Ghazali . (2015). *Partial Least Square Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit- Undip.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Greenberg and Baron. (2018). *Behavior in Organizational* . New Jersey: PrenticeHall.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008) “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herujito, Yayat M. (2016) . *Dasar-Dasar Manajemen*. PT Grasindo, Jakarta
- Herujito. M. Yayat. 2016. *Dasar Dasar Manajemen*, Grasindo, Jakarta
- Jha, S. (2014). *Transformational Leadership and psycological empowoment determinants of organizatioanl citizenship behavior*. *South Asian Journal of Global Busines Research*, 3 18-35.
- Kemp. J. E. Morrison, GR dan Ross, S. M. (1994). *Designing effective instruction*. New York : Macmillan College Publishing Company
- Lasut, E. J., Sendow, G., Taroreh, R.N. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Aston Hotel Manado*. *Jurnal EMBA Universitas Sam Ratulangi*, Vol.7 No.2 April 2019, Hal.2491-2500.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Citizenship Behavior*. Edition McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. (2014). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill
- Maduningtias, Lucia (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PADA PT GMF Aeroasia* *Jurnal Pendidikan, Hukum, dan bisnis*. Vol.2 No.4 Tahun 2017. ISSN: 2502- 5406.
- Mangunhardjana, A.M, (2014), *Pendampingan Kaum Muda, Sebuah Pengantar*, Penerbit Kanisius, Yogyakarta
- olino MC, Tumley WH, Bloodgood JM. 2000. “*Citizenship Behavior and The Creation of Social Capital*”. *The Academy of Management Review* 27:505- 522.
- Organ, D. W. 1988. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W., P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. USA: Sage Publications, Inc
- Organ, D.W, P. M. P., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: It's nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publications.
- Organ, D.W., (1990). *The motivational basis of organizational citizenship behavior*.

- Research in Organizational Behavior*, 12, 43–72
- Organ, D.W., Podsakof, P.M., & MacKenzie, S.B. (2006). *Organizational Behavior : its nature, antecedent, and consequences*, USA : Sage Publications, Inc
- Organ, Dennis W., (2016) *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences. California: Sage Publications, Inc*
- Prodi manajemen, 2022. Panduan Penulisan Proposal dan Skripsi, Kupang.
- Putri, F. A., & Muhdiyanto.(2018). *The Role Of Transformasional Leadership And Commitment Organizational On Organizational Citizenship Behavior. Psychological Empowoment As A Moderation Variabel (Empirical Study On Private Hospitals In The City Of Magelang). Prosiding Business And Economics Conference In Utilizing Of Modern Technology*, 5 (2), 631-640.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A.. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran Uma. (2006). “ *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4’’. Jakarta : Salemba Empat.
- Spreizer, G.M., Kizilos, M.a. and Nason, S.W. 1997. *A compenental analysis of the relantionship between psycological empowoment and effectiveness, statisfaction and strain*. Jurnal of Management, 23 (5), 679)-705)
- Subawa, I Made Bagus Arya dan Suwandana, I Gusti Made. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol.6, No.9, 2017. Page 4772-4799. ISSN : 2302-8912.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan r&d*, Bandung: Alfabeta.
- Susanto , E. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Pemberdayaan Karyawan dari beberapa Fakultas di Universitas Trisakti Jakarta*,95- 112.
- Takaheghesang, Heldiane., Lengkong, Victor, P.K. Sendow,Greis,M (2016). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Pemberdayaan Psikologis dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citzenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Manado*. Jurnal EMBA Universitas Sam Ratulangi, Vol. 4 Desember 2016, hal.1013- 1024
- Thoha, Miftah, 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Pt. Raja Grafindo persada. Hamalik, oemar,2
- Yuki, G.2010, *Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi Indonesia*. Jakarta: Penerbit PT Indeks