

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOUR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Ni Kadek Nonik Rasminingsih ¹
I Komang Oka Permadi ²**

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati, Bali, Indonesia
Email: nonikrasminingsih@unmas.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji apakah kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Global Retailindo Pratama Badung. Dalam penelitian ini populasinya akan menggunakan semua karyawan di PT. Global Retailindo Pratama Badung yaitu sebanyak 35 karyawan yang terbagi atas karyawan tetap dan karyawan kontrak. Teknik Non-Probability Sampling digunakan untuk pengambilan sampelnya dengan metode sampling jenuh, di mana semua populasinya digunakan menjadi sampel yang jumlahnya adalah 35 karyawan. Teknik analisis datanya dilakukan dengan regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji t. Hasil penelitiannya memperlihatkan jika secara positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional, kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship behaviour* mempengaruhi Kinerja karyawan di PT. Global Retailindo Pratama Badung, Sehingga dapat disimpulkan jika variabel bebas yang digunakan mengalami peningkatan maka akan membuat meningkatnya kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional; Kepuasan Kerja; *Organizational Citizenship Behaviour* dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine whether transformational leadership, job satisfaction, organizational citizenship behavior affect employee performance at PT. Global Retailindo Pratama Badung. In this study the population will use all employees at PT. Global Retailindo Pratama Badung as many as 35 employees divided into permanent employees and contract employees. Non-Probability Sampling technique is used for sampling with saturated sampling method, where all the population is used as a sample with a total of 35 employees. The data analysis technique is done with multiple linear regression, coefficient of determination and t test. The results of his research show that positively and significantly Transformational Leadership, job satisfaction and Organizational Citizenship behavior affect employee performance at PT. Global Retailindo Pratama Badung, so it can be concluded that if the independent variables used have increased, it will increase employee performance.

Keywords: *Transformational Leadership; job satisfaction; Organizational Citizenship behavior and employee performance.*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, organisasi selalu dituntut untuk memperhatikan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi di lingkungannya baik eksternal maupun internal demi dapat memenangkan persaingan. Perubahan eksternal maupun internal ini akan berimplikasi pada keunggulan bersaing yang dimiliki oleh organisasi terutama potensi sumber daya manusia yang kini makin berperan penting terhadap keberhasilan suatu organisasi, sehingga organisasi perlu untuk mengkaji ulang strategi bisnis demi meningkatkan kinerja daya saingnya. Hal ini dipertegas oleh (Moeheriono, 2014: 277) yang mengatakan, perubahan eksternal maupun internal ini memiliki implikasi terhadap organisasi untuk melihat keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) yang dimiliki terutama potensi SDM, demi memenangkan persaingan global, sehingga organisasi perlu mengkaji ulang lagi strategi bisnis demi meningkatkan kinerja daya saingnya.

Bagi sebuah perusahaan sumber daya manusia memegang peranan utama dalam rangka mencapai kinerja karyawan yang baik. Sebuah pekerjaan sangat bergantung dari unsur manusia yang melakukannya. Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Faktor yang penting dalam suatu pekerjaan lebih banyak bergantung dari unsur manusianya. Sehingga kinerja dari karyawan harus selalu dipacu, mengingat SDM lah yang mengatur ataupun mengelola sumber daya yang lain (Satriowati et al., 2016) Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan sebuah organisasi. Bahkan bisa dikatakan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting disamping unsur lain, seperti modal, bahan baku, dan mesin. Tidak ada satu perusahaan yang dapat tumbuh dan berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitas kerja yang memadai (Arda, 2017).

Dalam menghadapi persaingan global yang terjadi sekarang ini, sebuah lembaga usaha baik milik pemerintah maupun swasta dituntut untuk lebih memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal. Hal ini dapat terlihat dari meningkat atau menurunnya prestasi kerja dan target dari setiap pegawai atau bawahan (Putri & Dadang, 2016). Kinerja karyawan merupakan hal sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik, maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal (Satriowati et al., 2016). Menurut (Septyan et al., 2017) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga produktifitasnya maksimal. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan yang mana sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja di dalam sebuah perusahaan dilaksanakan oleh semua SDM yang ada di perusahaan, baik dari unsur pimpinan ataupun karyawan. Setiap karyawan memiliki kemampuan sesuai dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, yang dimilikinya. Akan tetapi, karyawan yang mempunyai

kepribadian, sikap, dan perilaku bisa berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Halim & Dewi, 2018) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor terpenting dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, dapat terlihat dari gaya kepemimpinan di suatu perusahaan. Menurut (Putri & Dadang, 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional pada era global ini dianggap penting diterapkan karena dianggap dapat mendorong bawahan ke arah yang lebih jelas dan berwujud nyata dikarenakan pemimpin transformasional memiliki karakter yang kharismatik dan mampu membangun ikatan emosional yang kuat dengan public untuk mencapai tujuan tertentu. (Prayudi, 2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Gaya kepemimpinan transformasional juga memfasilitasi kebutuhan pembelajaran karyawan secara efektif dan mengembangkan potensi mereka seoptimal mungkin. Membagi kewenangan dengan cara memberdayakan karyawan berdasarkan kepercayaan dengan mempertimbangkan kemampuan dan kemauan mereka, membimbing dan mengembangkan kreativitas karyawan dan membantu mereka dalam memecahkan masalah-masalah strategis yang efektif (Putra & Indrawati, 2015). Gaya kepemimpinan yang semakin baik dari seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawannya, akan membuat meningkatnya kinerja karyawan disuatu perusahaan.

Selain kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja menjadi faktor utama dalam mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Kepuasan kerja adalah sebagai gambaran dari perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner & Kinicki, 2001). Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan seseorang yang timbul bila yang dirasakan dari pekerjaan yang dilakukan dianggap cukup memadai bila dibandingkan dengan apa yang telah dilakukan atau pekerjaan yang dibebankan (Changgriawan, 2017).

Penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh (Changgriawan, 2017). yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu akan semakin tinggi maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian (Arda, 2017). yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti apabila kepuasan kerja karyawan meningkat maka diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja salah satunya adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sebuah hal yang patut untuk dipertimbangkan yaitu bagaimanakah keberadaan pekerjaan tertentu dapat menunjang situasi dalam melaksanakan pekerjaan, dengan begitu karyawan akan bersedia untuk melaksanakan sesuatu selain apa yang menjadi tanggung jawab utamanya secara sukarela tanpa perlu diawasi. (Suzanna, 2017) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan keinginan karyawan berpartisipasi dalam usaha kelompok/tim kerja untuk mewujudkan tujuan bersama yang lebih tinggi, serta keseimbangan moral dan psikologis untuk mencapai tujuan individu dan perusahaan tanpa merugikan satu sama lain. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan jenis perilaku individu yang mengedepankan kebijaksanaan dari individu tersebut dan secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal, namun secara umum bisa berdampak pada efektifitas dari organisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2015) menyatakan perilaku kewargaan (*citizenship behaviour*) merupakan perilaku diskresioner yang berkontribusi pada lingkungan psikologis dan social di tempat kerja. Jadi organisasi ataupun perusahaan yang sukses adalah membutuhkan pekerja yang mampu malakukan lebih dari sekedar tanggung jawab biasa tapi bagaimana mampu menciptakan kinerja yang diatas harapan. Menurut (Djati, 2008:25) “Perilaku karyawan yang melebihi dari standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, perilaku tersebut memberikan manfaat bagi perusahaan. Dari beberapa pengertian sebelumnya disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku seseorang untuk berkontribusi secara lebih dari tuntutan peran yang ada pada tempat kerja dan mampu meningkatkan efektivitas organisasi. Adanya perilaku OCB semakin menjadikan kinerja karyawan menjadi semakin meningkat. Hal tersebut karena OCB muncul dari setiap individu yang melaksanakan sesuatu tanpa adanya penghargaan.

Penelitian mengenai hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Ghaby (et al., 2018) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti untuk mencapai kinerja yang tinggi, perusahaan perlu meningkatkan pembentukan perilaku OCB kepada karyawannya, yaitu perilaku yang melebihi tugas-tugasnya yang telah diatur dalam job description dan pembentukan sistem kerja yang kolektif.

Dalam penelitian ini didasari dengan teori pertukaran sosial. Pada saat perusahaan mengurus karyawan, maka terdapat korelasi pertukaran sosial yang memungkinkan untuk membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Karyawan akan merasa mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan timbal balik bagi perusahaan pada saat karyawan menerima emosional sosial serta penghasilan dari perusahaan. Karyawan yang diberdayakan dan diberikan pelatihan maka karyawan terkait akan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki agar kinerjanya semakin baik lagi. Jika teori pertukaran sosial dapat dimaknai sebagai persepsi karyawan pada saat mereka sudah mendapatkan perlakuan yang baik dari

perusahaan, karyawan terkait akan cenderung untuk bertindak dan bertingkah laku lebih baik ke perusahaan.

Teori ini juga menyatakan bahwa Proses timbal balik yang baik dan sesuai antara pemimpin dan karyawan akan menimbulkan komunikasi diantara keduanya lebih lancar dan dengan komunikasi yg lancar seluruh karyawan dapat lebih memahami nilai-nilai yang ada dalam perusahaan atau budaya organisasi yang dimiliki perusahaan akan mulai tumbuh. Semua itu tentu akan berdampak kepada kinerja karyawan yang semakin meningkat dilihat dari hasil kerja para karyawannya. Jadi Teori Pertukaran Sosial ini dapat melandasi penelitian ini, dimana pemimpin dengan karyawan maupun karyawan dengan perusahaan saling menjaga keseimbangan pertukaran sosial satu sama lainnya.

Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga dapat memaksimalkan kinerja dalam organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional dapat digunakan sebagai acuan yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang mengedepankan pentingnya pemimpin untuk memotivasi visi dan lingkungan bagi karyawan untuk mencapai melebihi harapannya. Semakin baiknya gaya kepemimpinan seseorang kepada bawahan akan menjadikan kinerja bawahannya semakin baik juga. Penelitian yang dilaksanakan (Septyan et al., 2017) memperlihatkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (Putri & Dadang, 2016) membuktikan bahwasannya secara signifikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional. (Prayudi, 2020) juga berpendapat jika secara positif dan signifikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Begitu pula Penelitian yang dilaksanakan (Gani, 2020) membuktikan jika gaya kepemimpinan transformasional secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian (Nurhuda et al., 2020) yang mengungkapkan jika kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dengan tidak signifikan. Berdasarkan berbagai penelitian yang ada, maka penulis dapat menyusun hipotesis yaitu :

H1 : Gaya kepemimpinan transformasional secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap tugas atau pekerjaan yang telah dibebani. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor utama dalam menghasilkan kinerja yang optimal pada saat seseorang merasa puas dalam bekerja tentunya akan berupaya seoptimalnya untuk mengeluarkan segala kemampuannya agar tugas yang diberikan kepadanya dapat terselesaikan dengan baik. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu. Dalam Penelitian yang dilaksanakan

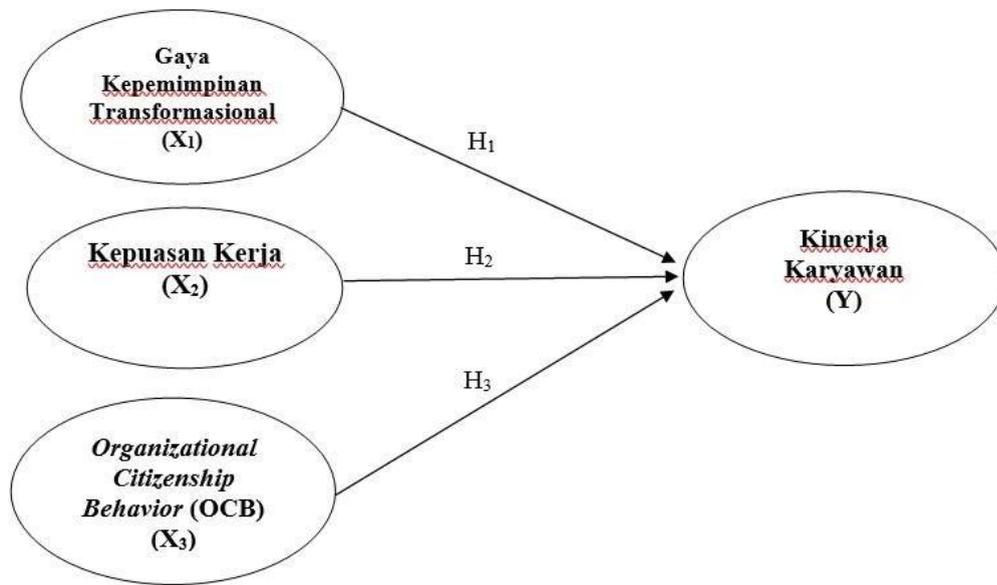
(Rindiantika & Susilo, 2018) membuktikan jika secara positif dan signifikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. (Changgriawan, 2017) membuktikan jika secara positif dan signifikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. (Bagis et al., 2019) memperlihatkan jika kepuasan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Sama halnya penelitian menurut (Arda, 2017) yang memperlihatkan jika kepuasan kerja positif dan tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Sesuai dengan berbagai penelitian yang ada, maka penulis dapat menyusun hipotesis yaitu :

H2 : Kepuasan kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Suzanna, 2017) *organizational citizenship behavior* dengan kinerja karyawan berada pada tingkat sangat kuat dengan arah yang positif. karyawan yang memiliki *organizational citizen behavior* (OCB) yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. OCB juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi deskripsi pekerjaan yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Seseorang yang memiliki OCB tinggi rela tidak dibayar dalam bentuk uang atau kompensasi, namun lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu, untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan kerja dengan sukarela. Karyawan yang mempunyai *organizational citizen behavior* (OCB) yang baik, akan mempunyai kinerja yang semakin baik dari perusahaan yang lain. OCB juga banyak dimaknai sebagai perilaku yang melampaui deskripsi pekerjaan yang tidak berkaitan dengan kompensasi langsung. (Lestari dan Ghaby(et al., 2018) membuktikan jika secara individual hipotesisnya memperlihatkan secara positif dan signifikan OCB mempengaruhi kinerja karyawan. (Putrana, 2016) menjelaskan jika OCB secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilaksanakan (Yuniarto, 2018) dan (Pristiwati & Sunuharyo, 2018) yang menyatakan jika OCB mempengaruhi kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suzanna, 2017) yang menyatakan hal yang sama dimana OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Beranjak dari hal tersebut maka penulis merumuskan hipotesisnya yaitu :

H3 : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan paparan kajian teoritis, kajian empiris dan hipotesis tersebut diatas, maka dapat disusun model hipotesis dalam penelitian ini dapat disajikan pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Konseptual

METODE PENELITIAN

Sifat dari penelitian ini yaitu asosiatif kausal dengan pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Tujuan dari penelitian asosiatif yaitu melihat pengaruhnya satu variabel ataupun lebih, yakni mencari eksese atau imbalan antara variabel bebas dan variabel terikatnya. Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Global Retailindo Pratama Badung yang beralamat di Jln. Nyang-Nyang sari No. 7A Tuban-Kuta. Penelitian ini menggunakan populasi yaitu semua karyawan di PT. Global Retailindo Badung yaitu sebanyak 35 karyawan yang terbagi atas karyawan tetap dan kontrak. Teknik Non-Probability Sampling digunakan dalam pengambilan sampel dengan penerapan metode sampling jenuh, di mana semua populasinya digunakan sehingga didapatkan sampel sebanyak 35 karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Instrument yang baik semestinya dapat memenuhi ketentuan dalam uji validitas dan reliabilitas. Adapun hasil analisis akan disajikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 1.
Uji Validitas

Pernyataan	Koefisien Korelasi	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional (X1)		
X1.1	0,855	Valid
X1.2	0,858	Valid

Bersambung...

Lanjutan Tabel 1...

Pernyataan	Koefisien Korelasi	Kesimpulan
X1.3	0,878	Valid
X1.4	0,705	Valid
Kepuasan Kerja (X2)		
X2.1	0,689	Valid
X2.2	0,764	Valid
X2.3	0,551	Valid
X2.4	0,819	Valid
X2.5	0,675	Valid
Organizational Citizenship behaviour (X3)		
X3.1	0,677	Valid
X3.2	0,882	Valid
X3.3	0,798	Valid
X3.4	0,71	Valid
X3.5	0,885	Valid
Kinerja karyawan (Y)		
Y1	0,85	Valid
Y2	0,838	Valid
Y3	0,845	Valid
Y4	0,879	Valid
Y5	0,65	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 1 tersebut memperlihatkan jika seluruh item pertanyaannya valid, bahwa hasil uji validitas variabel Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan kerja, Organizational Citizenship behaviour, dan Kinerja karyawan dengan korelasi product moment menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan adalah valid, karena terlihat dari nilai hitung $> r$ Tabel, karena semua nilainya lebih besar dari 0,3 dan tingkat signifikansi mengindikasikan kurang dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan jika datanya sudah memenuhi ketentuan dan layak digunakan menjadi instrument pengambilan data.

Pada Tabel 2 tersebut memperlihatkan jika semua variabel yang dimasukkan masing-masing mempunyai nilai *Cronbach Alpha* = 0,841 (X1), 0,747 (X2), 0,685 (X3) dan 0,873 (Y) di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Dengan begitu bisa disimpulkan jika semua variabelnya reliabel dan dapat melanjutkan pengujian yang berikutnya.

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha 0,60	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,841	Reliabel
Kepuasan kerja,(X2)	0,747	Reliabel
<i>Organizational Citizenship behaviour</i> (X3)	0,685	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,873	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Responden dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. Global Retailindo Pratama Badung yang diambil sebanyak 35 orang sebagai sampel. Karakteristik responden yang berusaha diungkap dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, umur, Pendidikan, dan masa kerja. Secara ringkas karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

Faktor jenis kelamin perlu mendapat perhatian untuk pembinaan hubungan yang serasi antara organisasi dengan para anggotanya. Di dalam perusahaan jenis kelamin berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan perilaku karyawan. Gambaran tentang jenis kelamin responden dapat dilihat dalam Tabel 5.3.

Tabel 3.
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		n (orang)	% (persen)
1	Laki-laki	17	48.6
2	Perempuan	18	48.6
	Jumlah	35	100

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa responden untuk jenis kelamin laki-laki dan Wanita adalah sama yaitu 48,6 persen adalah laki-laki dan 48,6 persen adalah perempuan dari seluruh responden.

Umur seseorang karyawan perlu mendapat perhatian untuk pembinaan hubungan yang serasi antara organisasi dengan para anggotanya. Faktor umur dapat menunjang kegiatan perusahaan dalam menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas. Distribusi responden menurut umur dapat dilihat dalam Tabel 4

Tabel 4.
Distribusi Responden Menurut Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah	
		Orang	% (persen)
1	<25	7	20.0
2	>45	3	8.6
3	26-35	19	54.3
4	36-45	5	14.3
Jumlah		35	100

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa responden yang paling banyak jumlahnya adalah dengan rentang usia 31-35 tahun yang berjumlah 17 orang atau 40,5 persen dari seluruh responden. Usia yang paling sedikit adalah usia 21-30 tahun yang berjumlah 4 orang atau 9,5 persen dari seluruh responden.

Pendidikan merupakan salah satu penentu kualitas sumber daya manusia. Faktor pendidikan karyawan di dalam suatu perusahaan berkaitan dengan jenjang karir dan perilaku karyawan. Distribusi responden menurut pendidikan dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5.
Distribusi Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	
		n (orang)	% (persen)
1	D3	17	48.6
2	S1	7	20.0
3	SMA	7	20.0
4	SMP	2	5.7
Jumlah		35	100

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu berpendidikan D3 yaitu sejumlah 17 orang (48,6 persen), responden berpendidikan SMA sejumlah 7 orang (20,0 persen), responden berpendidikan S1 (sarjana) sejumlah 7 orang (20,0 persen) dan karyawan yang berpendidikan SMP sejumlah 2 orang (5,7 persen).

Distribusi responden jika tinjau berdasarkan masa kerja dapat di lihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6.
Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
<1 tahun	1	2.9
>6 Tahun	1	2.9
1-3 tahun	15	42.9
4-6 tahun	18	51.4
Total	35	100

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 6 dapat terlihat bahwa responden dengan masa kerja 4-6 tahun sebanyak 18 orang (51,4 persen), yang merupakan responden terbanyak, responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 15 orang (42,9 persen) responden dengan masa kerja >6 tahun sebanyak 1 orang (2,9 persen). Dan responden dengan masa kerja <1 tahun sebanyak 1 orang (2,9 persen). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Global Retailindo Pratama Badung lebih banyak memiliki masa kerja 4-6 tahun.

Untuk mengetahui penilaian secara kualitatif dipergunakan skor rata-rata jawaban responden dengan kriteria dan kategori penilaian jawaban kuisisioner seperti Tabel 7 sebagai berikut ini:

Tabel 7.
Kriteria Penilaian Jawaban Kuisisioner

Kriteria	Kategori Penilaian
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Kurang Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono, (2016:93)

Adapun persepsi dari masing-masing variabel Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan kerja, *Organizational Citizenship Behaviour* dan Kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut.

Kepemimpinan Transformasional dalam penelitian ini dicerminkan melalui 4 (empat) indikator yaitu: *Idealized influence* (Pengaruh Ideal), *Inspirational motivation* (Motivasi Inspirasional), *Intellectual stimulation* (Stimulasi Intelektual) dan *Individualized consideration* (Pertimbangan Individual). Adapun deskripsi responden pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dapat disajikan dalam Tabel 8. berikut ini.

Tabel 8
Deskripsi Persepsi Responden Pada Variabel
Kepemimpinan Transformasional (X1)

No	Indikator	Jawaban Responden (%)					Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	<i>Idealized influence</i> (Pengaruh Ideal), (X1.1)	0	22.9	25.7	51.4	0.0	3.29	Cukup Baik
2	<i>Inspirational motivation</i> (X1.2)	0	14.3	45.7	40.0	0.0	3.26	Cukup Baik
3	<i>Intellectual simulation</i> (X1.3)	0	17.1	37.1	45.7	0.0	3.29	Cukup Baik
4	<i>Individualized consideration</i> (X1.4)	0	14.3	45.7	37.1	2.9	3.29	Cukup Baik
	Mean						3,28	Cukup Baik

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 8, menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dengan kategori cukup baik, hal ini terlihat pada nilai rata-rata (mean) yang diperoleh untuk variabel Kepemimpinan Transformasional yaitu sebesar 3,28. Selanjutnya dapat diinformasikan, indikator *Idealized influence* (Pengaruh Ideal), (X1.1), *Intellectual simulation* (X1.3) dan *Individualized consideration* (X1.4) yaitu sebesar 3,29. kemudian disusul indikator pengetahuan (X1.1) dan perilaku (X1.3) sebesar 3,26 merupakan indikator yang terendah.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini dicerminkan melalui 5 (lima) indikator yaitu: Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), Gaji/Upah (*Payment system*), Promosi (*promotion*), Pengawasan (*supervision*) dan Rekan kerja (*workers*). Adapun deskripsi responden pada variabel Kepuasan kerja (X2) dapat disajikan dalam Tabel 9 berikut ini.

Tabel 9
Deskripsi Persepsi Responden Pada Variabel
Kepuasan kerja (X2)

No	Indikator	Jawaban Responden (%)					Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Pekerjaan itu sendiri (<i>work it self</i>) (X2.1)	0	5.7	54.3	40.0	0.0	3.34	Cukup Baik
2	Gaji/Upah (<i>Payment system</i>) (X2.2)	0	5.7	48.6	45.7	0.0	3.40	Cukup Baik
3	Promosi (<i>promotion</i>) (X2.3)	0	0.0	71.4	28.6	0.0	3.29	Cukup Baik
4	Pengawasan (<i>supervision</i>) (X2.4)	0	8.6	45.7	45.7	0.0	3.37	Cukup Baik
5	Rekan kerja (<i>workers</i>).	0	5.7	62.9	31.4	0.0	3.26	Cukup Baik

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa Kepuasan kerja dengan kategori cukup baik, hal ini terlihat pada nilai rata-rata (mean) yang diperoleh untuk variabel Kepuasan kerja yaitu sebesar 3,33. Selanjutnya dapat diinformasikan, indikator Gaji/Upah (Payment system) (X2.2) memperoleh nilai yang tertinggi yaitu sebesar 3,40, kemudian disusul indikator Rekan kerja (workers). (X2.5) dengan jumlah skor sebesar 3,26 yang merupakan skor indikator yang terendah.

Organizational Citizenship Behaviour dalam penelitian ini dicerminkan melalui 5 (lima) indikator yaitu : *Altruisme* (sikap menolong), *Civic Virtue* (sikap keterlibatan dalam organisasi), *Conscientiousness* (kesadaran nurani), *Courtesy* (perilaku baik dan sopan) dan *Sportmanship* (sikap sportif dan positif). Adapun deskripsi persepsi responden pada variabel *Organizational Citizenship behaviour* (X3) dapat disajikan dalam Tabel 10 berikut ini.

Tabel 10
Deskripsi Persepsi Responden Pada Variabel
***Organizational Citizenship behaviour* (X3)**

No	Indikator	Jawaban Responden (%)					Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	<i>Altruisme</i> (sikap menolong) (X3.1)	0	5.7	60.0	28.6	5.7	3.34	Cukup Baik
2	<i>Civic Virtue</i> (sikap keterlibatan dalam organisasi) (X3.2)	0	14.3	51.4	28.6	5.7	3.26	Cukup Baik
3	(kesadaran nurani) (X3.3)	0	11.4	51.4	28.6	8.6	3.34	Cukup Baik
4	<i>Courtesy</i> (perilaku baik dan sopan) (X3.4)	0	17.1	25.7	45.7	11.4	3.51	Baik
5	<i>Sportmanship</i> (sikap sportif dan positif) (X3.5)	0	2.9	74.3	22.9	0.0	3.20	Cukup Baik
	Mean						3,33	Cukup baik

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 10, menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* dengan kategori cukup baik, hal ini terlihat pada nilai rata-rata (mean) yang diperoleh untuk variabel *Organizational Citizenship Behaviour* yaitu sebesar 3,33. Selanjutnya dapat diinformasikan, indikator *Courtesy* (perilaku baik dan sopan) (X3.4) memperoleh nilai tertinggi yaitu sebesar 3,51, selanjutnya indikator *Sportmanship* (sikap sportif dan positif) (X3.5) sebesar 3,20 yang mempunyai nilai terendah.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini dicerminkan melalui 4 (empat) indikator yaitu : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, dan efektifitas. Adapun deskripsi responden pada variabel Kinerja karyawan (Y) dapat disajikan dalam Tabel 11 berikut ini.

Tabel 11
Deskripsi Persepsi Responden Pada Variabel
Kinerja karyawan Karyawan (Y)

No	Indikator	Jawaban Responden (%)					Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Kualitas (Y1)	0	17.1	48.6	28.6	5.7	3.23	Cukup Baik
2	Kuantitas (Y.2)	0	17.1	54.3	25.7	2.9	3.14	Cukup Baik
3	Ketepatan waktu (Y.3)	0	5.7	54.3	28.6	11.4	3.46	Baik
4	Efektivitas (Y.4)	0	11.4	62.9	17.1	8.6	3.23	Cukup Baik
	Mean						3,3	Cukup Baik

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 11, menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dengan katagori cukup baik, hal ini terlihat pada nilai rata-rata (mean) yang diperoleh untuk variabel Kinerja karyawan yaitu sebesar 3,30. Selanjutnya dapat diinformasikan, indikator dengan nilai rata tertinggi yaitu sebesar 3,46 yaitu pada indikator ketepatan waktu (Y2) dan kuantitas (Y2) sebesar 3,14 merupakan indikator yang terendah.

Tabel 12
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	35
Normal Parameters,a,b	Mean .0000000
	Std. Deviation 110.400.833
Most Extreme Differences	Absolute .059
	Positive .059
	Negative -.045
Test Statistic	.059
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200c,d

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 12 tersebut memperlihatkan jika *asym. Sig (2-tailed) residual* menunjukkan hasil sebesar 0,200 dan $> 0,05$ sehingga hal itu mengindikasikan jika variabelnya sudah memiliki distribusi yang normal.

Tabel 13 berikut memperlihatkan jika semua nilainya VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$. Oleh karena itu bisa disimpulkan jika modelnya tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Tabel 13
Hasil Uji Multikolinieritas

Dimensi Variabel Bebas	Tolerance	Variance Inflation Factor (VIF)
Kepemimpinan Transformasional	0,756	1.324
Kepuasan kerja	0,597	1.675
<i>Organizational Citizenship behaviour</i>	0,483	2.072

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji Glejser pada Tabel 14 memperlihatkan jika semua variabel bebasnya memperlihatkan nilai signifikansinya memiliki nilai koefisien lebih besar dari 0,05 hal tersebut mengindikasikan jika semua variabel bebasnya tidak mempengaruhi variabel terikatnya, oleh karena itu berarti tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 14
Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.850	1.226		-.693	.493
X1	.114	.063	.341	1.803	.081
X2 X3	.158	.087	.386	1.815	.079
	-.119	.079	-.354	-1.496	.145

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan pengujian pada Tabel 15, persamaan yang dapat dibuat dari hasil pengujian di atas yaitu :

$$Y = - 6,006 + 0,432 X1 + 0,543 X2 + 0,467 X3.$$

Persamaan tersebut memberikan makna bahwa nilai $a = - 6,006$ artinya apabila semua variabel bebas yang digunakan masing-masing dinilai konstan pada angka 0 maka Kinerja karyawan sebesar - 6,006. $b_1 = 0,432$ hal tersebut berarti jika Kepemimpinan Transformasional (X1) meningkat kemudian Kepuasan kerja (X2) dan Organizational Citizenship behaviour (X3) koheren, maka peningkatan Kinerja karyawan (Y) akan mengikuti. $b_2 = 0,543$ hal tersebut berarti jika Kepuasan kerja (X2) meningkat sedangkan Kepemimpinan Transformasional karyawan (X1) dan Organizational Citizenship behaviour (X3) konstan, sehingga diikuti dengan peningkatan Kinerja karyawan karyawan (Y). $b_3 = 0,467$ hal tersebut berarti jika Organizational Citizenship behaviour (X3) meningkat sedangkan Kepemimpinan Transformasional (X1) serta Kepuasan kerja (X2) konstan, sehingga akan diikuti meningkatnya Kinerja karyawan karyawan (Y).

Berdasarkan persamaan di atas dapat disimpulkan jika penggunaan semua variabel bebas dikategorikan memberikan dampak terhadap variabel terikatnya secara positif. Dalam hal ini dapat dimaknai jika penggunaan keseluruhan variabel bebas dalam penelitian meningkat maka juga akan membuat meningkatnya Kinerja karyawan.

Tabel 15
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>		
	<i>Coefficients</i>	<i>Coefficients</i>	<i>Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-6.006	2.520		-2.383	.023
1					
Kepemimpinan Transformasional	.432	.130	.348	3.330	.002
Kepuasan Kerja	.543	.179	.357	3.030	.005
OCB	.467	.163	.375	2.867	.007

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 16 memperlihatkan jika nilai *Adjusted R.square* = 0,719 atau 71,9%., hal tersebut mengindikasikan jika seluruh variabel bebasnya mampu menjelaskan variabel terikatnya sebesar 71,9% Dan yang lainnya yaitu 17,1% dikarenakan pengaruh dari variabel yang tidak digunakan.

Tabel 16
Model Summary

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.862 ^a	.744	.719	163.901

Sumber : Data diolah, 2022

Dari Tabel 17 menginformasikan bahwa jika nilai hitung adalah 29,962, dimana f hitung lebih besar dari f tabel ($29,962 > 3,28$) dan dengan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ hal itu artinya menolak H_0 , sehingga secara bersama-sama dengan positif dan signifikan variabel bebas yang digunakan mempengaruhi Kinerja karyawan karyawan.

Tabel 17
Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	241.466	3	80.489		
Residual				29.962	.000 ^b
Total	83.277	31	2.686		
	324.743	34			

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 18, dapat diuraikan bahwa dimana *Standardized Coefficient Beta* untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) memperlihatkan arah yang positif yaitu 0,432 dan dengan tingkat signifikansinya t-hitung untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) $0,002 < 0,05$ hal tersebut artinya menolak H_0 , artinya X_1 secara positif dan signifikan mempengaruhi Y pada PT. Global Retailindo Pratama Badung, hal tersebut mengindikasikan jika Kepemimpinan Transformasional karyawan mengalami peningkatan maka akan membuat meningkatnya kinerja karyawan. Hasil uji yang diperoleh menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dikembangkan dapat diterima serta mendukung hasil temuan yang dilakukan oleh (Prayudi, 2020; Putri & Dadang, 2016; Septyan et al., 2017) dan (Gani, 2020) yang menyimpulkan hasil bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian variabel Kepuasan kerja (X_2) pada Tabel 18 dimana *Standardized Coefficient Beta* untuk variabel Kepuasan kerja (X_2) memperlihatkan arah yang positif yaitu 0,543 dan dengan tingkat signifikansinya t-hitung untuk variabel Kepuasan kerja (X_2) $0,005 < 0,05$ hal tersebut artinya menolak H_0 , artinya X_2 secara positif dan signifikan mempengaruhi Y pada PT. Global Retailindo Pratama Badung, hal tersebut mengindikasikan jikalau Kepuasan kerja mengalami peningkatan maka akan membuat meningkatnya kinerja karyawan. Hasil uji yang diperoleh menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dikembangkan dapat diterima serta mendukung hasil temuan yang dilakukan oleh (Changgriawan, 2017; Rindiantika & Susilo, 2018) dan (Bagis et al., 2019) yang menyimpulkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian pada variable *Organizational Citizenship behaviour* (X_3) yang disajikan pada Tabel 18 nilai *Standardized Coefficient Beta* untuk variabel *Organizational Citizenship behaviour* (X_3) memperlihatkan arah yang positif yaitu 0,467 dan dengan tingkat signifikansi t-hitung untuk variabel *OCB* (X_3) $0,007 < 0,05$ hal tersebut artinya menolak H_0 , artinya X_3 secara positif dan signifikan mempengaruhi Y pada PT. Global Retailindo Pratama Badung, hal tersebut mengindikasikan jika *Organizational Citizenship behaviour* meningkat maka akan membuat meningkatnya kinerja karyawan. Hasil uji yang diperoleh menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dikembangkan dapat diterima serta

mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Pristiwati & Sunuharyo, 2018; Putrana, 2016) dan (Suzanna, 2017) yang menyimpulkan hasil bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 18
Uji t

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	-6.006	2.520		-2.383	.023
1					
Kepemimpinan Transformasional	.432	.130	.348	3.330	.002
Kepuasan Kerja	.543	.179	.357	3.030	.005
OCB	.467	.163	.375	2.867	.007

Sumber : Data diolah, 2022

SIMPULAN DAN SARAN

Secara positif dan signifikan kepemimpinan transformasional mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT. Global Retailindo Pratama Badung, Sehingga dapat ditarik kesimpulan jika Kepemimpinan Transformasional terjadi eskalasi atau kenaikan maka bisa dipastikan membuat meningkatnya kinerja karyawan. Secara positif dan signifikan kepuasan mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT. Global Retailindo Pratama Badung, Sehingga dapat ditarik kesimpulan jika Kepuasan kerja karyawan mengalami eskalasi atau kenaikan maka bisa dipastikan akan meningkatnya kinerja karyawan. Secara positif dan signifikan organizational Citizenship behaviour mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT. Global Retailindo Pratama Badung, Sehingga dapat ditarik kesimpulan jika Organizational Citizenship behaviour karyawan mengalami eskalasi atau kenaikan maka akan membuat meningkatnya kinerja karyawan

Pelaksanaan penelitian ini sudah diupayakan dan dilakukan mengikuti prosedur ilmiah, namun tentunya masih terdapat sejumlah keterbatasan yakni: Hanya menggunakan tiga variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, akan tetapi sebenarnya masih banyak faktor yang lain yang memberikan pengaruh misalnya Budaya kerja, etos kerja, kompensasi, atau iklim organisasi. Masih ditemukan jawaban respondennya yang tidak konsisten menurut hemat peneliti. Hal itu terjadi sebab respondennya kurang cermat dalam menjawab pertanyaannya jadi terjadilah jawaban yang tidak konsisten dalam jawabannya. Hal tersebut sebenarnya dapat diantisipasi dengan cara mendampingi dan mengawasi respondennya ketika menentukan jawabannya. Jumlah responden yang cuma 35 orang tentu saja masih kurang kuat untuk memberikan gambaran terkait dengan kondisi yang sebenarnya.

REFERENSI

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Gani, A. A. (2020). Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 1(April), 12–22. <https://doi.org/10.23969/jrbm.v13i1.3940>
- Halim, A. N., & Dewi, B. M. (2018). Analisa Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang 3 Di Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 6(2), 183–193.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior*. Irwin/McGraw-Hill. https://books.google.co.id/books?id=UA_8N4AE78cC.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Moeheriono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo. *IQTISHADEquity Jurnal MANAJEMEN*, 1(1). <https://doi.org/10.51804/iej.v1i1.355>
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Ahmad Prayudi*, 6(2), 64–72. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Pristiwati, M., & Sunuharyo, bambang swasto. (2018). Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 159–168.
- Putra, I., & Indrawati, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Agung Motor I Di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 10, 2015: 2982 - 3011, 4(10), 254346.
- Putrana, Y. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt . Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1–14.

- Putri, S. N. A., & Dadang, I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt . Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ngawi Jawa Timur). *E-Proceeding Of Management*, 3(2), 1086–1095.
- Rindiantika, O., & Susilo, S. H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 64(1), 28–35.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2722>
- Robbins, S. P dan Judge T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Satriowati, E., Paramita, P. D., & Hasiholan, L. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King. *Journal Of Management*, 2(2), 12.
<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/download/578/563>
- Septyan, F. B., Musadieq, M. Al, & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 53(1), 81–88.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2185/2583>
- Suzanna, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (PERSERO) kantor cabang Cirebon. *Jurnal Logika*, XIX(1), 42–50.
- Yuniarto, P. (2018). Effect of Organizational Citizenship Behaviors As a Moderation Between Servant Leadership on Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(2), 264–270.
<https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.02.09>