

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Guru dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Intervening

Meilisa Dewi Putri<sup>1✉</sup>, Zefriyenni<sup>2</sup>, Lusiana<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup> Jurusan Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

[melisadewiputri24@gmail.com](mailto:melisadewiputri24@gmail.com)

### Abstract

This study aims to examine how much influence Organizational Culture and Organizational Commitment have on the Discipline of State Vocational High School Teachers in Padang Timur District with Leadership as an Intervening variable. The method of collecting data is through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 94 respondents. The analytical method used is path analysis using smartpls. The results obtained based on the Partial Test have a significant positive effect on Organizational Culture on Leadership. There is an insignificant positive effect of Organizational Commitment on Leadership. There is a significant positive influence of Organizational Culture on Teacher Discipline. There is an insignificant positive effect of Organizational Commitment on Teacher Discipline. There is a significant positive effect of Leadership on Teacher Discipline. Leadership mediates the influence of Organizational Culture on Teacher Discipline. Leadership does not mediate the effect of Organizational Commitment on Teacher Discipline.

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Commitment, Leadership and Teacher Discipline, Variabel Intervening*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Guru SMK Negeri di Kecamatan Padang Timur dengan Kepemimpinan sebagai variabel Intervening. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 94 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur menggunakan smartpls. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kepemimpinan. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Guru. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Guru. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepemimpinan terhadap Disiplin Guru. Kepemimpinan memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Guru. Kepemimpinan tidak memediasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Guru.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin Guru, Variabel Intervening.*

*Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.*



### 1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan mampu menjalankan fungsi organisasi perusahaan dengan baik pula. Fungsi organisasi yang di jalankan dengan benar oleh Sumber Daya Manusia yang ada pada perusahaan akan mampu menunjang kinerja karyawan dan meningkatkan produktifitas perusahaan tersebut. Untuk meningkatkan produktifitas pegawai organisasi maka diperlukan totalitas pegawai dengan disiplin kerja pegawai. Perilaku disiplin kerja pegawai menjadi karakter individu yang tidak hanya mencakup kemampuan dan kemauannya mengerjakan tugas pokok saja namun juga melakukan tugas ekstra seperti kehendak untuk melaksanakan kerjasama dengan karyawan lainnya, suka menolong, memberikan saran,

berpartisipasi secara aktif, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Karena pegawai merupakan makhluk sosial yang memiliki rasa empati dan simpati kepada orang lain didalam lingkungan kerja, untuk meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Disiplin kerja karyawan merupakan perilaku individu yang bersifat bebas, yang tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem imbalan formal dan dapat meningkatkan efektivitas fungsi-fungsi organisasi.

Disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. (Rivai, 2017) Mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan

pemimpin, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan ataupun budaya organisasi yang mendukung tegaknya disiplin, diciptakan komitmen organisasi yang mendukung tegaknya disiplin. (Sutrisno, 2016)

Komitmen Organisasi adalah sikap organisasi dan untuk membuat orang merasa di rumah dan masih ingin tinggal di organisasi demi pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup organisasi. (Sutrisno, 2016) Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. (Hamali, 2016) Budaya Organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. (Mulyadi, 2017)

SMKN 2 dan SMKN 6 Padang merupakan sekolah menengah kejuruan negeri yang ada di Kec. Padang Timur. Sekolah ini yang sudah memiliki Akreditasi A menjadi sekolah favorit bagi masyarakat karena mampu menunjang dan memudahkan masuk universitas negeri favorit. Sebagai sekolah ternama di Kota Padang SMKN 2 dan SMKN 6 Padang menuntut harus terus menjaga eksistensinya dan profesionalismenya. Namun pada faktanya yang terjadi di SMKN 2 dan SMKN 6 Padang di Kec. Padang Timur yaitu tentang kedisiplinan para guru yang masih rendah. Kedisiplinan para guru yang seharusnya mampu menunjang peringkat sekolah dengan bekerja totalitas dan rasa ikhlas belum nampak dari hasil yang di harapkan. Pada Tabel 1. menyajikan data pelanggaran guru dari dua SMK Negeri di Kecamatan Padang Timur.

Tabel 1. Rekapitulasi Keterlabatan Guru SMKN 2 dan SMKN 6 Padang Tahun 2021

No.	Bulan	SMKN 2			SMKN 6		
		Jumlah Guru	Tepat Waktu	Terlambat	Jumlah Guru	Tepat Waktu	Terlambat
1	Januari	48	45	3	46	43	3
2	Februari	48	44	4	46	46	0
3	Maret	48	48	0	46	45	1
4	April	48	40	8	46	46	0
5	Mei	48	47	1	46	43	3
6	Juni	48	48	0	46	41	5
7	Juli	48	45	3	46	44	2
8	Agustus	48	41	7	46	42	4
9	September	48	46	2	46	46	0
10	Oktober	48	48	0	46	46	0
11	November	48	48	0	46	42	4
12	Desember	48	47	1	46	46	0

Berdasarkan Tabel 1. dapat disimpulkan bahwa terdapat pelanggaran yang signifikan terhadap aturan ketepatan waktu datang pada SMK Negeri di Kecamatan Padang Timur selama tahun 2021. Dari data tersebut terlihatnya guru sering kali terlambat dari tiga sekolah negeri yang berbeda. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan para guru di Kecamatan Padang Timur belum optimal, disinyalir disebabkan oleh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan.

Komitmen organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja. (Yuliani, 2017) Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. (Dewanggana, 2016) Kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. (Putrana et al., 2016)

Kemampuan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja. (Oemar, 2018) Kemampuan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja. (Fuad, 2020) Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja. (Saepudin, 2019)

Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan pada SMK Negeri Kecamatan Padang Timur.
- H2 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan pada SMK Negeri Kecamatan Padang Timur.
- H3 : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin guru pada SMK Negeri Kecamatan Padang Timur.
- H4 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin guru pada SMK Negeri Kecamatan Padang Timur.
- H5 : Diduga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin guru pada SMK Negeri Kecamatan Padang Timur.
- H6 : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin guru pada SMK Negeri Kecamatan Padang Timur melalui kepemimpinan.
- H7 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin guru pada SMK Negeri Kecamatan Padang Timur melalui kepemimpinan.

## 2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada guru SMK Negeri Kecamatan Padang Timur Kota Padang, Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri Kecamatan Padang Timur sebanyak 94 orang. Adapun sampel yang menjadi wakil dari populasi tersebut yang berjumlah 94 orang.

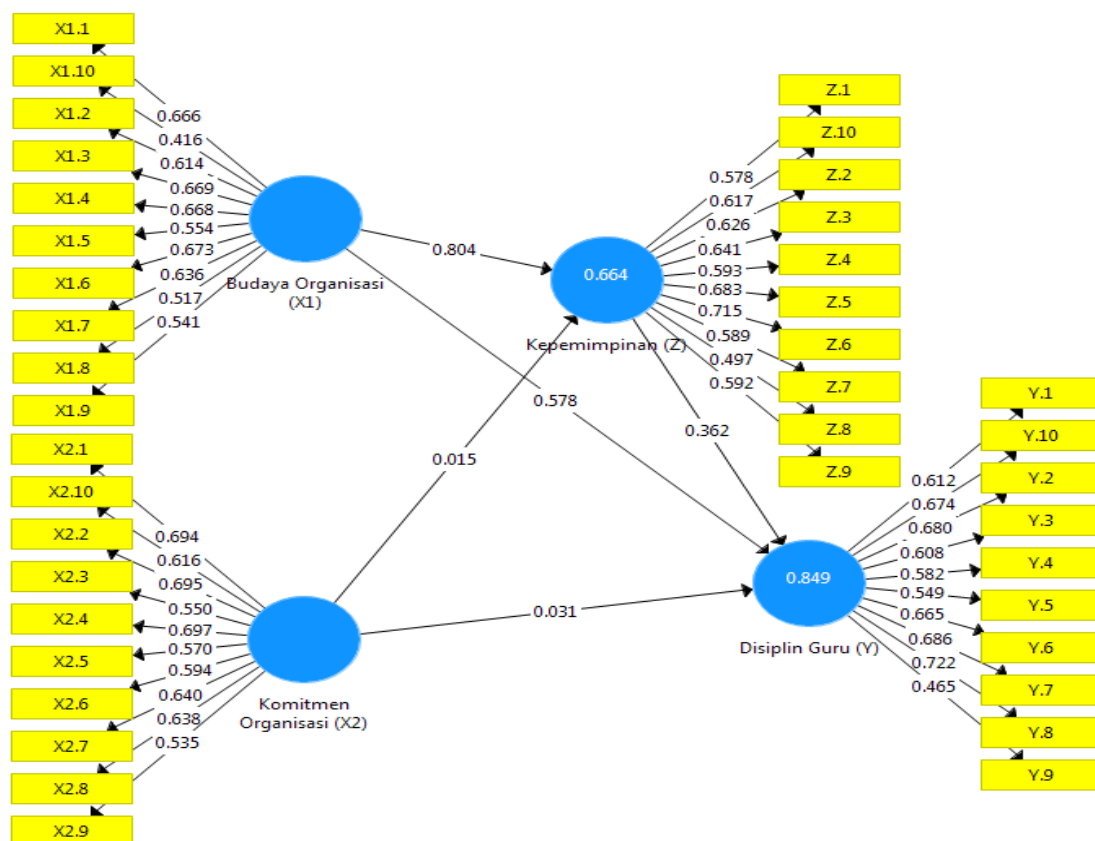
Analisis data menggunakan Uji Model Pengukuran (*Outer model*), Pengujian Model Struktural (*Inner Model*), pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) serta variabel terikatnya adalah disiplin guru (Y).

## 3. Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### 3.1 Pengujian *Outer model* atau *Measurement Model*

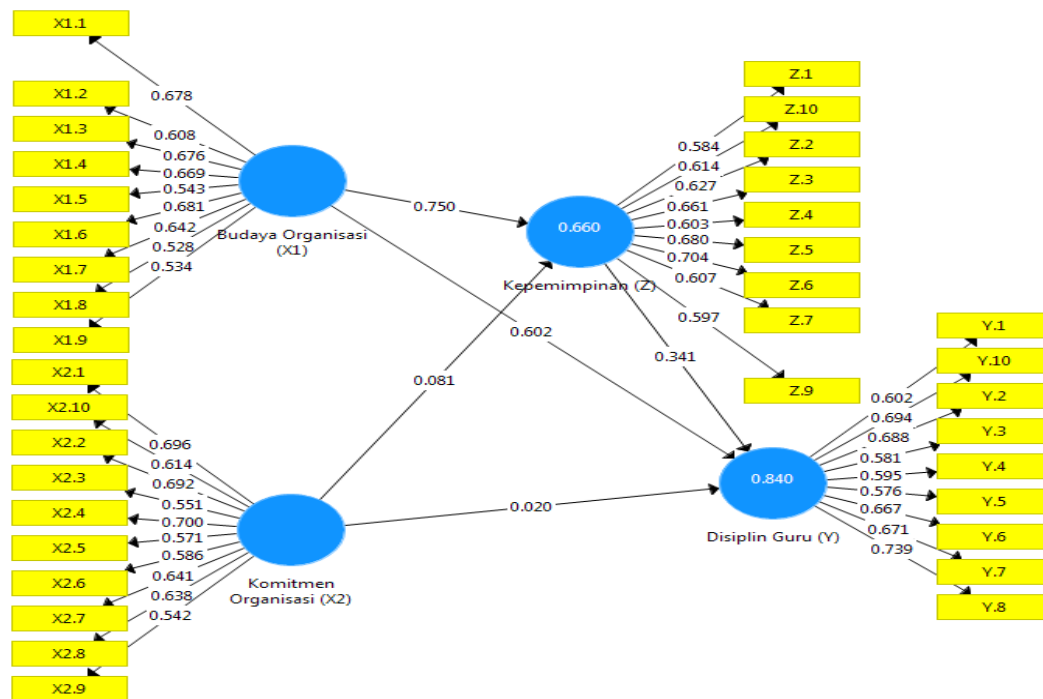
Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,5. Pengujian *outer model* dapat dilakukan 2 cara yaitu pengujian *outer model* sebelum eliminasi dan pengujian *outer model* setelah eliminasi. Hasil pengujian *outer model* sebelum eliminasi dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. *Outer Loadings* Sebelum Eliminasi

Hasil pengujian *outer model* sebelum eliminasi dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi

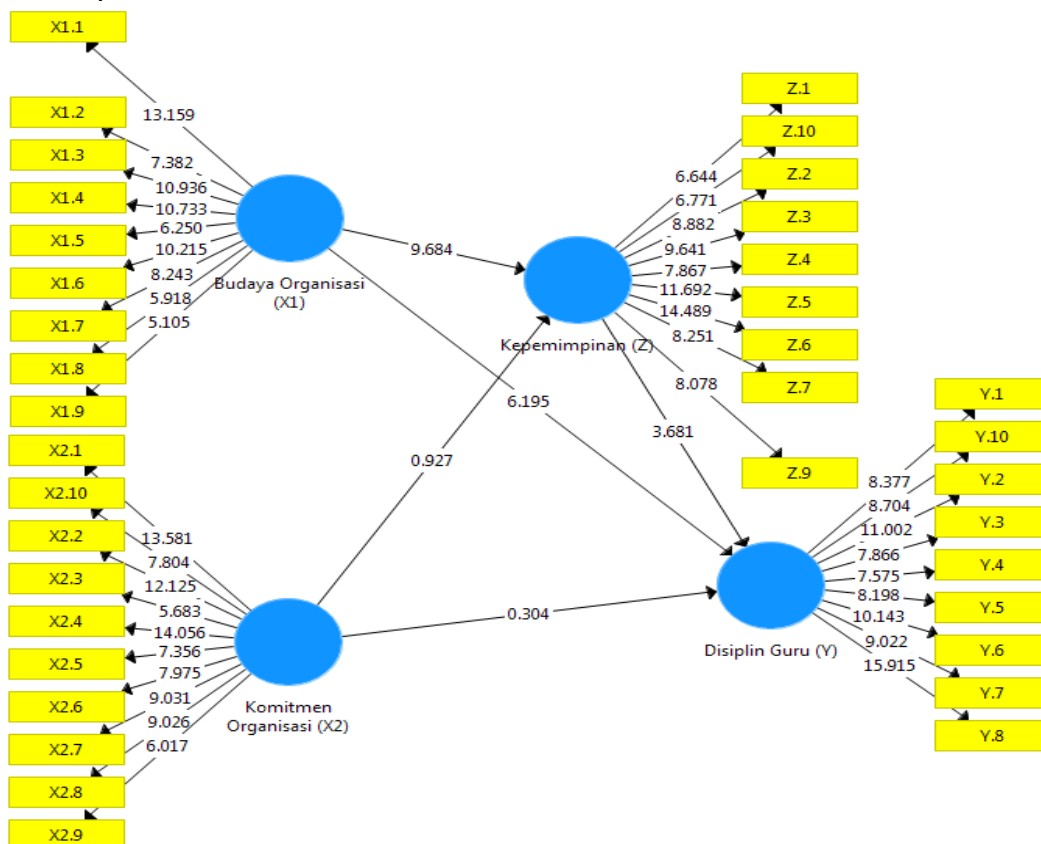
antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Outer Loadings Setelah Eliminasi

3.1 Pengujian *Inner model* atau *Structural Model* Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi

dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Model struktural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Struktural Model Inner

Berdasarkan Gambar 3. model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut :

a. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepemimpinan dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Kepemimpinan} = 9,684 X_1 + 0,927 X_2 + e_1$$

b. Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

$$\text{Disiplin Kerja} = 6,195 X_1 + 0,304 X_2 + 3,681 Z + e_2$$

### 3.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_0$  ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_a$  diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural pada Tabel 2.

Tabel 2. *Result Path Analysis*

	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	t-Statistik	P Values
Budaya Organisasi( $X_1$ )->Disiplin Guru (Y)	0.602	0.597	0.097	6.195	0.000
Budaya Organisasi( $X_1$ )->Kepemimpinan (Z)	0.750	0.740	0.077	9.684	0.000
Kepemimpinan (Z)->Disiplin Guru (Y)	0.341	0.337	0.093	3.681	0.000
Komitmen Organisasi( $X_2$ )->Disiplin Guru (Y)	0.020	0.032	0.067	0.304	0.761
Komitmen Organisasi( $X_2$ )->Kepemimpinan (Z)	0.081	0.100	0.087	0.927	0.354

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 2. terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepemimpinan dan pengaruh konstruk konstruk Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai koefisien Budaya Organisasi sebesar 9,684 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Kepemimpinan. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 9,684 > 1,96 dengan p-value 0,000 < 0,05 oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuliani, 2017) terdapat pengaruh positif yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh (Dewanggana, 2016) terdapat pengaruh positif yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan.

#### 2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepemimpinan

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan nilai koefisien Komitmen Organisasi sebesar 0,927 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Kepemimpinan. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dibandingkan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana jika nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 0,927 < 1,96 dengan p-value 0,354 > 0,05 maka hipotesis dapat ditolak atau  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kepemimpinan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putrana et al., 2016) terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh (Chen, 2017) terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kepemimpinan.

#### 3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Guru

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai koefisien Budaya Organisasi sebesar 6,195 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Budaya Organisasi terhadap Disiplin Guru. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 6,195 > 1,96 dengan p-value 0,000 < 0,05 oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Guru. Hasil penelitian ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Oemar, 2018) terdapat pengaruh positif yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fuad, 2020) terdapat pengaruh positif yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Guru.

#### 4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Guru

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terlihat nilai koefisien Komitmen Organisasi sebesar 0,304 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap pembentukan Disiplin Guru. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $0,304 < 1,96$  dengan p-value  $0,761 > 0,05$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_4$  ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurnaningsih, 2017) terdapat pengaruh positif yang signifikan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhayati et al., 2016) terdapat pengaruh positif yang signifikan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Guru.

#### 5. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SmartPLS diperoleh nilai koefisien Kepemimpinan sebesar 3,681 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Disiplin Kerja. Selanjutnya untuk menilai nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau  $3,681 > 1,96$  dengan p-value  $0,000 < 0,05$  dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hanston, 2019) terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Hallen, 2019) terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.

#### 6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Guru melalui Kepemimpinan

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau  $3,563 > 1,96$  dengan p-value  $0,000 < 0,05$  dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau  $H_0$  ditolak dan  $H_6$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Guru melalui Kepemimpinan. Maka Disiplin Guru

akan meningkat melalui Kepemimpinan, Disiplin Guru semakin bagus apabila tidak langsung dipengaruhi oleh Budaya Organisasi. Kepemimpinan memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Guru.

#### 7. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Guru melalui Kepemimpinan

Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau  $0,873 < 1,96$  dengan p-value  $0,383 > 0,05$  dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau  $H_0$  diterima dan  $H_7$  ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Guru melalui Kepemimpinan. Maka Disiplin Guru akan turun melalui Kepemimpinan, Disiplin Guru semakin bagus apabila langsung dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi. Kepemimpinan tidak memediasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Guru.

### 4. Kesimpulan

Terdapat pengaruh positif yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kepemimpinan. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Guru. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Guru. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepemimpinan terhadap Disiplin Guru. Kepemimpinan memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Guru. Kepemimpinan tidak memediasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Guru.

### Daftar Rujukan

- Ansofino. (2016). Ajar Ekonometrika. Deepublish.
- Chen, Z. (2017). Loyalty to Supervisor vs Organizational Commitment: Relationships to Organizational Citizenship Behavior performance in China.
- Dewanggana, B. D. (2016). Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Karyawan. 2(2).
- Fanani, I., Djati, S. P., & Silvanita, K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus RSU UKI). Indonesian Christian University, 1(1), 80–89.
- Fuad, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Bappeda Kabupaten Bojonegoro. 4(3), 408–420.
- Ghozali, I. (2015). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS (Canter for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.



- Mangkunegara, A. . A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosda Karya.
- Moeheriono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Rajagrafindo Persada.
- Mulyadi, R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media.
- Nurhayati, D., Minarsih, M. M., & Wulan, H. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) ( Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–24.
- Nurnaningsih, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 365–378.
- Oemar, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. 66, 65–76.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt . Gelora Persada Mediatama Semarang. 2(2).
- Riduwan. (2017). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta.
- Rivai, v. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Murai Kencana.
- Robbins & Coutler. (2016). *Human Resources Management*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Saepudin, U. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Guru Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. 1, 123–136.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Edisi Revisi)*. Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. In Jakarta: Rineka Cipta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Sutrisno, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Umar, H. (2017). *Deasain Penelitian MCDM dan Prilaku Karyawan*. PT Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2014). *Teori Kepemimpinan, Ilmu Perilaku*. In *Teori Kepemimpinan, Ilmu Perilaku*. Alfabeta.
- Wirawan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT Remaja Rosda Karya.
- Yuliani, I. (2017). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenchip behavior. 2(3), 401–408.