



**PENGARUH KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN  
KEPEMIMPINAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*  
*BEHAVIOR* (OCB)**

**(Studi Pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang)**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

(Evi Nur Fauziah)

NPM.21801081434



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

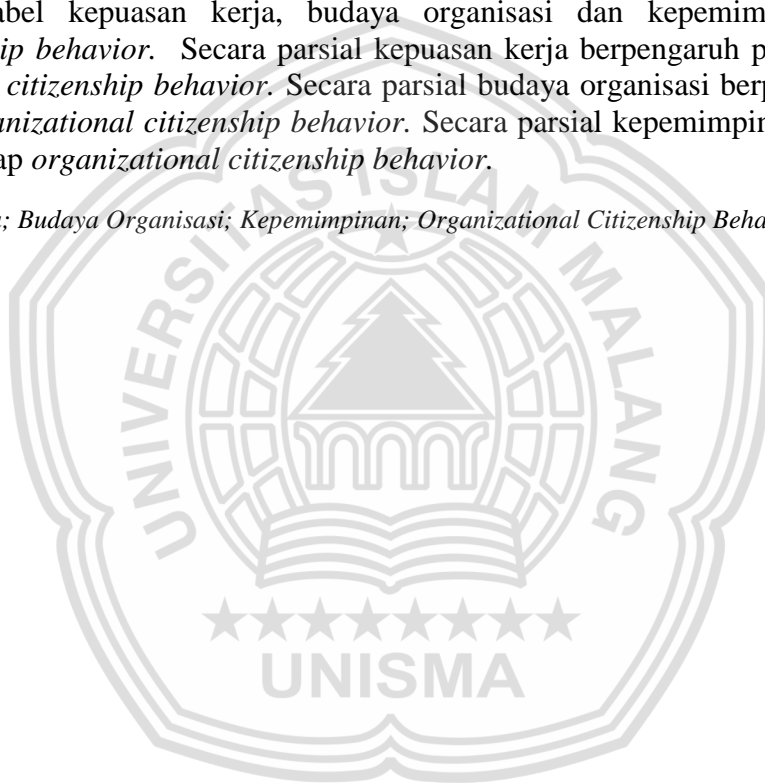
**MALANG**

**2022**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior*, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior*. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang sejumlah 87 orang dengan pengambilan sampel diambil secara sampel jenuh yaitu sebanyak jumlah populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji-t, Uji-F, dan Koefisien Determinasi yang diolah menggunakan program *software* SPSS (versi 16.0). Secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior*. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

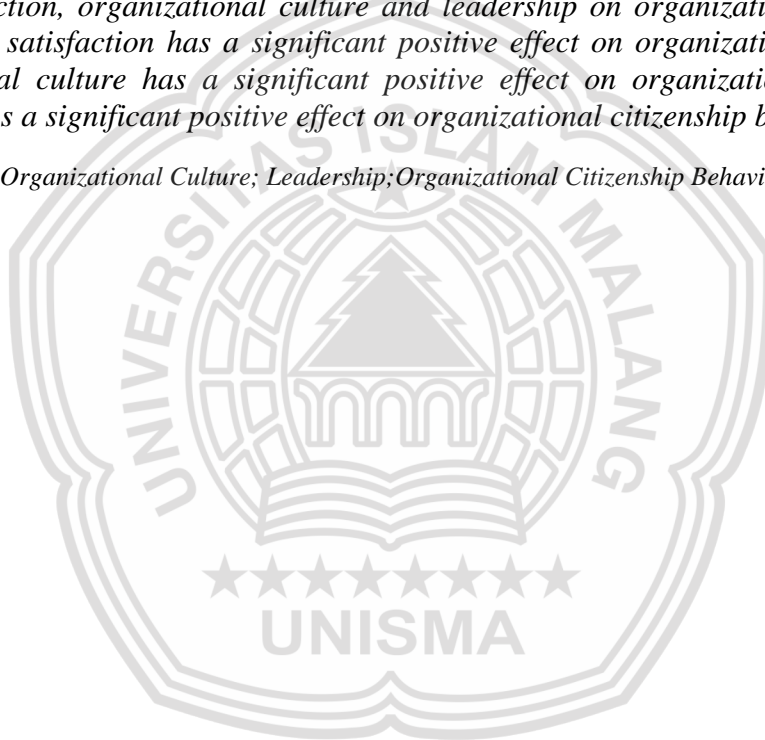
**Kata Kunci:** *Kepuasan Kerja; Budaya Organisasi; Kepemimpinan; Organizational Citizenship Behavior (OCB)*



## ABSTRACT

*This study was conducted to determine and analyze the effect job satisfaction, organizational culture and leadership on organizational citizenship behavior, to determine and analyze the effect of job satisfaction on organizational citizenship behavior, to determine and analyze the effect of organizational culture on organizational citizenship behavior and to determine and analyze the effect of leadership on organizational citizenship behavior. The type of research used is a quantitative approach. The population in this study were employees of the Secretariat DPRD Malang with 87 people with a saturated sample of as much as the total population. Data collection techniques using a questionnaire. The data analysis technique in this study uses classic assumption test, multiple regression, t-test, F-test and coefficient of determination which is processed using the SPSS software program (version 16.0). Simultaneously there is a significant positive effect the variables of job satisfaction, organizational culture and leadership on organizational citizenship behavior. Partially, job satisfaction has a significant positive effect on organizational citizenship behavior. Organizational culture has a significant positive effect on organizational citizenship behavior. Leadership has a significant positive effect on organizational citizenship behavior.*

**Keywords :** *Job satisfaction; Organizational Culture; Leadership; Organizational Citizenship Behavior (OCB)*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting sebagai faktor penggerak dalam pelaksanaan seluruh aktivitas instansi. Sumber daya manusia dalam suatu instansi merupakan sekumpulan orang yang bekerja dalam organisasi yang mempunyai karsa, cita dan rasa yang berbeda-beda. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka instansi harus memiliki pegawai yang dapat mengelola lembaga seoptimal mungkin sehingga tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia yang baik tidak hanya melakukan tugasnya masing-masing sesuai dengan *job description* saja, namun memiliki perilaku ekstra peran yang dapat memberikan pengaruh positif bagi eksistensi organisasi ataupun lembaga. Perilaku yang dapat meningkatkan produktivitasan karyawan dalam perusahaan yaitu perilaku *extra-role* atau disebut juga dengan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) (Mahardika & Wibawa, 2019).

Maka dari itu, OCB diharapkan mampu menghasilkan perilaku yang menguntungkan organisasi atau diarahkan untuk menguntungkan organisasi yang dilakukan secara suka rela oleh pegawai dan melebihi ekspektasi peran yang ada (N. L. Y. A. Dewi & Suwandana, 2016). OCB dapat diartikan bahwa perilaku karyawan yang didasari oleh rasa kerelaan dirinya untuk memberikan kontribusi melebihi tugasnya. Perilaku tersebut dilakukannya, baik secara sadar maupun tidak sadar, diarahkan maupun

tidak diarahkan, untuk dapat memberikan kontribusi dan keuntungan bagi perusahaan (Organ, 2006).

OCB erat kaitannya dengan kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja merupakan perasaan yang positif mengenai pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik (Robbins, S. & Judge, 2007). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja berkemungkinan besar untuk berperilaku ataupun berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja yang lain serta menunjukkan performa kerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan OCB, dimana tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pula dengan terlibatnya dalam OCB.

Menurut (Husodo, 2018) manusia dipengaruhi oleh budaya dimana individu tersebut berada seperti nilai-nilai, keyakinan dan perilaku sosial yang kemudian menghasilkan budaya sosial. Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang dilakukan para anggotanya yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. (Robbins, S. & Judge, 2007). Sedangkan (Arifin, 2015) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan semua keyakinan, perasaan dan simbol-simbol yang membedakan suatu organisasi.

Fungsi utama dari budaya organisasi adalah sebagai pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain dan sebagai mekanisme kontrol dalam membentuk sikap ataupun perilaku karyawan. Menurut (Mahardika & Wibawa, 2019) menyatakan bahwa semakin positif karyawan dalam menilai budaya organisasi maka akan semakin

tinggi loyalitas karyawan tersebut dalam organisasi, maka kecenderungan *organizational citizenship behavior* (OCB) akan meningkat pula.

Selain kepuasan kerja dan budaya organisasi, kepemimpinan juga mempunyai peran yang besar terhadap OCB. Seorang pimpinan adalah sosok panutan yang dijadikan sebagai orang yang terdepan dari kegiatan hidup. Pimpinan mempunyai tugas dan kewajiban memberi perlindungan dan mengelola kegiatan sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Hariandja dalam (Syukur et al., 2019) pimpinan mempunyai peran yang dominan dalam organisasi karena pimpinan harus memiliki kemampuan berinteraksi dengan lingkungan yang selalu berubah dan berkembang yang disebabkan oleh pesatnya teknologi, pimpinan juga harus mampu menganalisa keadaan yang berkembang dalam kehidupan berorganisasi.

Setiap pemimpin mempunyai gaya sendiri dalam memimpin bawahannya, gaya ini dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan kerja dari karyawan. Karyawan cenderung merasa puas ketika pimpinan memberikan perhatian yang baik kepada karyawan tersebut. Semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula tingkat OCB karyawan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mahardika & Wibawa, 2019) di perusahaan *Focus Design Artglass* Ubud yang menguji pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB mengemukakan hasil bahwa semua variabel masing-masing mampu berpengaruh terhadap OCB. Adapun persamaan dan perbedaan dari penelitian ini yaitu kesamaan dalam variabel budaya organisasi,

kepuasan kerja dan OCB. Sedangkan variabel kepemimpinan, objek dan lokasi penelitian menjadi pembeda antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mahardika & Wibawa, 2019).

Sekretariat DPRD Kabupaten Malang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah dalam bidang administrasi dan keuangan Negara yang mempunyai tugas mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sebagai Pemerintah Daerah. (PERBUP MALANG, 2016). Sebagai lembaga yang selalu bergerak dinamis dan memiliki daya saing tinggi terhadap daerah lain, organisasi ini membutuhkan karyawan yang memiliki sifat mampu melakukan tugasnya lebih dari sekedar tugas formal sehingga mampu memberikan kinerja melebihi harapan dari organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti menemukan beberapa permasalahan di Sekretariat DPRD Kabupaten Malang terkait dengan perilaku OCB. Permasalahan perilaku ini ditandai dengan rendahnya inisiatif karyawan dalam membantu rekan kerja yang tidak masuk atau berhalangan hadir dan karyawan kurang berpartisipasi dalam kegiatan yang dilakukan diluar jam kerja.

Hal ini dapat dilihat dari capaian kinerja Sekretariat Dewan Kabupaten Malang dari evaluasi pelaksanaan kegiatan triwulan III tahun 2020 dengan hasil:

Tabel 1.1 Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan Triwulan III Tahun 2020

No	Sasaran	Capaian Kinerja	Realisasi Anggaran
1	Peningkatan sarana dan prasarana	96,15%	90%

	aparatur		
2	Pelayanan administrasi perkantoran	46,40%	45,15%
3	Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	48,57%	53,47%
4	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan	0%	0%
5	Penataan peraturan perundang-undangan	100%	84,66%
6	Peningkatan kapasitas lembaga perwakilan rakyat daerah	41,49%	30,8%
7	Kerjasama informasi kinerja DPRD dengan mass media	40%	14,54%
8	Peningkatan disiplin aparatur	91%	21,61%

Sumber data: Sekretariat DPRD Kabupaten Malang Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa masih ada sasaran yang belum tercapai. Oleh karena itu, untuk mewujudkan penyelenggara tugas Pemerintahan dibutuhkan Aparatur Sipil Negara yang bekerja secara optimal, maka diperlukan perilaku pegawai yang melakukan kinerja melampaui perkiraan normal sehingga memberikan kontribusi yang positif dalam produktivitas suatu lembaga.

Maka berdasarkan latar belakang masalah diatas. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* (Studi pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang)”**.



## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh simultan kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)?

## 1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

### 1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil peneliti ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan melalui implementasi ilmu yang telah didapatkan selama kuliah, khususnya mengetahui mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi instansi terkait sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan kebijakan yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu yang khususnya dalam bidang keilmuan ekonomi dan manajemen sumber daya manusia. Sehingga hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi ilmiah khususnya pada pengembangan konsep, teori dan data mengenai pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior*.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh simultan positif signifikan antara variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

#### 5.2. Saran

1. Bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Malang  
Lembaga sebaiknya dapat meningkatkan dan mengoptimalkan terciptanya perilaku OCB melalui kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan dengan cara mempertahankan kepuasan kerja yang telah dirasakan pegawai yaitu ketersediaan sarana dan prasarana yang baik, memberikan perhatian terhadap para pegawai dengan memberikan rasa aman dan nyaman ketika bekerja, memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam melaksanakan pekerjaan, seperti terbukanya peluang kenaikan

jabatan bagi pegawai yang berprestasi. Selain itu, pimpinan membuka diri terhadap kritik dan saran yang diberikan oleh pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap ide bawahan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk dilakukannya penelitian lanjutan dengan mengkaji faktor-faktor lainnya yang berhubungan dengan *organizational citizenship behavior* seperti komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kepribadian, dan lain-lain.

### 5.3.Keterbatasan

1. Adanya keterbatasan mengenai tidak adanya interaksi langsung antara peneliti dengan responden keseluruhan sehingga peneliti tidak bisa menjelaskan secara detail terkait pernyataan dalam kuesioner.
2. Dalam pengambilan data, informasi yang diterima oleh responden bisa berbeda-beda tergantung pemahaman dan anggapan dari responden. Faktor kejujuran dalam mengisi kuesioner juga dapat mempengaruhi hasil penelitian.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, H. M. (2015). The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education Studies*, 8(1), 38–45. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>
- Arikunto, S. (1993). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bayangkari, E. Y. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior) Pada CV. Putra Nugraha Sentosa Solo*.
- Bharata, B. (Bharata), Zunaidah, Z. (Zunaidah), & Diah, Y. M. (Yuliansyah). (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Kasus di Divisi Teknologi). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 14(2), 257–276. <https://doi.org/10.29259/JMBS.V14I2.4006>
- Dewi, N. L. Y. A., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5643–5670.
- Dewi, R. M., Perdhana, M. S., & Manajemen, J. (2016). Peran Gender, Usia, dan Tingkat Pendidikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Diponegoro Journal of Management*, 5(2), 1–9. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Diana, I. N. (2012). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 1(2), 141–148. [http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t%21@file\\_artikel\\_abstrak/Isi\\_Artikel\\_el\\_504537418158.pdf](http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t%21@file_artikel_abstrak/Isi_Artikel_el_504537418158.pdf)
- Fatsiyah, D. (2021). *Pengaruh Job Loyalty, Job Crafting Dan Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (Studi Pada Karyawan Thl Pemadam Kebakaran Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen)*.
- Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendrawan, AndiSuchahyawati, H., & Indriyani, I. (2017). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara Andi. *Prosiding Seminar Nasional & Internasional*, 1(1), 39–48.
- Huda, M. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening (Pada Karyawan tetap Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia)*. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/9693>
- Husodo, Y. R. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Jatim Indo Lestari. *Agora*, 6(1), 1–8. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6475>
- Irhani, A. M. (2015). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Pembangunan Jawa Bali unit*

- pembangkitan Gresik (UP.Gresik). JURUSAN MANAJEMEN BISNIS*  
 Fakultas Teknologi Industri Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya.
- Kartini, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Politeknik LP3I Jaakarta Kampus Jakarta Utara. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 6(1), 75–84. <https://doi.org/10.34127/JRLAB.V6I1.168>
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis?* Jakarta: Erlangga.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>
- Lako, A. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi: Isu, Teori, dan Solusi*.
- Laksana, A. P. (Alit), & Surya, I. B. (Ida). (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Ocb pada Guru SMA Negeri 1 Blahbatuh. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(2), 255362. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.V7.I02.P02>
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior* (11 Edition). Jakarta: Indeks.
- Mahardika, I. N. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia*, 8(1), 7340–7370.
- Mahmudi, K., & Surjanti, J. (2020). 2020. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Mubarak Ainama Kunt Surabaya*, 8(Jurnal Ilmu Manajemen), 931–945.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Martoyo, S. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. BPFE UGM.
- Maulana, M. Y. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara*.
- Muayyad, D., Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75–98. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>
- Nasution, A. H., & Prasetyawan, Y. (2008). *Perencanaan dan Pengendalian Produksi*. Yogyakarta Graha Ilmu.
- Olifiansyah, M., Hidayat, W., Dzulfiqar, M., & Diaying, B. P. (2020). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam*. 4, 102–112.
- Organ, et al. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents and Consequences*. Sage Publications, Inc.
- Pangkat - Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon. (n.d.). Retrieved January 8, 2022, from <https://bkdiklat.cirebonkota.go.id/admin-kepegawaian/sub-bidang-jabatan-fungsional/pangkat/>
- PERBUP MALANG. (2016). *Peraturan Bupati Malang Nomor 58 Tahun 2016 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah* (pp. 5–24).

- Pinem, N. (2019). *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kabupaten Serdang Bedagai*. 1(1).
- Putra, R. H., & Turangan, J. A. (2020). *Pengaruh Job Satisfaction Dan Organizational Commitment Terhadap Organizational Citizenship Behavior ( Ocb ) Pada Karyawan Pt . Indec Diagnostics Jakarta*. II(4), 1–83.
- Robbins, S. & Judge, T. (2007). *Organizational Behavior, 12 th edition*. New York:Prentice Hall.
- Said, M. U. (2007). *Kepemimpinan: Pengembangan organisasi, team building dan perilaku inovatif*. UIN-Maliki Press.
- Sari, E., Anggraini, D. K., & Dharmawan, Y. Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Kantor Pertahanan Kabupaten Lampung Timur. *VISIONIST*, 10(1), 20–28. <http://jurnal.uib.ac.id/index.php/jmv/article/view/2030>
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. In *Bumi Aksara*.
- Soekarso, I. P. (2015). *Kepemimpinan: kajian teoritis dan praktis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Solichah. (2017). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Ditinjau dari Jenis Kelamin Karyawan pada CV. Nafiri Computer Kota Semarang*. 1–27. [https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/13154/1/T1\\_802013068\\_Full text.pdf](https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/13154/1/T1_802013068_Full text.pdf)
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Afabeta.
- Syihabuddin, M. A. (n.d.). *Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Islam*.
- Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pare-Pare. *YUME: Journal of Management*, 2(3), 175–188.
- Verawati, D. M. (2019). Riset Ekonomi Manajemen. *Jurnal Untidar.Riset Ekonomi Manajemen*, 2(2), 93–101. <https://www.neliti.com/id/publications/288823/analisis-marketing-mix-dalam-mendorong-keputusan-pembelian-susu-bubuk-balita-di>
- Widjanarko, A., & Iqbal, M. A. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap perilaku organizational citizenship behavior (ocb) pada para guru sekolah terpadu paha, serpong*. 39–48.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Pranedamedia Group.