

**Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Spiritual dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di PT.APF**

**Muhammad Amin<sup>1</sup>, Arumwardani Nusandari<sup>2</sup>, Rusmalia Dewi<sup>3</sup>**

Universitas Semarang

masamininspirator@gmail.com, test@usm.ac.id, liadewi@usm

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of perceptions of spiritual leadership and perceptions of organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) with job satisfaction as an intervening variable at PT APF. This research was motivated by the gap between the initial questionnaire data which indicated a high level of organizational citizenship behavior (OCB), and the interview results which indicated the existence of employees with low organizational citizenship behavior (OCB). The research method used is quantitative, with data collection through questionnaires and interviews. The research sample was 112 employees of PT APF. Data analysis was carried out using multiple regression analysis with SmartPLS 4.0. The research results show that perceptions of: 1. Spiritual leadership influence organizational citizenship behavior (OCB). 2. Perceptions of organizational commitment influence organizational citizenship behavior (OCB). 3. Perceptions of spiritual leadership influence job satisfaction. 4. Perceptions of organizational commitment influence job satisfaction. 5. Job satisfaction influences organizational citizenship behavior (OCB). 6. Perceptions of spiritual leadership influence organizational citizenship behavior (OCB) through job satisfaction. 7. Perceptions of organizational commitment influence organizational citizenship behavior (OCB) through job satisfaction. The implication of this research is that it is important for companies to pay attention to spiritual leadership and organizational commitment to create a positive work environment to increase employee job satisfaction, which will ultimately have an impact on increasing employees' extra-role behavior.*

**Keywords:** *Perceptions of Spiritual Leadership, Perceptions of Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Satisfaction*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi kepemimpinan spiritual dan persepsi komitmen organisasi terhadap *organization citizenship behavior (OCB)* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di PT APF. Penelitian ini didorong oleh adanya kesenjangan antara data kuesioner awal yang menunjukkan tingkat *organization citizenship behavior (OCB)* yang tinggi, dan hasil wawancara yang menunjukkan adanya karyawan dengan *organization citizenship behavior (OCB)* rendah. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Sampel penelitian adalah 112 karyawan PT. APF. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi berganda dengan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1: Persepsi kepemimpinan spiritual mempengaruhi *organization citizenship behavior (OCB)*. 2: Persepsi komitmen organisasi mempengaruhi *organization citizenship behavior (OCB)*. 3: Persepsi kepemimpinan spiritual mempengaruhi kepuasan kerja. 4: Persepsi komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja. 5: Kepuasan kerja mempengaruhi *organization*

*citizenship behavior* (OCB). 6: Persepsi kepemimpinan spiritual mempengaruhi *organization citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja. 7: Persepsi komitmen organisasi mempengaruhi *organization citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja. Implikasi dari penelitian ini adalah penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepemimpinan spiritual dan komitmen organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan perilaku ekstra peran karyawan.

**Kata Kunci:** Persepsi Kepemimpinan Spiritual, Persepsi Komitmen Organisasi, *Organization Citizenship Behavior* (OCB), Kepuasan Kerja

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh setiap perusahaan, karena dengan kualitas kinerja yang baik, maka akan mendorong keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang dimiliki berkualitas, maka perusahaan tersebut akan dapat mempertahankan dan mengembangkan keberadaannya di dunia industri. Sejak berdiri pada tahun 1984, PT. APF telah menghadirkan inovasi di pasar yang dinamis melalui berbagai terobosan dan pengalaman baru yang bermanfaat bagi pelanggan dan pengguna akhir. Pengejaran inovasi dan kemajuan ini dipandu oleh prinsip dan nilai inti PT. APF, yang memungkinkan PT. APF untuk bertahan dan berkembang dalam persaingan yang ketat. Prinsip dan nilai inti ini menjadi fondasi yang kokoh dan didukung oleh sumber daya manusia yang antusias dan bermotivasi tinggi.

Untuk menunjang daya saing perusahaan, sumber daya manusia dituntut untuk memiliki perilaku ekstra peran terlepas dari tugas-tugas formal yang dibebankan oleh perusahaan. Perilaku ekstra peran tersebut dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan memunculkan perilaku ekstra peran atau OCB antara lain kepemimpinan spiritual, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi kepemimpinan spiritual dan persepsi komitmen organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di PT.APF. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, psikologi industri, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi OCB di perusahaan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang relevan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku kerja karyawan di dalam organisasi, yang dilakukan atas suka rela di luar deskripsi kerja yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk meningkatkan kemajuan kinerja organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi.

Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja.

Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniaan kepada dimensi spiritual (ketuhanan) karena itu kepemimpinan spiritual juga disebut sebagai kepemimpinan yang berdasarkan pada etika religius. Kepemimpinan spiritual merupakan model gaya kepemimpinan yang menyempurnakan kelemahan model kepemimpinan sebelumnya dengan menguatkan visi, misi, dan perilaku kepemimpinannya pada nilai-nilai ketuhanan.

Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi, dimana ia menjadi anggotanya. Keterkaitan psikologis artinya pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk atau menjadi anggota organisasi. Keterkaitan atau keterikatan tersebut mempunyai tiga bentuk mematuhi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan internalisasi norma, nilai - nilai dan peraturan organisasi.

Persepsi lingkungan kerja adalah cara individu memandang dan menafsirkan kondisi di lingkungan kerjanya. Aspek-aspek persepsi lingkungan kerja meliputi pelayanan kerja, kondisi kerja, dan hubungan karyawan. Persepsi lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi kepemimpinan spiritual dan persepsi komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di PT.APF. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. APF, sedangkan sampelnya ditentukan menggunakan teknik *simple random sampling* sebanyak 112 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel *Organizational citizenship behavior* (OCB), kepuasan kerja, persepsi kepemimpinan spiritual, dan komitmen organisasi. Skala Likert dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden secara kuantitatif. Perhitungan menggunakan SmartPLS versi 4.0.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Persiapan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh persepsi kepemimpinan spiritual dan persepsi komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di PT.APF. Perusahaan ini dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki jumlah karyawan yang cukup dan belum pernah dilakukan penelitian serupa sebelumnya.

Populasi dan sampel: Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. APF, sedangkan sampelnya adalah 114 karyawan yang dipilih secara acak.

Alat ukur: Penelitian ini menggunakan empat skala ukur, yaitu *Organizational citizenship behavior* (OCB), kepuasan kerja, persepsi kepemimpinan spiritual, dan komitmen organisasi. Masing-masing skala terdiri dari beberapa item pertanyaan yang diukur menggunakan skala Likert.

Pengumpulan data: Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah ditentukan. Sebelumnya, peneliti telah memperoleh izin dari perusahaan dan melakukan koordinasi dengan tim HRD untuk pelaksanaan pengumpulan data.

Analisis data: Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan *software* SmartPLS 4.0. Analisis yang akan dilakukan meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, dan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh persepsi kepemimpinan spiritual dan persepsi komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kepuasan kerja. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan *software* SmartPLS 4.0

### **Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa semua item pertanyaan memiliki *loading factor* yang melebihi ambang batas 0.5, mengindikasikan bahwa item-item tersebut mengukur konstruk yang sama. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk juga melebihi 0.5, menunjukkan bahwa konstruk-konstruk tersebut valid. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's alpha dan *composite reliability* menunjukkan nilai di atas 0.70 untuk semua konstruk, mengindikasikan bahwa instrumen penelitian reliabel.

### **Pengujian Hipotesis**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa:

Persepsi kepemimpinan spiritual (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) dan kepuasan kerja (Z). Artinya, semakin baik persepsi kepemimpinan spiritual di perusahaan, maka semakin tinggi OCB dan kepuasan kerja karyawan.

Persepsi komitmen organisasi (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) dan kepuasan kerja (Z). Ini menunjukkan bahwa persepsi komitmen organisasi yang positif dapat meningkatkan OCB dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y). Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

1) Pengaruh secara langsung

**Tabel 1. Pengaruh secara langsung**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Persepsi Kepemimpinan Spiritual -> Organizational Citizenship Behavior	0,410	0,407	0,098	4,173	0,000
Persepsi Komitmen Organisasi -> Organizational Citizenship Behavior	0,205	0,209	0,081	2,530	0,011
Persepsi Kepemimpinan Spiritual -> Kepuasan Kerja	0,509	0,513	0,073	6,983	0,000
Persepsi Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,364	0,364	0,080	4,573	0,000
Kepuasan Kerja -> Organizational Citizenship Behavior	0,313	0,314	0,109	2,882	0,004

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat dari nilai original sampel, p value atau t statistic yang digunakan sebagai acuan untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau hipotesis ditolak. Hipotesis dapat diterima jika t statistic > t tabel atau p value < 0,05.

2) Pengaruh secara langsung

**Tabel 2. Pengaruh secara langsung**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Persepsi Kepemimpinan Spiritual -> Kepuasan Kerja -> Organizational Citizenship Behavior	0,159	0,163	0,065	2,448	0,014
Persepsi Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Organizational Citizenship Behavior	0,114	0,112	0,043	2,646	0,008

Berdasarkan tabel di atas, yaitu pengaruh tidak langsung persepsi kepemimpinan spiritual terhadap OCB melalui kepuasan kerja memiliki nilai signifikan t statistics sebesar 2,448 dan p value bernilai sebesar 0,014. Sedangkan hipotesis pengaruh persepsi komitmen organisasi terhadap OCB melalui kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi t statistics sebesar 2,646 dan p value 0,008. Dari

pengujian di atas tampak bahwa *intervening* pada model terlihat bahwa persepsi kepemimpinan spiritual dan persepsi komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap OCB melalui kepuasan kerja.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Spiritual Terhadap OCB**

Pada uji hipotesis menyatakan bahwa persepsi kepemimpinan spiritual secara langsung berpengaruh positif terhadap OCB. Pada penelitian yang telah dilakukan bahwa persepsi kepemimpinan spiritual dan OCB memiliki uji t sebesar 4,173 Dengan p value 0,000 dengan nilai tersebut sehingga hipotesis diterima dan berpengaruh positif berarti kepemimpinan spiritual terhadap OCB di PT. APF sangat berpengaruh. Karena t hitung lebih besar dari t tabel  $0,000 < 0,05$  maka persepsi kepemimpinan spiritual (X1) secara langsung berpengaruh signifikan positif terhadap OCB (Y). Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi persepsi kepemimpinan spiritual seseorang maka akan semakin tinggi pula Tingkat OCB seseorang.

### **Pengaruh Persepsi Komitmen Organisasi Terhadap OCB**

Pada uji hipotesis menyatakan bahwa persepsi komitmen organisasi secara langsung berpengaruh positif terhadap OCB. Pada penelitian yang telah dilakukan bahwa persepsi komitmen organisasi dan OCB memiliki uji t sebesar 2,530 Dengan p value 0,011 dengan nilai tersebut sehingga hipotesis diterima dan berpengaruh positif, berarti persepsi komitmen organisasi terhadap OCB di PT APF sangat berpengaruh. Karena t hitung lebih besar dari t tabel  $0,011 < 0,05$  maka persepsi komitmen organisasi (X2) secara langsung berpengaruh signifikan positif terhadap OCB (Y). Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi persepsi komitmen organisasi seseorang maka akan semakin tinggi pula OCB seseorang.

### **Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja**

Pada uji hipotesis menyatakan bahwa persepsi kepemimpinan spiritual secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian yang telah dilakukan bahwa persepsi kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja memiliki uji t sebesar 6,983 Dengan p value 0,000 dengan nilai tersebut sehingga hipotesis diterima dan berpengaruh positif berarti kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja di PT. APF sangat berpengaruh. Karena t hitung lebih besar dari t tabel  $0,000 < 0,05$  maka persepsi kepemimpinan spiritual (X1) secara langsung berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi persepsi kepemimpinan spiritual seseorang maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja seseorang.

### **Pengaruh Persepsi Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Pada uji hipotesis menyatakan bahwa persepsi komitmen organisasi secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian yang telah dilakukan bahwa persepsi komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki uji t sebesar 4,573 Dengan p value 0,000 dengan nilai tersebut sehingga hipotesis diterima

dan berpengaruh positif, berarti persepsi komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di PT APF sangat berpengaruh. Karena  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel  $0,000 < 0,05$  maka persepsi komitmen organisasi (X2) secara langsung berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja (Z). Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi persepsi komitmen organisasi seseorang maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja seseorang.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB**

Pada uji hipotesis menyatakan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap OCB. Pada penelitian yang telah dilakukan bahwa kepuasan kerja dan OCB memiliki uji  $t$  sebesar 2,882 Dengan  $p$  value 0,004 dengan nilai tersebut sehingga hipotesis diterima dan berpengaruh positif, berarti kepuasan kerja terhadap OCB di PT APF sangat berpengaruh. Karena  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel  $0,004 < 0,05$  maka kepuasan kerja (Z) secara langsung berpengaruh signifikan positif terhadap OCB (Y). Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepausan kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula OCB seseorang.

#### **Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Spiritual terhadap OCB melalui Kepuasan kerja**

Pada uji hipotesis menyatakan bahwa persepsi kepemimpinan spiritual melalui kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap OCB. Pada penelitian yang telah dilakukan bahwa persepsi kepemimpinan spiritual melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB memiliki uji  $t$  sebesar 2,448 Dengan  $p$  value 0,014 dengan nilai tersebut sehingga hipotesis diterima dan berpengaruh positif berarti kepemimpinan spiritual terhadap OCB melalui kepuasan kerja di PT. APF sangat berpengaruh. Karena  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel  $0,014 < 0,05$  maka persepsi kepemimpinan spiritual (X1) melalui kepuasan kerja (Z) secara tidak langsung berpengaruh signifikan positif terhadap OCB (Y). Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi persepsi kepemimpinan spiritual seseorang dan kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat OCB seseorang.

#### **Pengaruh Persepsi Komitmen Organisasi Terhadap OCB Melalui Kepuasan Kerja**

Pada uji hipotesis menyatakan bahwa persepsi komitmen organisasi melalui kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap OCB. Pada penelitian yang telah dilakukan bahwa persepsi komitmen organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh pada OCB memiliki uji  $t$  sebesar 2,646 Dengan  $p$  value 0,008 dengan nilai tersebut sehingga hipotesis diterima dan berpengaruh positif, berarti persepsi komitmen organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB di PT APF. Karena  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel  $0,008 < 0,05$  maka persepsi komitmen organisasi (X2) melalui kepuasan kerja (Z) secara tidak langsung berpengaruh signifikan positif terhadap OCB (Y). Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi persepsi komitmen organisasi seseorang dan kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula OCB seseorang.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diketahui bahwa penelitian ini menggunakan analisis jalur PLS (Partial Least Square) berbasis SEM. Kesimpulan yang diperoleh diantaranya:

- H1 : Terbukti adanya pengaruh persepsi kepemimpinan spiritual terhadap OCB karyawan di PT. APF
- H2 : Terbukti adanya pengaruh persepsi komitmen organisasi terhadap OCB karyawan di PT APF.
- H3 : Terbukti adanya pengaruh persepsi kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. APF
- H4 : Terbukti adanya pengaruh persepsi komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT APF.
- H5 : Terbukti adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB karyawan di PT APF
- H6 : Terbukti adanya pengaruh persepsi kepemimpinan spiritual melalui kepuasan kerja terhadap OCB karyawan di PT. APF.
- H7 : Terbukti adanya pengaruh persepsi komitmen organisasi melalui kepuasan kerja terhadap OCB karyawan di PT APF.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zabnafa Publishing.
- Aisyah, S., & Ismunawan. (2020). Analisa Kompetensi SDM, Informasi Akuntansi, Teknologi Informasi, dan Penerapan SAK-EMKM terhadap Kualitas Kinerja UMKM. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Digital, Ekonomi Kreatif, Dan Entrepreneur*, 1–8.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*.
- Allen & Meyer. (1997). *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publication London.
- Baliartati, B. O. (2014). *Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction*. 35–52.
- Baliartati, B. O. 2016. *Pengaruh Organizational Support terhadap Jo Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti*. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. 9(1), Hal 39.
- Bangun, Wilson. (2012). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta Erlangga
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* Yogyakarta: Gava Media
- Blum, M. L., dan Naylor, J. C. (1986). *Industrial Psychology and its Social Foundations*. New York: Harper.
- Cardoso Gomes, Faustino. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta: Andi Offset

- Chin, W., W. (1998). *The partial least squares approach for structural equation modeling*. In George A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research*, Lawrence Erlbaum Associates.
- Colquitt, J., et al. (2011). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill Irwin.
- Dewi, K. C., & Riana, I. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Distribusi & Jurnal Ilmu Manajemen*, 203-214.
- Danang, Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. *Center For Academic Publishing Service*.
- Dinniatty, N. M., & Fitriani, D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 9(2), 229–240. <https://doi.org/10.12928/fokus.v9i2.1561>
- Dunlop, Patrick D. and Kibeom Lee. (1985). Workplace deviance, OCB, business unit performance. *Journal of Organizational Behavior vol: 25*. Davis and Newstrom. *Human Behavior at Work; Organizational Behavior, International Edition*, Singapore;
- Edison, Anwar, Komariyah, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta
- Fazriyah, M., Hartono, E., & Handayani, R. (2019). *The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior*. *International Symposium on Social Sciences, Education, and Humanities (ISSEH 2018)*, 306 (March), 201–205. <https://www.atlantispress.com/article/55915193.pd>
- Fitriani, N., Apriansyah, & Deedi Haryanto. (2024). Analisis Manfaat Penggunaan Aplikasi PLN Mobile Menggunakan Pengujian Sistem Black Box. *Jurnal Mueltidisiplin Sainteek*, 3(1), 21–26.
- Folger, R dan M.A. Konovsky (1989). *Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions*. *Academy of Management Journal*, 32, 115-130.
- Fry, W. L. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727.
- Fry, W. L. (2009, August). *Maximizing the triple bottom line & spiritual leadership: The Cel story* [Paper presentation]. Academy of Management Meeting, Chicago, Illinois.
- Fry, W. L., & Slocum, J. W. (2008). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. *Organizational Dynamics*, 37(1), 86–96.

- Fry, W. L., Hannah, S. T., Noel, M., & Walumbwa, F. O. (2011). Impact of spiritual leadership on unit performance. *The Leadership Quarterly*, 22(2), 259–270. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.02.002>
- Fry, W. L., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807–833.
- Ghozali, H. I. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris* (3rd Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, H. I. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris* (3rd Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart Pls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Bp Undip.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart Pls* Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly. 2003. *Organizations Behaviour, Structure and Process*. 8th ed. Boston: Richard D. Irwin Inc.
- Grahandika, G., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1349–1359.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2000). *Behavior in Organization*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem)* (2nd Ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Helmi, A. F. (2016). Disiplin kerja. *Buletin Psikologi*, 4 (2), 32-41.
- Husnawati, H., Tentama, F., & Situmorang, N. Z. (2019). Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Konstruk Hope. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, 1 (2),
- Mahardika, I. N. B. P., & Wibawa, I. M. A. W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 7340–7370. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p14>
- Maulana, R. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT Sinergi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen, Dan Bisnis*, 4(2). 251–263. <https://doi.org/10.31294/jeco.v4i2.8011>
- Mc Graw Hill Book Company. Farh, Jiing-Lih, Chen-Bo Zhong, Dennis W. Organ. (Inform 2004). *Organizational Citizenship Behavior in the People's Republic of China*.

*Journal Organization Science vol 15 no 2.*

Sobur, Alex. (2003). Psikologi Umum. Bandung: Pustaka Setia