

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tanto Intim Line

Widia Firta¹⁾, Dike Rama Putra²⁾ Rahmatullah Pratama³⁾

widiafirta@upiypk.ac.id

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Jl. Raya Lubuk Begalung Padang

dikerama@upiypk.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Jl. Raya Lubuk Begalung Padang

rahmatullah95@upiypk.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Jl. Raya Lubuk Begalung Padang

<https://doi.org/10.47233/jppisb.v2i1.653>

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional secara bersama-sama (simultan) dan parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. Metode pengumpulan data melalui survei dan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reabilitas, analisis korelasi, analisis linier berganda, untuk uji hipotesis digunakan uji t dan uji f. Sampel perusahaan ini berjumlah 30 responden

Variabel Independen Kepemimpinan Transformasional (X1), Komitmen Organisasi (Z) sebesar 80,7%, sedangkan sisanya sebesar 19,3%, dipengaruhi Variabel lain yang tidak diteliti. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Komitmen organisasi (Z) terhadap Variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 83,5 % sedangkan sisanya sebesar 16,5% dipengaruhi Variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, *Organizational Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi..

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence the Transformational Leadership, Emotional Intelligence together (simultaneously) and partially on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as Intervening Variables. Data collection methods through surveys and questionnaires. The method of analysis used is the validity and reliability test, correlation analysis, multiple linear analysis, to test the hypothesis used the t test and f test. The sample of this company is 30 respondents.

Independent Variables of Transformational Leadership (X1), Organizational Commitment (Z) of 80.7%, while the remaining 19.3%, influenced by other variables that are not accurate. Variable Transformational Leadership (X1), Emotional Intelligence (Z2) and Organizational Commitment (Z) to the dependent variable Organizational Citizenship Behavior (Y) of 83.5% while the remaining 16.5% is influenced by other variables that are not accurate

Keywords: *Transformational Leadership, Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment.*

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license



PENDAHULUAN

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia tersebut diharapkan bisa bekerja lebih optimal seperti mau bekerja sama, saling tolong menolong, saling memberikan saran serta berpartisipasi aktif terhadap pekerjaannya. Mereka tidak hanya di tuntut untuk

memiliki perilaku in-role, tetapi juga perilaku extra-role. Perilaku extra-role ini disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Konsep dari *Organizational Citizenship Behavior* pada bidang perilaku organisasi muncul sejak dua dekade yang telah lalu dan hingga kini. *Organizational Citizenship Behavior* terus berkembang. Seperti halnya organisasi lainnya, pada perusahaan yang menyediakan produk yang dibutuhkan konsumen, *Organizational Citizenship Behavior* amat sangat diperlukan. Sebagai organisasi yang kegiatan operasionalnya sangat bergantung pada sumber daya manusianya, mulai dari proses perancangan sampai pengelolaan produk memerlukan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* untuk menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya.

Menurut **Damaryanthi dan Dewi (2016)** OCB merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati, dimana didasari oleh suatu motif atau nilai yang dominan juga dapat didasarkan pada *reward* dan *punishment* yang bersifat eksternal yang diberikan oleh perusahaan. OCB dapat diartikan sebagai sikap atau perilaku positif yang dimiliki individu, yang terekspressikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela dalam bekerja. Munculnya OCB memberikan dampak positif tidak hanya bagi pegawai itu sendiri tetapi juga memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi tersebut (**Pratama (2017:3)**). Agar perilaku tersebut terwujud dibutuhkannya sosok pemimpin yang transformasional. Pada dasarnya Kepemimpinan Transformasional, ialah memberikan “sesuatu” agar pengikut bergerak menuju tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan fondasi dalam suatu organisasi karena kepemimpinan memegang peranan penting yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan terhadap kualitas proses bekerja yang akan menentukan sukses atau gagalnya sebuah organisasi.

Menurut **Putra dan Andayani (2016)** kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dimiliki oleh manajer atau pemimpin dimana kemampuannya bersifat tidak umum dan diterjemahkan melalui kemampuan untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi kepada bawahan mengenai berbagai hal yang perlu diketahui dan dikerjakan.

Selain kepemimpinan transformasional diperlukan juga sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas pasti memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Namun, tidak semua sumber daya manusia memiliki tingkat kualitas yang sama dalam melaksanakan tugasnya. Kualitas dari sumber daya itu sendiri dapat dilihat dari bagaimana Kecerdasan Emosional yang ditunjukkan.

Kecerdasan Emosional adalah bagaimana seseorang mampu mengenali dan mengendalikan diri agar dalam menjalankan kehidupan mampu untuk menjalin hubungan yang produktif dengan orang lain. Kecerdasan emosional juga berarti kemampuan seseorang dalam menghadapi ketidakstabilan emosi, motivasi diri dan juga menjaga keharmonisan dengan diri sendiri dan juga dengan orang lain.

Sugena (2016) kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk “mendengarkan” bisikan emosi, dan menjadikannya sebagai sumber informasi maha penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai sebuah tujuan. Dan menurut (**Goleman (2015:13)**) kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri.

Menurut **Wibowo (2016:430)** komitmen yaitu kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka dapat meningkatkan kinerja dari karyawan dan tujuan atau sasaran yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai.

PT. Tanto Intim Line adalah perusahaan milik swasta yang didirikan sejak tahun 1971. PT. Tanto ini bergerak dibidang jasa pengantar barang melalui alat transportasi laut. PT. Tanto ini memiliki banyak cabang, pusat PT. Tanto berada di Surabaya. Meskipun awalnya sederhana, perusahaan ini telah berkembang menjadi pemain yang diakui di industri perkapalan. Saat ini, PT. Tanto memiliki armada modern lebih dari 50 kapal kontainer dengan total kapasitas 26,731 TEUs. PT. Tanto ini merupakan cabang satu-satunya di Sumatera Barat dan memiliki kurang lebih 12 perusahaan Mitra di Padang. PT. Tanto ini berada di Jl. Sultan Syahrir No 311 C, Kelurahan Rawang, Kecamatan Padang Selatan, Kota Padang.

Sebagai perusahaan yang cukup besar diharapkan memiliki karyawan yang mampu memberikan kinerja yang terbaik. Oleh sebab itu, disamping perilaku *intra role* (formal), perilaku *extra role (Organizational Citizenship Behavior)* juga berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* dapat melibatkan beberapa perilaku, misalnya perilaku menolong orang lain, aktif dalam kegiatan kantor, bertindak sesuai prosedur dan memberikan pelayanan kepada semua orang.

Perilaku-perilaku tersebut menggambarkan nilai tambah tersendiri bagi karyawan dan merupakan salah satu bentuk perilaku sosial yang positif. Ini merupakan alasan mengapa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang penting dalam organisasi, adanya *organizational citizenship behavior* akan meningkatkan kemampuan kerja yang baik. Untuk mencapai itu semua diperlukan pemimpin yang transformasional yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik antar lini serta cerdas dalam mengontrol

emosional dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Aditya dan Suharnomo (2017)** yang melakukan penelitian analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hasilnya menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. persamaan penelitian yang dilakukan oleh Aditya dan Suharnomo ini dengan penelitian yang sekarang adalah sama-sama menggunakan kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen pertama, kecerdasan emosional sebagai variabel independen kedua dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Namun perbedaannya dengan penelitian yang sekarang adalah peneliti tidak menggunakan variabel dependen kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **Aisyah dan wartini (2016)** yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja pada *organization citizenship behavior (OCB)* melalui Komitmen Organisasional. Dengan hasil bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *organization citizenship behavior (OCB)*. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah dan Wartini ini dengan penelitian yang sekarang adalah sama-sama menggunakan kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen pertama dan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel dependen serta komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Namun perbedaannya dengan penelitian yang sekarang adalah variabel independen kedua yaitu kualitas kehidupan.

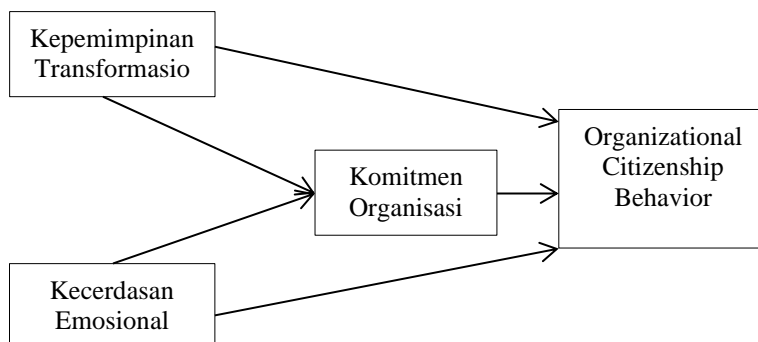
Penelitian yang dilakukan oleh **Aditya dan Suparta (2016)** melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan *organization citizenship behavior*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*. persamaan penelitian yang dilakukan

oleh Aditya dan Suparta ini dengan penelitian yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*. Namun perbedaannya dengan penelitian yang sekarang adalah peneliti menggunakan variabel kecerdasan emosional.

Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional dan Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening dalam suatu organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Chitizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Tanto intim line”**

Kerangka Pemikiran Variabel Independen



METODE PENELITIAN

Dalam penulisan penelitian ini, objek penelitian yang dipilih penulis adalah PT.Tanto Intim Line pasang yang berada di jl.sultan syarif no 311 C, kelurahan rawang, kecamatan padang selatan, kota padang. PT.Tanto Intim Line bergerak pada bidang jasa pengantar barang melalui transportasi laut atau bidang perkapalan. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 karyawan yang ada pada PT.tanto intim line Padang. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 30 Karyawan yang ada pada PT.Tanto Intim Line Padang yang diambil keseluruhan dari populasi. Karena populasi hanya 30 maka teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh/Total sampling. Penelitian ini menggunakan analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

Dari tabel di atas diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,602 > 1,705$) dengan tingkat signifikan ($0,002 < 0,05$), artinya secara persial ada pengaruh positif yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Hervin Prasetio (2017)** yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

2. Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

Dari tabel di atas diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,582 > 1,705$) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$), artinya secara persial ada pengaruh positif yang signifikan antara Kecerdasan Emosional dengan Komitmen Organisasi. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Dewito (2019)** yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

3. Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

Dari tabel di atas diketahui F_{hitung} dengan F_{tabel} karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($61,548 > 2,98$), artinya secara simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi. H_0 ditolak dan H_a diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **H. Teman Koesmono (2014)** yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional Dan kecerdasan Emosional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

4. Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior

Dari tabel di atas diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,638 > 1,705$) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$), artinya secara persial ada pengaruh positif yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Organizational Citizenship Behavior. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Ratih (2016)** yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

5. Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior

Dari tabel di atas diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,705 > 1,705$) dengan tingkat signifikan ($0,012 < 0,05$), artinya secara persial ada pengaruh positif yang signifikan antara Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behavior. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Ratna Kusumawati (2018)** yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

6. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior

Dari tabel diatas di ketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,664 > 1,705$) dengan tingkat signifikan ($0,013 < 0,05$), artinya secara persial ada pengaruh positif yang signifikan antara Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyandi (2018) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

7. Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior

Dari tabel diatas diketahui F_{hitung} dengan F_{tabel} karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($49,836 > 2,98$), artinya secara simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. H_0 ditolak dan H_a diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rara (2014) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

8. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening

Dengan demikian total efek dari hipotesis ini adalah sebesar 2,088 yaitu pengaruh langsung sebesar 0,090 ditambah pengaruh tidak langsung melalui Komitmen Organisasi sebesar 0,049 atau $0,090 + 0,049 = 0,139$. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan pengaruh tidak langsung dari Komitmen Organisasi meningkat pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship dari nilai estimasi sebesar 0,103 meningkat menjadi 0,139.

9. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening

Dengan demikian total efek dari hipotesis ini adalah sebesar 0,546 yaitu pengaruh langsung sebesar 0,829 ditambah pengaruh tidak langsung melalui Komitmen Organisasi sebesar 0,477 atau $0,829 + 0,477 = 1,306$. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan pengaruh tidak langsung dari Komitmen Organisasi meningkat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior dari nilai estimasi sebesar 0,661 meningkat menjadi 1,306.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan melalui analisis statistic dari koesioner yang disebarkan maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional Citizenship terhadap Komitmen Organisasi.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional dan kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kecerdasan Emosional terhadap Ocitizenship Behavior.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenshi Behavior.
8. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening diperoleh hasil komunikasi memediasi hubungan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior.
9. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening diperoleh hasil komunikasi memediasi hubungan antar Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, R. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Jasa Marga Cabang Semarang). 6, 1–13. <https://doi.org/10.1021/jo0340105>

- Ana Prihatini dkk 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Human Relations Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Cv Karya Manunggal)*. Universitas Pandanaran. Semarang.
- Aisyah, L. N., & Wartini, S. (2016). Kehidupan Kehidupan Kerja Pada Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Komitmen Organisasional. *Management Analysis Journal*, 5(3), 229–243.
- Bukit & Istarani. 2015. *Kecerdasan & Gaya Belajar*. Medan: LARISPA Indonesia. Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Cetakan Ke3. Jakarta: Bumi Aksara.
- Diatmika, I., & Suwandana, I. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Alam Puri. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(11), 7128–7155.
- Desak Made dkk. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organizational*. Jurnal ManajemenUnud, Vol. 7, No. 4, Universitas Udayana (Unud). Bali.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Goleman, Daniel. 2015. *Emotional Intelligence Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. 21 Umlpdate PLS Regresi*. Edisi 7. Semarang: BP universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. 21. Edisi 8*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri & Organisasi*. Cimahi: ALFABETA, cv.
- Lucia Mandungnitas. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan motivasi terhadap Organizational Citizenship behavior pada PT. GMF Aero Asia*. Jurnal Universitas Pamulang.
- Lubis, M. Saleh. 2015. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi terhadap Pembentukan Organizational Citizenship behavior*. Jurnal Apresiasi Ekonomi. Vol. 3, No. 2
- Nurmala Mustika Dewi1, T. M. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Organizational Citizenshipbehavior Terhadap kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening the Effect of Transformational and Organizational Leadership Citizenshipbehavior on Work Satis*. 7(3), 518–548.
- Organizational, D. A. N., Behavior, C., Agung, A., & Kartika, S. (2016). *KINERJA PEGAWAI FEB Anak Agung Inten Damaryanthi P . S I*. 5(2), 790–820.
- Permatasari, K. C., & Supartha, W. G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada CV. Megah Food Trading. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(8), 4127–4155. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/31025/19597>
- Putri Sanjiwani, D., & Suparta Wisadha, I. (2016). Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi*, 14(2), 920–947.
- Pasaribu, 2015. *hubungan kecerdasan emosional dengan hasil belajar fisika siswa kelas x sma se-kecamatan rimbo bujang*. Jurnal pendidikan hal 4, 5, 8, 10. universitas putra indonesia.
- Rudi Gunawan. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT Firs Marschinery Tradeco Cabang Surabaya*. Jurnal Vol. 4, No. 1, Universitas Kristen Petra.
- Riduwan. 2015. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian Cetakan Ke 6*. Bandung: alfabeta.
- Sulistiani, S. (2017). *EDUKA Jurnal Pendidikan, Hukum dan Bisnis*. 2(4).
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiarto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2016. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl Gary. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Yulianti dkk. 2017. *Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Bank Btpn Padang*. Universitas Putra Indonesia “YPTK”. Padang.
- Yoga Putrana, Fathon, A., & Warso, M. M. (2016). Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT . Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*, 2(2).