

**KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR*
PADA KARYAWAN PT. GRAHA MULTI SEMPURNA PEKANBARU**



SKRIPSI

Nama : Dana Iswanto

NIM : 212015282

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PRODI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2019

**KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR*
PADA KARYAWAN PT. GRAHA MULTI SEMPURNA PEKANBARU**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Nama : Dana Iswanto

NIM : 212015282

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

PERYANTAAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dana Iswanto

NIM : 212015282

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Graha Multi Sempurna Pekanbaru

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sesungguhnya dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Februari 2019



Dana Iswanto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

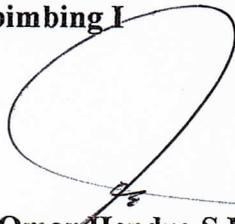
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**Judul: Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja
Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Pada
Karyawan PT. Graha Multi Sempurna Pekanbaru.**

Nama : Dana Iswanto
NIM : 212015282
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

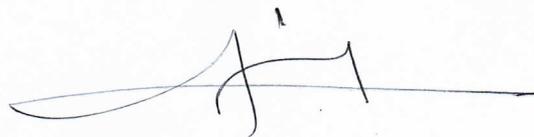
**Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal 2019**

Pembimbing I



DR. Omar Hendro S.E., M.Si
NIDN :0213106902

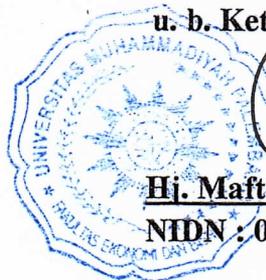
Pembimbing II



Amidi, S.E., M.Si
NIDN : 0229056502

**Mengetahui,
Dekan**

u. b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Barangsiapa bertaqwa pada Allah, maka Allah memberikan jalan keluar kepadanya dan memberikan rezeki dari arah yang tidak disangka-sangka, barangsiapa yang bertaqwa pada Allah, maka Allah jadikan urusannya menjadi mudah. Barangsiapa bertaqwa pada Allah akan dihapuskan dosa-dosanya dan mendapatkan pahala yang agung (QS. Ath-Thalaq: 2,3,4)

Permudahlah dan jangan mempersulit, gembirakanlah dan jangan menakutkan (Mutafaq' laih)

Dengan Mengucap Rasa Syukur Kepada Allah Swt. Kupersembahkan Skripsi ini, Teruntuk:

- ❖ *Keluarga Besar Ahmad Zaeni*
- ❖ *Kakak-Kakakku*
- ❖ *Adikku*
- ❖ *D'Isn Management*
- ❖ *Pembimbing skripsiku*
- ❖ *Sahabat-sahabat terbaikku*
- ❖ *Almamater yang kubanggakan*

PRAKATA

Alhamdulillahirobbil'alamiin. Puji syukur atas kehadiran Allah SWT berkat rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT.Graha Multi Sempurna Pekanbaru”**. Shalawat serta salam yang selalu tercurah kepada suri tauladan kita Baginda Rasulullah Muhammad SAW, beserta Keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat. Serta penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua Bapak Ahmad Zaeni dan Ibu Sri unon yang telah mendidik, dengan penuh kasih sayang, mendoakan, memberi dorongan semangat dan motivasi bahkan membiayai sampai dengan penulis menyelesaikan pendidikan ini, dan juga penulis menghanturkan ribuan terima kasih kepada Bapak Omar Hendro, S.E., M.Si dan Bapak Amidi, S.E., M.Si telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang telah meluangkan waktu, memberi pengarahan, saran dan didikan yang tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi S.E., M.Si dan Ibu Diahisnaini Asiati S.E., M.M selaku Ketua dan sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Ervita Safitri, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing Akademik
5. Seluruh Pimpinan Dosen, karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, yang telah membimbing penulis selama mengikuti kuliah dan kegiatan lainnya.

6. D'Isn Management (AdjieFavo, Kelvin Frensen, FikriAndean, M.Reza W.P, UlpiSaputri, Ika tiara, Seriyanti, PrihatiniRamjanati,
7. Kakak dan Adik ku (Kak Joni, kak Man, Kak Heri, Kak Hengky, akDodi, RizkiAprika, Willy Alexander, Yuk ana, Cek Novi, Yuk Tiwik, Yuk Yanti, Yuk Desi, Yuk Sis, Eka, Anggun, dll)
8. Teman-teman terbaik seperjuangan Marten Bagaskara, Ahmad Arif Mukandar, Richard Giofanny, Rafki Muhammad Bachri, DeniWahyudi, RamadhoAnuar.
9. Teman-teman kelas Paket 09& CM 15 terimakasih untuk kebersamaannya.
10. Keluarga besar pengurus Galeri Investasi angkatan 2015 Mbak Ria, Icha, Melati, Putri, Nurhidayati, Yolanda, Arlentias, Luvita, Richard, Marten, Arif, Dedi, Deni, Caca,Jepri,. Terima kasih untuk semua waktu, kebersamaan, kekompakkan, kebaikan dan bantuan-bantuan kalian selama ini yang sangatmembantuku.
11. Teman-teman se-almamater angkatan 2015.
12. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebut satu persatu oleh penulis.

Penulis benar-benar mengucapkan terimakasih dan semoga Allah membalas amal dan kebaikan yang telah dilakukan dan semoga Allah selalu memberi kesehatan untuk kita semua serta skripsi ini bermanfaat bagi semua orang. Amin.

Palembang, Febuari2019
Penulis,

Dana Iswanto
212015282

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERTANYAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya	25
C. Kerangka Pemikiran	27
D. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi Penelitian	29

C. Operasional Variabel.....	30
D. Populasi dan Sampel	31
E. Data yang diperlukan.....	32
F. Metode Pengumpulan data	33
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Umum PT.Graha Multi Sempurna.....	44
B. Hasil Penelitian	48
C. Pembahasan	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jumlah Karyawan Berhenti	4
Tabel II.1 Penelitian Sebelumnya.....	25
Tabel III.1.Operasionalisasi Variabel	28
Tabel IV.1Hasil Uji Validitas Variabel OCB.....	46
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	47
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	48
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	49
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel IV.6 Deskripsi Data Variabel OCB.....	51
Tabel IV.7 Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan.....	52
Tabel IV.8 Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja.....	54
Tabel IV.9 Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja	55
Tabel IV.10 Hasil Uji Normalitas.....	57
Tabel IV.11 Hasil Uji Multikolinearitas	58
Tabel IV.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	59
Tabel IV.13 Hasil Uji F.....	61
Tabel IV.14 Hasil Uji T	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar IV.1 Struktur Organisasi	45

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Daftar Jawaban Responden
- Lampiran 3. Data Hasil Pengolahan SPSS
- Lampiran 4. Lembar Pengesahan Abstrak
- Lampiran 5. Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
- Lampiran 6. Kartu Aktifitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 7. Surat Keterangan Selesai Riset Dari Perusahaan
- Lampiran 8. Sertifikasi Hafal/ Tahfids
- Lampiran 9. Sertifikat Toefl
- Lampiran 10. Tabel R
- Lampiran 11. Tabel F
- Lampiran 12. Tabel T
- Lampiran 13. Biodata Penulis
- Lampiran 14. Jurnal

ABSTRAK

Dana Iswanto/212015282/2019/Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT.Graha Multi Sempurna Pekanbaru/Manajemen Sumber Daya Manusia/ Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan Terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Graha Multi Sempurna Pekanbaru. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS.25. Hasil penelitian diperoleh regresi linear berganda $Y = 1,612 + 0,356X_1 + 0,294X_2 + 0,305X_3 + \epsilon$.

Hasil penelitian hipotesis uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} 28,749 > F_{tabel} 2,62$ atau signifikan $0,00 < \alpha 0,05$ berarti ada pengaruh signifikan variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Graha Multi Sempurna. Sedangkan uji t (persial) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci : kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

ABSTRACT

Dana Iswanto / 212015282/2019 / Leadership, Job Satisfaction, and Work Motivation on Organizational Citizenship Behavior in Employees of PT. Graha Multi Sempurna Pekanbaru/human resource management (HR)

This study aimed to determine the effect of leadership, job satisfaction and employee motivation on organizational citizenship behavior on employees of PT. Graha Multi Sempurna Pekanbaru. The data used in this study was primary data. Analysis of the data in this study used a quantitative type of qualitative data. The technique of data collection uses questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression using the SPSS.25 program. The results of the study obtained multiple linear regression $Y = 1,612 + 0,356X_1 + 0,294X_2 + 0,305X_3 + \epsilon$.

The results of the F test hypothesis showed that $F_{count} 28.749 > F_{table} 2.62$ or significant $0.00 < \alpha 0.05$ means that there are significant influences on leadership variables, job satisfaction and work motivation on organizational citizenship behavior in employees of PT. Graha Multi Sempurna Pekanbaru. While the t test showed that leadership variables had a positive effect on organizational citizenship behavior, job satisfaction variables had a positive effect on organizational citizenship behavior, work motivation variables had a positive effect on organizational citizenship behavior.

Keywords: leadership, job satisfaction, work motivation, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia sangatlah penting, dan tidak lepas dari suatu organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalanya suatu organisasi atau perusahaan, oleh sebab itu suatu organisasi atau perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dalam hal ini adalah karyawan suatu perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, manajemen sumber daya manusia adalah divisi yang memiliki tugas untuk mengelolah sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Banyak cara dilakukan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang benar-benar dibutuhkan oleh perusahaan. Bagi perusahaan pandangan mengenai karyawan bukan hanya sekedar sumber daya belaka, melainkan suatu aset yang bernilai adalah hal yang nyata, karena tanpa adanya karyawan yang merupakan sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya sesuai yang dikehendaki perusahaan.

Sumber daya manusia penting bagi perusahaan, kinerja karyawan sebagai aset bagi perusahaan agar nantinya dapat memberikan keuntungan untuk perusahaan. Keuntungan perusahaan ini juga akan memberi manfaat keuntungan untuk karyawan itu sendiri. Suatu perusahaan yang ingin tumbuh

dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja sebagai sistem organisasi tersebut, produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior* .

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah suatu perilaku sukarela individu dan tidak berkaitan dengan sistem pengimbalan namun berkontribusi pada efektivitas organisasi. Johns (1996) dalam Andreas Budihardjo, dkk (2011) mengemukakan bahwa *Organizational citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela (*extra-role behavior*) yang tidak ada dalam uraian jabatan, perilaku spontan karyawan tanpa saran atau perintah seorang sehingga bersifat menolong. Perilaku spontan dan sukarela tersebut bahkan sering tidak dinilai oleh pihak manajemen. Dengan kata lain, perilaku tersebut tidak mendapat reward. Kendati begitu pelaku taat pada asas berperilaku tersebut.

Didalam perusahaan atau organisasi para karyawan akan bekerja dengan kinerja yang baik sesuai dengan kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan tersebut. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi dan misi yang ditetapkan. Kepemimpinan berfokus pada kualitas dan karakteristik personal. Pencarian atas kepribadian, sosial, fisik, atau intelektual yang membedakan seorang pemimpin dengan yang bukan pemimpin menjadi tahap awal dalam riset kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda pula.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan kepuasan seorang terhadap pekerjaannya (Handoko dalam Sutrisno, 2014:75).

Menurut Edy Sutrisno (2015: 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seorang. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan, Menurut Irham Fahmi (2015:100)

Berdasarkan wawancara dikatakan oleh salah satu karyawan PT. Graha Multi Sempurna bahwa rata-rata karyawan kurang mematuhi peraturan hal ini bertentangan dengan dimensi conscientiousness pada *Organizational Citizenship Behavior*, koordinasi di dalam perusahaan tidak terstruktur secara sistematis sehingga sering terjadi pengambilan keputusan secara mandiri tanpa koordinasi dan pertimbangan dari ADH perusahaan kondisi seperti di atas tentu tidak mencerminkan sikap karyawan yang *courtesy* dan karyawan sering mengeluhkan split kerja mencerminkan tidak memiliki sikap *sportsmanship* maka dapat disimpulkan bahwa ada isu masalah tentang *Organizational Citizenship Behavior*.

Selain itu berdasarkan hasil wawancara terhadap salah satu karyawan di PT. Graha Multi Sempurna Pekanbaru bahwa cara memimpin di PT. Graha Multi Sempurna dalam melaksanakan pekerjaannya cenderung ke arah gaya kepemimpinan *laissez-faire* yaitu pemimpin yang memberi kebebasan

penuh kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan, tetapi gaya kepemimpinan seperti ini justru menjadikan karyawan tidak takut terhadap pimpinan, hal tersebut dapat dilihat dari seringnya karyawan datang terlambat dan tidak ada tindakan seperti sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin. Kondisi gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan seakan tidak peduli dengan cara kerja karyawannya akan menciptakan persepsi bahwa pimpinan tidak memiliki tauladan yang baik kepada karyawannya, pimpinan juga seharusnya bertanggung jawab memperbaiki kedisiplinan atas perilaku karyawan yang datang terlambat.

Tabel.I.1
Jumlah Karyawan yang Berhenti Tahun 2015

No.	Bulan (2015)	Jumlah Karyawan yang Berhenti
1.	Januari	1
2.	Februari	0
3.	Maret	0
4.	April	1
5.	Mei	0
6.	Juni	1
7.	Juli	4
8.	Agustus	2
9.	September	3
10.	Oktober	2
11.	November	4
12.	Desember	5

Sumber : Personalia PT Graha Multi Sempurna.2018

Berdasarkan data tabel karyawan dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan karyawan yang berhenti sepanjang tahun 2015, menurut FandiAfandi (2018:82) menjelaskan bahwa respon dari ketidakpuasan kerja karyawan salah

satunya adalah *exit* artinya karyawan memilih berhenti dari pekerjaannya dikarenakan ketidakpuasan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dijelaskan bahwa didalam perusahaan tidak ada promosi jabatan atau rotasi kerja sehingga karyawan menjadi tidak berkembang dan kurang termotivasi untuk memperbaiki kerja, dari segi pengawasan oleh pimpinan juga terdapat masalah yaitu pimpinan tidak tegas kepada karyawannya, selain itu dari sisi kondisi kerja yang menerapkan split kerja 4 jam membuat karyawan bekerja tanggung, karena karyawan harus bekerja selama 8 jam dibagi menjadi 2 sesi yaitu jam 10pagi dan jam 6 sore tentu hal ini dapat menjadi indikasi berhentinya karyawan sebagai bentuk ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Adapun hal yang berkaitan dengan motivasi adalah di dalam perusahaan tidak ada penilaian kerja ataupun penilaian prestasi kerja, terkadang ada karyawan yang membutuhkan pengakuan hasil kerja yang telah dicapainya dari pimpinan suatu perusahaan, seperti yang telah dijelaskan dalam fandiAfandi (2018:25) bahwa setiap karyawan membutuhkan pengakuan prestasi kerja sebagai motivasi.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Graha Multi Sempurna Pekanbaru.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Adakah pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Graha Multi Sempurna Pekanbaru?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memiliki tujuan yang akan dicapai, karena dengan adanya tujuan maka dalam pelaksanaan penelitian ini akan lebih terarah. Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Graha Multi Sempurna Pekanbaru

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis khususnya mengenai pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan kepada pihak manajemen PT. Graha Multi Sempurna Pekanbaru terkait dengan pengaruh kepemimpinan, Kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Graha Multi Sempurna Pekanbaru.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi yang bermanfaat dan dapat menjadi bahan kajian yang lebih mendalam bagi para peneliti lainnya khususnya bagi para mahasiswa perguruan tinggi yang akan melakukan penelitian di bidang Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas Budihardjo (2011) *Pijar-Pijar Manajemen Bisnis Indonesia*. Jakarta :PrasetyaMulya Publishing.
- Anjar Raksa Pradhiptya (2013) *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dengan mediasi Komitmen Organisasi*, Jurnal Manajemen Vol.1 no.1 Tahun 2013
- EdySutrisno (2009). *Management sumber daya manusia*. Jakarta :Prenadamedia Group.
- Hesty Dwi Febriani. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB) Karyawan PT. Pelindo III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya*,Jurnal Aplikasi Administrasi Vol.19 no 2 tahun 2016
- Iis Kartini. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) di Politeknik LP31 Jakarta kampus Jakarta Utar.*, Jurnal Lentera Bisnis Vol.6 no.1 Tahun 2017
- Jackson, dkk (2011) *Pengelolaan Sumber Daya Manusia* (Edisi 10).Jakarta: Salemba Empat
- Mondy (2008)*Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 10). Jakarta: Erlangga
- PandiAfandi (2018) *Manajemen Sumberdaya Manusia* (cetakan ke 1). Yogyakarta : Nusa Media
- Sugiyono (2015) *Metode Penelitin Manajemen*. Bandung: CV.Alfabeta
- Sedarmayanti (2009) *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju
- SoekidjoNotoatmojo (2015) *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Edisi -5). Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- SyofianSiregar (2015) *Metode Penelitian Kuantatif* (Cetakan ke-3) Jakarta : PT. Fajar Interpretama Mandiri
- Wibowo(2016) *Manajemen Kinerja*Jakarta : Rajawali Persada