

**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA PERILKU  
KEWARGAAN ORGANISASIONAL DENGAN KOMITMEN AFEKTIF  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

*THE ROLE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR WITH AFFECTIVE COMMITMENTS AS A  
MEDIATION VARIABLE*

**Paulina Presi<sup>1)</sup>, Prayekti<sup>2)</sup> dan Kusuma Candra Kirana<sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3)</sup> Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Jl. Kusumanegara No. 121 Yogyakarta 55165

Email: [paulinapresipresi@gmail.com](mailto:paulinapresipresi@gmail.com), [yekti\\_feust@yahoo.co.id](mailto:yekti_feust@yahoo.co.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah komitmen afektif memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kewargaan organisasional. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dan data primer dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini mengambil sampel disekolah SMP Pengudi Luhur Gantiwarno Klaten, Jawa tengah. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengirimkan kuesioner melalui chat personal atau melalui e-mail dalam bentuk google form kepada pihak sekolah sekolah. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasional serta komitmen afektif berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasional.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Afektif dan Perilaku Kewargaan Organisasional

**ABSTRACT**

*This study aims to examine whether affective commitment mediates the relationship between transformational leadership and organizational citizenship behavior. This research method uses quantitative descriptive and primary data using a questionnaire. This study took samples at Pengudi Luhur gantiwarno Junior High School, Klaten, Central Java. The sampling technique used purposive sampling. Data collection is done by sending a questionnaire via personal chat or via e-mail in the form of google form to the school. The data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that transformational leadership has a positive effect on affective commitment and transformational leadership has a positive effect on organizational citizen behavior and affective commitment has a positive effect on organizational citizen behavior.*

---

**Paulina Presi, Prayekti dan Kusuma Chandra Kirana**

*Peran Kepemimpinan Transformasional Pada Perilaku Kewargaan Organisasional Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi.*

*Keywords: Transformational Leadership, Affective Commitment and Organizational Citizenship Behavior.*

## **PENDAHULUAN**

Pada setiap perusahaan atau organisasi pasti memerlukan sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap keefektifan kinerja organisasi terutama dalam jangka panjang. Hal ini dilakukan semata-mata sebagai salah satu upaya perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memegang peran penting guna menghadapi perubahan yang terjadi serta merupakan harta atau aset penting yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Ardana, 2012:3).

Salah satu sikap strategic dalam devisi SDM adalah mengembangkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam organisasi. Organizational Citizenship Behavior (OCB) ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer (sukarelawan) untuk tugas-tugas ekstra. patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu

bentuk perilaku pro-sosial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu. Organizational Citizenship Behavior sebagai perilaku di luar persyaratan formal pekerjaan memberikan keuntungan bagi organisasi<sup>1</sup>.

Kusmulyono (2013) mengemukakan bahwa perilaku Organizational Citizenship Behavior berguna bagi perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan yang menunjukkan perilaku diluar dari tugas dan tuntutan dalam pekerjaan akan memberi kontribusi yang positif terhadap organisasi melalui perilaku di luar uraian tugas, disamping karyawan tetap melaksanakan tanggung jawab sesuai pekerjaannya. Dengan demikian (COB) organizational citizenship behavior menjadi hal yang penting dalam lingkungan perguruan tinggi untuk kesuksesan dan tercapainya tujuan organisasi (Khan, Jam, & Ramay, 2010; Martinez, 2015).

---

**Paulina Presi, Prayekti dan Kusuma Chandra Kirana**

*Peran Kepemimpinan Transformasional Pada Perilaku Kewargaan Organisasional Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi.*

Perilaku kerja seperti perilaku kewargaan organisasional menerima lebih banyak perhatian karena dapat berkontribusi secara efektif pada organisasi (Erkutlu, 2011). Pada tahap awal penekanan dari penelitian tentang perilaku kewargaan organisasional karyawan adalah pada kebijaksanaan, perilaku yang dilakukan tanpa memberi imbalan, dan setiap karyawan tidak menerima pelatihan untuk melaksanakannya (Oplatka, 2009). Salah satu alasan utama pentingnya perilaku kewargaan organisasional karna diharapkan dapat berhubungan positif dengan efektivitas organisasi. Organizational Citizenship Behavior memiliki efek pada kinerja organisasi, maka banyak terdapat penelitian tentang variabel yang dapat meningkatkan perilaku kewargaan organisasional dalam pengaturan organisasi. Hal tersebut merupakan salah satu alasan beberapa penelitian berfokus pada potensi perilaku kewargaan organisasional (Podsakoff dkk., 2009).

Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak terlepas dari kepemimpinan, karena kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan

pada diri seorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan. Keberadaan pemimpin dalam perusahaan merupakan hal yang terpenting karena merupakan tulang punggung dan memiliki peranan penting yang strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif akan memotivasi karyawan untuk bertindak mencapai kinerja yang baik salah satunya kepemimpinan transformasional.

Menurut Robbins dan Judge (2009:382) pemimpin transformasional pengikutnya untuk mementingkan ketertarikan pribadi pengikutnya kepada kepentingan organisasi dan dapat memiliki dampak yang luar biasa terhadap pengikutnya. pemimpin transformasional memiliki visi, keahlian retorika, dan pengelolaan kesan yang baik dan menggungkannya untuk mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan pengikutnya, sehingga mendorong tergugahnya emosi pengikut serta kesediaan mereka untuk bekerja mewujudkan visi sang pemimpin Hughes et al. (2012:542).

Allen & Shansnock (2013) mengatakan bahwa komitmen organisasi menjadi salah satu bidang penelitian yang telah banyak menimbulkan minat dalam organisasi karena

studi ini dapat mempengaruhi perilaku dan mendorong individu dalam berkomitmen agar mereka berkontribusi dengan baik pada organisasinya. Morrow (2011) menyatakan bahwa komitmen merupakan sikap yang lebih dari sekedar loyalitas pasif bagi organisasi, melainkan melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi sehingga karyawan yang bersangkutan bersedia memberikan sesuatu yang lebih dari diri mereka. Mercurio (2015) mengemukakan komitmen organisasi dalam tiga aspek, yaitu komitmen normatif, komitmen kontinuan dan komitmen afektif.

Komponen komitmen afektif merupakan keterlibatan seseorang dengan organisasi aras dasar perasaan cinta. Menurut Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky (2002); Mercurio (2015); Tjahjono, Palupi, & Yuasmara (2015) dari ketiga konsep komitmen organisasional tersebut secara khusus, komitmen afektif memiliki hubungan yang paling kuat dengan tingkah laku dalam bekerja yang diinginkan oleh organisasi dibanding dengan dua model komitmen lainnya.

Lembaga jasa pendidikan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kinerja guru serta karyawan pada umumnya, kualitas

sumber daya manusia didalam suatu organisasi dapat dilihat seberapa banyak memiliki kepekaan tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Melalui perilaku kewargaan organisasional para guru diharapkan lebih memahami keberadaan organisasi tempat mereka bekerja dan memiliki rasa sukarela dalam dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

## **KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**

Grant (2012) mendefinisikan pemimpin sebagai suatu usaha menggunakan gaya yang mempengaruhi dan tidak memaksa suatu individu dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan diartikan sebagai upaya mempengaruhi pengikut melalui proses komunikasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dikatakan bahwa pemimpin manajerial dapat didefinisikan suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Ada tiga implikasi dari pengertian kepemimpinan yang disebutkan diatas, yaitu pertama kepemimpinan menyangkut orang lain, bawahan dan pengikutnya, yaitu kesediaan

untuk untuk menerima pengarahan pemimpin dan para anggota kelompok untuk membantu menemukan pemimpin serta membuat proses kepemimpinan dapat berjalan.

Hughes et al. (2012:542) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki visi, keahlian retorika, dan pengelolaan kesan yang baik dan menggunakannya untuk mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan pengikutnya, sehingga mendorong tergugahnya emosi pengikut serta kesediaan mereka untuk bekerja mewujudkan visi sang pemimpin.

### **Perilaku Kewargaaan Organisasional**

PKO merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja yang juga melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja (Titisari, 2014).

Organ (2006) mendefinisikan PKO sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan

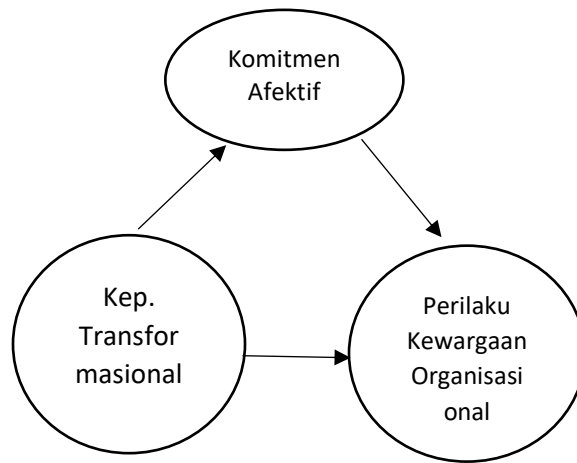
efektifitas organisasi. Dasar pemikiran munculnya PKO tidak terlepas dari fenomena yang disebut sebagai “warga negara yang baik (good citizen)”. Seorang warga negara yang baik adalah seseorang yang membantu tetangganya, memilih, berpartisipasi dalam aktivitas kemasyarakatan dll. Dengan kata lain, seseorang yang melakukan tindakan yang tidak diwajibkan namun memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan komunitas (Komalasari, Nasih & Prasetyo, 2009).

### **Komitmen Afektif**

Komitmen afektif merupakan bagian dari komitmen organisasional yang mengacu kepada sisi emosional yang melekat pada diri seorang karyawan terkait keterlibatannya dalam sebuah organisasi. Terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan senantiasa setia terhadap organisasi tempat bekerja oleh karena keinginan untuk bertahan tersebut berasal dari dalam hatinya. Komitmen afektif memiliki ikatan emosional yang kuat dan melekat pada diri seorang untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi (Meyer et al, 2002). Komitmen afektif dapat memunculkan adanya

kebutuhan, dan juga adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan oleh organisasi dimasa lalu yang tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Komitmen ini terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat

karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan karyawan juga mempertahankan anggotanya (Kartika, 2011).



**Gambar 1.**  
**Kerangka Pikir Model Penelitian Dan**

Perilaku kewargaan organisasional adalah perilaku kerja yang melakukan pekerjaan diluar jobdeskripsi informalnya yang telah ditentukan oleh organisasi. Dalam konteks perilaku kewargaan organisasional, karyawan yang memiliki perilaku extra-role menandai bahwa dirinya memiliki rasa peduli yang begitu kuat terhadap teman sejawatnya dan hal ini akan mempengaruhi organisasi tempat ia bekerja karyawan yang memiliki

perilaku extra-role akan berkontribusi dengan baik pada organisasinya sehingga secara tidak langsung akan membantu organisasi dalam proses pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Suatu kepemimpinan transformasional yang didalamnya berisi nilai-nilai seperti, karisma, inspirasional, perhatian individu dan stimulasi intelektual memiliki hubungan yang untuk memungkinkan munculnya perilaku kewargaan organisasional

---

**Paulina Presi, Prayekti dan Kusuma Chandra Kirana**

*Peran Kepemimpinan Transformasional Pada Perilaku Kewargaan Organisasional Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi.*

dalam suatu organisasi. Seperti perhatian individu yang diberikan oleh pemimpin biasanya berupa mentoring atau bimbingan secara personal dengan tujuan karyawan dapat memaksimalkan pekerjaannya dan memiliki rasa kepercayaan diri yang tinggi.

*H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaa-n organisasional.*

Pemimpin transformasioanl memiliki karakteristik yang unik dalam menciptakan keterikatan psikologis kerja anggota untuk pengembangn organisasi yang bersifat jangka panjang (Kim, 2014). Pendapat lainnya disebut juga oleh fahrudin dan Mangndjava (2012) dimana bahwa tipe kepemimpinan transformasional ini dapat menumbuhkan kelekatan emosional pegawai pada pekerjaan yang mereka lakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Kushariyanti (2007) pada kepemimpinan kepala sekolah kepemimpinan kepala yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan cara memotivasi dan menghargai potensi yang dimiliki bawahan sebagai individu yang berbeda satu sama lain sehingga membuat perilaku kerja yang positif. Menurut Riaz (2011) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara

kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif. Komitmen afektif adalah ikatan emosional yang dimiliki oleh karyawan dimana ia memiliki rasa bangga terhadap organisasinya, seiring terlibat secara langsung dengan organisasi dan lebih memilih untuk tetap tinggal didalam organisasi tempat ia bekerja dalam waktu yang lama.

*H2: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif.*

Mowday et. al dalam Luthans (2005) menyatakan komitmen organisasi adalah sebagai: (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan oleh Allen and Meyer (1990) bahwa komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam 3 komponen diantaranya adalah 1) komitmen afektif ), yaitu : terlibatatan emosional seseorang pada

organisasinya berupa perasaan cinta (2) komitmen kontinu, yaitu: persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini, artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinu, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi yang apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut; (3) komitmen normative yaitu: sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya adanya komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

*H3: Komitmen afektif berpengaruh positif terha-adap perilaku kewargaan organisasional.*

Dalam model psikologis dampak dari sebuah intervensi dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional berdampak pada sikap dan kemudian perilaku. Dampak langsung kepemimpinan transformasional pada organizational citizenship behavior tampak pada perilakunya. Pada sejumlah studi merujuk pada Ajzen (1991) didukung penelitian Tjahjono & Palupi (2014) yang menjelaskan tahapan sikap dan perilaku. Pandangan ini didukung studi empiris yang

dilakukan Kim (2014) bahwa komitmen afektif memediasi secara sempurna pengaruh.

*H4: Komitmen afektif memediasi pengaruh kepemimpinan transformasioanal pada perilaku kewargaan organisasional.*

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan melalui google form. Dalam proses pengelolaan data, penelitian ini menggunakan 41 kuesioner. Tabulasi data dari kuesioner dilakukan menggunakan bantuan Software Microsoft Excel 2010 dan diolah menggunakan SPSS 21. Hasil uji ini menunjukkan bahwa semua pernyataan yang diberikan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai pearson correlation  $> r$  tabel dan nilai signifikannya  $< \alpha$  yaitu 0,05. Sedangkan uji Uji reliabilitas dilakukan menggunakan program SPSS 21 dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini di buktikan dengan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,600$ . Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menggunakan SPSS



versi 21. Untuk mengetahui bahwa variabel berdistribusi normal atau tidak yaitu apabila  $Asymp\ sig > 0,05$  maka variabel berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas penelitian ini di ketahui bahwa nilai  $Asymp\ Sig\ 0.904 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal. Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas mengharuskan bahwa variabel independen terbatas dari korelasi yang tinggi antar variabel. Jika terjadi korelasi yang tinggi antar variabel independen akan menyebabkan hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen menjadi terganggu. hasil dari uji multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini dari masalah multikolinieritasme. Hal ini dibuktikan dari nilai tolerance  $>$  dan nilai  $VIF < 10$ . Variabel kepemimpinan transformasional nilai tolerance 0.621 dan VIF 1.610 dan variabel komitmen afektif memiliki

nilai tolerance 0.621 dan VIF 1.610. Uji Heteroskedastis dilakukan untuk

mengetahui ada atau tidaknya kesamaan variasi residul antar masing-masing pengamatan. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas melainkan homoskedastistas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan dari masing-masing variabel  $> 0.05$ , sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisa Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya.

### UJI HIPOTESIS

Tabel 1 berikut adalah hasil pengujian hipotesis

Tabel 1  
**Hasil Pengujian**  
**Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Afektif**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	13.367	7.841		1.705	0.096
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.670	0.137	0.616	4.878	0.000

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

Sumber: Data primer diolah 2020

**Paulina Presi, Prayekti dan Kusuma Chandra Kirana**

*Peran Kepemimpinan Transformasional Pada Perilaku Kewargaan Organisasional Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi.*

dari tabel di atas, nilai signifikan dari variabel berarti variabel kepemimpinan gaya kepemimpinan transformasional terhadap transformasional berpengaruh signifikan komitmen afektif sebesar  $0.000 < 0.05$  yang terhadap komitmen afektif.

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian**  
**Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Afektif terhadap Perilaku**  
**Kewargaan Organisasional**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	9.852	4.349		2.266	0.029
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.194	0.093	0.203	2.081	0.044
Komitmen Afektif	0.649	0.086	0.740	7.572	0.000

<sup>a</sup> Dependent Variable: Perilaku Kewargaan Organisasional  
 Sumber: Data primer diolah 2020

Koefisien regresi sebesar 0,194 (positif) dan nilai sig 0,044 < 0,05 dengan demikian Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional . Koefisien regresi sebesar 0,649 (positif) dan nilai sig 0,000 < 0,05 dengan demikian komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional

**Tabel 3**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig
Regression	401.757	1	401.757	23.795	0.000 <sup>b</sup>
Residual	658.487	39	16.884		
Total	1060.244	40			

<sup>a</sup> Dependent Variable: Komitmen Afektif

<sup>b</sup> Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Data primer diolah 2020

Pada hasil uji f di atas didapatkan hasil nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  yang berarti bahwa variabel komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap variabel kepemimpinan transformasional.

**Tabel 4**  
**Uji Sobel**

Input	Tes Statistic	Std. Error	P-Value
<i>a</i> 0,670	Sobel test: 4,10407217	0,10595087	0,00004059
<i>b</i> 0,649	Aroian test: 4,07892965	0,10660395	0,00004524
<i>Sa</i> 0.137	Goodman test: 4,12968543	0,10529373	0,00003633
<i>Sb</i> 0.086			

*Sumber: Data primer diolah 2020*

Hasil uji sobel test menunjukkan nilai thitung sebesar  $4,10407 > 1,96$  dan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan demikian terdapat pengaruh mediasi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasional melalui komitmen afektif.

#### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis 30 responden pada guru-guru smp pengudi luhur yang digunakan sebagai sampel penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

- a. Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Afektif
- b. Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional
- c. Komitmen Afektif terhadap perilaku kewargaan organisasional

Supartha, I. G. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap komitmen organisasional dengan OCB dan kepuasan kerja sebagai mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3677-3705.

Suryanata & Ardana K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Organizational Citizenship Behaviour 1155-1170.

Susilo, J. P., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan SPBU Semarang. *Journal of Manajemen*, 2(2), 1-11.

Jahjono, H. K., & Palupi, M. (2014). Model konseptual intensi berwirausaha berbasis teknologi informasi (ti). *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 5(1), 1-10

Solinger, O. N., van Olffen, W., & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93, 70-83

#### DAFTAR PUSTAKA

**Paulina Presi, Prayekti dan Kusuma Chandra Kirana**  
*Peran Kepemimpinan Transformasional Pada Perilaku Kewargaan Organisasional Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi.*

- Nugroho, A. P. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Perusahaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Dharma Kota Salatiga. *Diponegoro Journal of social and politic*, 1-10.
- Organ, D. W. (2006). Organizational Citizenship Behaviour Its Nature, Antecedents, and Consequences. *United States of America: Sage Publications Ltd.*
- Pangesti, G. R., Tjahjono, H. K., & Maryati, T. (2013). The influence of transformasional leadership, motivation factor, and hygiene factor toward job satisfaction of Balai Besar Latihan Ketransmigrasian Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 4(1), 31-44.
- Anggraeni, & Wulansari Nury Ariani. 2015. Pengaruh Keadilan Organisasional pada Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Manageme Anaysis Journal*. 4(4): 310-317
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. 7th ed. Upper Saddle River, N.J: Prentice hal
- Zeinabadi, H. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of organizational citizenship behavior (ocb) of teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 998-1003.
- Van, D. L., Vandewalle, D., Kostiva, T., Latham, M.E., & Cummings, L.L. (2000). Collectivism, Propensity to trust and self esteem as predictors of organizational citizenship in a non-work setting. *Journal of Organizational Behavior*, 213-223.
- Tonkin, T. H. (2013). Authentic versus transformational leadership: assessing their effectiveness on organizational citizenship behavior on followers. *International Journal of Business and Public Administration*, 10(1), 40-61.
- Tjahjono, H. K., Palupi, M., & Yuasmara, P.G. (2015). Peran mediasi kepuasan karir pada pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural karir pada komitmen afektif karyawan swasta di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Akmenika*, 12(1), 563-573.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Love, M. S., Macy, G., & Rea, C.B. (2002). Considerations for the cooperative workplace: collectivism and sense of community. *Current Topics in Management*, 7, 279-296
- Kolade, O., Ogunnaike, O. & Osibanjo, A. (2014). Organizational citizenship behaviour, hospital corporate image and Performance, 16(1), 36-48.
- Martinez, R. N. (2015). Impact of Organizational Citizenship Behavior on

---

**Paulina Presi, Prayekti dan Kusuma Chandra Kirana**

*Peran Kepemimpinan Transformasional Pada Perilaku Kewargaan Organisasional Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi.*

Performance in Women's Sport Teams.  
*Journal of Applied Sport Psychology*,  
27(2), 200-215

Dominiguez, M.L., Enache, M., Sallan, J.M., &  
Simo, P. (2013). Transformasional  
leadership as an antecedents of change-  
oriented organizational citizenship  
behavior. *Journal of Business Research*,  
66(10), 2147-2152.