

**MEDIASI *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*
PADA PENGARUH LMX (*LEADER MEMBER
EXCHANGE*) TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* KARYAWAN DI
PUSKESMAS JETIS BANTUL YOGYAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Progran Studi Strata II
pada Jurusan Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana**

**Oleh
Zunia Khairunnisa
P100180049**

**MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
TAHUN 2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**MEDIASI ORGANIZATIONAL COMMITMENT PADA PENGARUH
LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN PUSKESMAS JETIS
BANTUL YOGYAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

ZUNIA KHAIRUNNISA
P100180049

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing I



Ihwan Susila. SE. M.Si, Ph.D.

Dosen Pembimbing II



Dr. dr Hari Wujoso Sp.F., M.M

HALAMAN PENGESAHAN

**MEDIASI *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*
PADA PENGARUH LMX (*LEADER MEMBER EXCHANGE*) TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN DI
PUSKESMAS JETIS BANTUL YOGYAKARTA**

Oleh :

**Zunia Khairunnisa
P100180049**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 18 Agustus 2020

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Dewan Penguji :

1. Ihwan Susila., SE., MSi., Ph.D
(Ketua Dewan Penguji)


2. Dr.dr Hari Wujoso Sp.F.,M.M
(Anggota I Dewan Penguji)

3. Prof. dr. Anton Agus Setyawan, SE., MSi
(Anggota II Dewan Penguji)

1. 
2. 
3. 

Direktur,




Prof. Dr. Bambang Sumardjoko

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar Magister di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebut dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam persyaratan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 24 Agustus 2020

Penulis



Zunia Khairunnisa

P100180049

**MEDIASI ORGANIZATIONAL COMMITMENT
PADA PENGARUH LMX (LEADER MEMBER EXCHANGE) TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN DI
PUSKESMAS JETIS BANTUL YOGYAKARTA**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh (LMX) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimediasi oleh *Organizational Commitment*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Puskesmas Jetis Bantul. Penelitian ini termasuk pemelitian *cross-sectional*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner secara personal. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini memiliki beberapa temuan, LMX berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship BehCB*, LMX berpengaruh signifikan terhadap OC, OC berpengaruh signifikan terhadap OCB, OC signifikan mediasi pengaruh LMX terhadap OCB, dengan variabel OC termasuk *Partial Mediation*, artinya variabel independen LMX mampu mempengaruhi secara tidak langsung variabel dependen OCB dengan melibatkan variabel mediator OC

Kata kunci : *Leader Member Exchange, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment*

Abstract

This Study aims to analyse the influence Of Exchange Member leaders (LMX) against Organizational Citizenship Behavior (OCB) mediated by Organizational Commitment. The population in this research is all employees at Jetis Bantul Health Center. This research includes cross-sectional maintenance. The method of collecting data used is through a personal questionnaire. The results derived from this research have several findings, lmx has significant effect on the OCB, the LMX Significant effect on OC, OC significant impact on OCB, OC significant mediation of LMX influence on OCB, with OC variables including Partial Mediation, means that the independent variable LMX is capable of indirectly affecting the dependent variable OCB variables by involving mediator variables OC

Keywords: *Member Exchange Leader, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment*

1. PENDAHULUAN

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. Perilaku ini muncul karena perasaan individu sebagai organisasi yang memiliki rasa puas apabila melakukan sesuatu yang lebih dari organisasi (Wulani, 2005).

Perilaku OCB adalah perilaku karyawan yang dilakukannya secara sukarela, tidak berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan sistem penghargaan dan secara keseluruhan dapat mendukung efektifitas dan efisiensi organisasi organisasi (Alotaibi, 2013). Lima indikator perilaku OCB yaitu (Organ. 2006): *Altruism (Helping)*, *Courtesy*, *Conscientiousness*, *Sportmanship*, *Civic Virtue*.

Organizational Commitment merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Griffin. 2004).

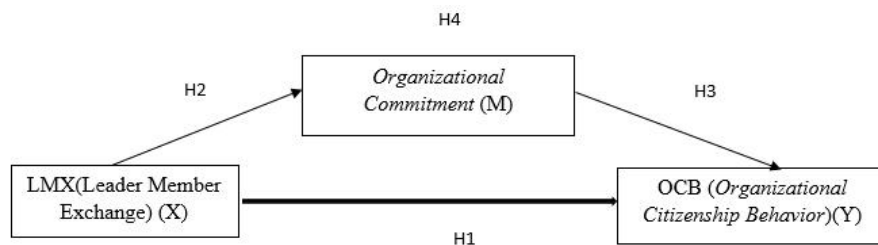
OC merupakan keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak kepada pekerjaan tertentu seorang individu. OC yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa OC menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat seseorang terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi, yang dapat mempengaruhi keputusan individu atas keanggotaannya (Robbins. 2007). Tiga indikator OC adalah sebagai berikut (Yunda, 2019): Komitmen afektif (*affective commitment*), Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*), Komitmen normatif (*normative commitment*).

Toeri LMX pertama kali diperkenalkan oleh Dansereau, Graen dan Cahsman dan kemudian diperkenalkan kembali oleh Grean melalui penelitiannya. Dansereau, Graen dan Cahsman menjelaskan bahwa teori LMX merupakan teori yang menjelaskan bagaimana hubungan interpersonal berkembang diantara atasan dan bawahan (Stevy, 2017). LMX merupakan suatu proses interaksi yang terjadi pada dua individu dan secara berkesinambungan akan mengalami perkembangan. LMX ke dalam 4 dimensi

yang akan dijelaskan berikut ini (Stevy, 2017): Kontribusi, Loyalitas, Afeksi, Penghargaan Profesional

2. METODE

Penelitian yang digunakan oleh penulis merupakan jenis penelitian kuantitatif. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu OCB, Variabel independen dalam penelitian ini yaitu LMX, Variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu OC. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui studi lapangan berupa kuesioner secara personal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Puskesmas Jetis Bantul. Sampel penelitian adalah seluruh karyawan di Puskesmas Jetis Bantul yang berjumlah 125 orang. Berdasarkan tinjauan pustaka maka kerangka pemikiran penelitian sangat dibutuhkan sebagai alur berpikir sekaligus sebagai landasan untuk menyusun hipotesis penelitian. Secara lengkap kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Didalam sebuah penelitian terdapat beberapa pengujian untuk menentukan kelayakan hasil penelitian. Diantaranya uji instrumen yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah *Factor Analysis* dengan menggunakan software SPSS. Dari analisis ini diketahui nilai asio kecukupan sempel dengan menggunakan analisis faktor pada kolom *correlation matrix*. Sedangkan untuk validasi masing-masing item dinyatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor / component matrix* lebih besar dibandingkan 0,50. Reliabilitas diukur dengan

uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Kategori	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Usia	20-30 Tahun	37	29,6
		31-40 Tahun	86	68,8
		>40 Tahun	2	1,6
2	Jenis Kelamin	Pria	42	33,6
		Wanita	83	66,4
3	Pendidikan	SMA	7	5,6
		Diploma	39	31,2
		Sarjana	75	60,0
		Magister	4	3,2
4	Lama Berkerja	< 1 Tahun	16	12,8
		>1 Tahun	109	87,2
Total			125	

Sumber: Data Primer 2020, olahan data SPSS

Berdasarkan Tabel 1 diatas didapatkan data sebagian besar usia karyawan yang bekerja di Puskesmas Jetis yang terbanyak yaitu pada kategori usia 31-40 tahun sebanyak 86 responden (68.8%), sebagian besar jenis kelamin karyawan yang bekerja di Puskesmas Jetis yang terbanyak yaitu pada kategori wanita sebanyak 83 responden (66.4%), sebagian besar pendidikan karyawan yang bekerja di Puskesmas Jetis yang terbanyak yaitu pada kategori Sarjana sebanyak 75 responden (60.0%), sebagian besar frekuensi lama bekerja karyawan yang bekerja di Puskesmas Jetis yang terbanyak yaitu pada kategori >1 tahun sebanyak 109 responden (87.2%)

Analisis Instrumen

Tabel 2 Analisis Uji Validitas dan Reliabelitas

Butir Kuesioner	Component 1	Component 2	Component 3	Reliabilittas Koefisien Alpha(minimal=0,6)
O1	0,807			0,922
O2	0,749			
O3	0,719			
O4	0,599			
O5	0,576			
O6	0,711			
O7	0,636			
O8	0,738			
O9	0,697			
O10	0,621			
O11	0,576			
O12	0,678			
O13	0,672			
O14	0,714			
O15	0,775			
L1		0,746		0,932
L2		0,769		
L3		0,799		
L4		0,768		
L5		0,753		
L6		0,749		
L7		0,758		
L8		0,758		
L9		0,790		
L10		0,752		
L11		0,749		
K2			0,624	0,793
K3			0,566	
K5			0,651	
K7			0,627	
K8			0,589	
K9			0,770	
K10			0,723	

Sumber: Data Primer 2020, olahan data SPSS

Dari lima belas butir kuesioner untuk mengukur variabel OCB,LMX, semua indikator mempunyai nilai *loading factor* lebih besar dari 0,5, dikatakan valid dan digunakan untuk mengukur OCB,LMX, tiga buutir CO K1,K4,K6 dikatakan tidak valid dikarenakan nilai *loading factor* lebih kecil dari 0,5,

selain butir kuesioner tersebut dikatakan valid dan digunakan untuk mengukur OC. Variabel yang diteliti mempunyai nilai reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan semua butir kuesioner tersebut reliabel digunakan mengambil data.

Analisis Regresi

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Model Persamaan Pengaruh LMX,OC terhadap OCB

Variabel	Model I OCB	Model II OC	Model III OCB	Model IV OCB
LMX	0,004**	0,035***		0,013***
OC			0,012***	0,039***
Adjusted R Square	0,057	0,028	0,043	0,082
F	8,500	4,523	6,518	6,547
Beta	0,371	0,122	0,504	0,321
T	2,916	2,127	2,553	2,509
				2,088

Sumber: Data Primer 2020, olahan data SPSS

***P<0,001, **P<0,010, ***P<0,050

Berdasarkan hasil model yang tercantum pada Tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan kemampuan variabel prediktor dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R^2 , nilai Adjusted R^2 sebesar 0,082 menunjukkan bahwa LMX, OC mampu menjelaskan OCB sebesar 8,2 %, sedangkan sisanya $(100 - 8,2 \%) = 91,8 \%$ lainnya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.
- 2) Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah model regresi tersebut layak untuk digunakan. Uji F ini dilakukan melalui alat bantu program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Untuk menguji model tersebut digunakan Uji F dengan taraf signifikan 5% atau taraf kepercayaan 95%. Berdasarkan Tabel hasil nilai F hitung model diperoleh

sebesar 6,547 dengan taraf signifikansi sebesar 0,002. Tampak bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 yang menunjukkan F hitung signifikan, sehingga model tersebut layak digunakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa LMX, OC berpengaruh secara simultan terhadap OCB.

- 3) Uji Koefisien Regresi, LMX koefisien regresinya sebesar 0,321, mempunyai pengaruh positif terhadap OCB. Artinya apabila LMX semakin baik dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan OCB sebesar 0,321. OC koefisien regresinya sebesar 0,411, mempunyai pengaruh positif terhadap OCB. Artinya apabila OC semakin baik dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan OCB sebesar 0,411. Berdasarkan hasil analisis data pada tabel diatas, dapat dibentuk sebuah persamaan sebagai berikut:

$$\text{OCB} = 0,321 \text{ LMX} + 0,411 \text{ OC}$$

- 4) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t), secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan = 0,025 (uji dua sisi) dengan df = 122 (125-3), diketahui t tabel = 1,980 dan LMX t hitung = 2,509. Karena t hitung > t tabel, maka variabel LMX berpengaruh signifikan terhadap OCB. Secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikan (*p-value*) = 0,013 lebih kecil dari 0,050 sehingga dapat dikatakan bahwa LMX berpengaruh signifikan mempengaruhi OCB. Diketahui t tabel = 1,980 dan OC t hitung = 2,088. Karena t hitung > t tabel, maka variabel OC berpengaruh signifikan terhadap OCB. Secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikan (*p-value*) = 0,039 lebih kecil dari 0,050 sehingga dapat dikatakan bahwa OC berpengaruh signifikan mempengaruhi OCB.

Analisis Variabel Mediasi atau *Intervening* (Uji Sobel)

Hasil perhitungan Uji Sobel sebagai berikut:

$$Z = \frac{\frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2) + (a^2 SEb^2)}}}{\sqrt{(0,411^2 \times 0,058^2) + (0,122^2 \times 0,197^2)}}$$

$$Z = \frac{0,0501}{\sqrt{(0,0006)+(0,0006)}}$$

$$Z = \frac{0,0501}{\sqrt{(0,0012)}} = \frac{0,0501}{0,0339} = 1,48$$

Hasil pengolahan data dengan regresi dari pengaruh LMX,OC signifikan mempengaruhi OCB, dijelaskan sebagai berikut:

Analisis OC Mediasi berpengaruh terhadap OCB

Hasil dari penelitian ini terdiri dari hubungan variabel dan OCB dinyatakan signifikan terbukti dari tabel yang menunjukkan t hitung sebesar 0,013 yaitu lebih kecil dari 0.05. Sedangkan persamaan selanjutnya merupakan hubungan antara OC dengan OCB yang dinyatakan signifikan. Hal ini dapat diketahui dari tabel yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,039 yaitu lebih kecil dari 0.05.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa indikator pada variabel LMX yang mempunyai nilai tertinggi dan nilai yang sering banyak muncul dari jawaban responden yaitu pada indikator (L3) hubungan pemimpin dan karyawan yang ada di Puskesmas Jetis menyenangkan untuk diajak bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini dikarenakan pengaruh timbal balik yang tinggi (*affect*) antara karyawan dengan pemimpin ataupun dengan tim. Sedangkan variabel OC yang mempunyai nilai tertinggi dan nilai yang sering banyak muncul dari jawaban responden yaitu pada indikator (K3) yaitu puskesmas Jetis layak mendapatkan kesetiaan karyawan. Komitmen karyawan berupa kecintaan dan kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan dan tempat kerjanya tetap tinggi, sehingga para karyawannya akan selalu mendahulukan apa yang sudah dijanjikan terhadap puskesmas daripada demi kepentingan pribadi saja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi tentu saja akan memiliki keterlibatan yang tinggi dengan peran pekerjaannya.

Variabel OCB yang sering banyak muncul dari jawaban responden yaitu pada indikator (O1) yaitu karyawan senang membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan apapun. Bentuk perilaku menolong atau sukarela karyawan untuk menolong karyawan lainnya atau mencegah terjadinya permasalahan terkait dengan pekerjaan, kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dalam situasi yang tidak biasa, perilaku membantu karyawan ini tanpa mengharapkan imbalan sedikitpun.

Kesimpulan bahwa dengan adanya sikap timbal balik yang baik dari pemimpin didalam LMX dengan karyawannya maka akan menciptakan karyawan yang setia terhadap tempat kerja didalam OC, serta akan timbul perilaku menolong sukarela karyawan untuk menolong karyawan lainnya di tempat kerja di dalam OCB. Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai karyawan dan merasa puas apabila dapat melakukan suatu yang lebih kepada organisasi. Semakin tinggi LMX, maka akan meningkatnya OCB melalui OC yang tinggi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Savithri, dan Maharayazh (2018) yang menyatakan bahwa setiap OC yang baik harus memiliki karyawan yang menunjukkan perilaku OCB yang tinggi, OCB yang tinggi dapat dicapai melalui LMX yang tinggi pula. Hubungan antara ketiganya akan membantu dan memperkuat kinerja karyawan di tempat kerja. LMX dengan mediasi OC dapat mempengaruhi OCB.

Penelitian yang dilakukan oleh Vahiidipour, dan Alborz (2016) menyatakan bahwa hubungan LMX yang tinggi pada pemimpin akan mendapatkan sikap positif dari karyawannya dalam melakukan perilaku OC dan perilaku OCB, dengan menunjukkan sikap patuh kepada pemimpin bahkan rela mengorbankan diri untuk pemimpin dan di tempat kerja. Hal ini

mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh Jati, dan Hasan (2016), yang menyatakan bahwa OC Mediasi berpengaruh LMX terhadap OCB .

Hasil perhitungan *sobel test* diatas mendapatkan nilai Z sebesar 1,48 karena nilai Z yang diperoleh sebesar $1,48 < 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa peran mediasi OC dalam LMX terhadap OCB tidak ada secara data. Variabel LMX dan OC memberikan pengaruh tidak langsung terhadap OCB. Model analisis yang melibatkan variabel mediator ini termasuk *Partial Mediation*, artinya variabel independen LMX mampu mempengaruhi secara tidak langsung variabel dependen OCB dengan melibatkan variabel mediator OC.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa LMX berpengaruh signifikan terhadap OCB, LMX berpengaruh signifikan terhadap OC, OC berpengaruh signifikan terhadap OCB, OC signifikan mediasi pengaruh LMX terhadap OCB, dengan variabel OC termasuk *Partial Mediation*, artinya variabel independen LMX mampu mempengaruhi secara tidak langsung variabel dependen OCB dengan melibatkan variabel mediator OC

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya. Jati. 2016. *Pengaruh Leader Member Exchange(Lmx) Dan Person-Organization Fit(Po-Fit) Terhadap Organization Citizenship Behaviour(Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. ISBN: 978-979-3649-96-2
- Alotaibi, Sara Jeza dan Wald, Dr. Mike.(2013). *Acceptance Theories and Models for Studying the Integrating Physical and Virtual Identity Access Management Systems*. Journal Titled (IjeLS). Vol. 4, Issue 1-2, 2013.
- Artha I Gede Kusumawijaya, Oka Suryadinatha. 2016. *Leader-Member Exchange, Quality of Worklife, Working Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior*. ISSN: 1829-8486. Vol.13 No.2
- Chib Shiney. 2016. *Study On Organizational Commitment And Workplace Empowerment As Predictors Of Organizational Citizenship Behavior*. Vol.03. Issue 03. ©Scholedge International Journal of Management & Development (2394-3378)

- Chinomona, Teboho Mofokeng. 2017. *Impact Of Leadership On Organizational Citizenship Behaviour, Organizational Commitment And Job Performance: An Application Of Leader-Member Exchange Theory*. Vol.14, Issue 3.
- Elshifa. Aria. 2018. *Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Organization Citizen Behaviour (Ocb) (Studi Kasus Pada Karyawan Kospin Jasa Pekalongan)*. e- ISSN: 2615 – 8078. Vol 9 (1)
- Foon Yip Yee, Khishar Muhammad. 2019. *The Effect of Leader Member Exchange on Organizational Commitment*. e-ISSN: 2600-7920. Vol.2019:062
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit
- Greenberg, J. & Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Griffin, R.W. 2004. *Management, 7th edition*. Massachusetts: Houghton Mifflin Company.
- Hafizah Noorul Hashim. 2016. *The Impact Of Leader Member Exchange On Organizational Citizenship Behaviour Readiness Among Local Government Employees In Suthern Region Of Malaysia*.Eisbn 978-967-13705-1-3. UniSZA, TERENGGANU MALAYSIA
- Imam Ghozali. 2011. *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, BP Undip, Semarang
- Ishak Yusniti. Azman Ismail, Kartina. 2016. *Relationship Between Leader Member Exchange, Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Mediating Effect of Distributive Justice*.ISSN: 2528-617X
- Jahangir, N. Akbar M.M. & Haq. M. 2004. *Organization Citizenship behavior: Its Nature and antecedents*. BRAC University Journal. Vol I.
- Jati, Hasan Abdul Rozak. 2016. *Pengaruh Leader-Member Exchange Dan Person Organization Fit (Po-Fit) Terhadap Organization Citizenship Behaviordengan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. ISBN: 9788-979-3649-96-2
- Kementrian Kesehatan RI. 2018. Profil Kesehatan Indonesia 2017. Jakarta: Kemenkes RI. Diakses pada tanggal 31 Februari 2020 dari <http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/profil-kesehatanindonesia/Profil-Kesehatan-Indonesia-tahun-2017.pdf>
- Kosar, Rizwana. 2017. *The Impact of Psychological Empowerment on Organizational Citizenship Behavior and Knowledge Sharing Behavior: The*

Mediating role of Employee Engagement and Moderating role of Leader-member exchange. Vol.5. No.2, pp. 1-12

- Mahmudi Budi, Farida Elmi. 2020. *Effect Of Leader Member Exchange, Organizational Culture, and Employee Engagement on Organizational Citizenship Behavior (Case Study Geny In Perum LPPNPI).* E-ISSN: 2721-303X, P-ISSN: 2721-3021. Vol.1, Issue.1
- Musingudin. Makruf Netti. 2017. *The effect of Organizational Justice, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior OF The Principles.* P-ISSN 2338 E-ISSN 2335-8407 Vol.2 (4)
- Nandedkar Ankur, Roger S.Brown. 2017. *The Role of Leader Member Exchange and Organizational Climate in Organizational Citizenship Behavior AND Turnover Relationship.* Vol.17. No. 4
- Nufus, Hayatun. 2011. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Pertiwi Karya Utama.* Skripsi dipublikasikan, Fakultas Psikologi, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Nurindahsari, Dewi. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB Perawat PKU Muhammadiyah Bantul.* Skripsi dipublikasikan, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Yogyakarta.
- Organ, Dennis W., et.al. 2006 *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences.* California: Sage Publications
- Ozdevecioglu, Ozgur Demirtas. 2015. *The Effect Of Leader Member Exchange On Turnover Intention And Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role Of Meaningful Work.* BUCHAREST, ROMANIA
- Podsakoff, P. M., et al. 2009. *Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research.* Journal of Management, Vol. 26, No. 3.
- Robbins, S.P. 2007. *Prilaku Organisasi.* Edisi Bahasa Indonesia Jilid I. Jakarta: PT. Prenharlindo
- Roby Sambung. 2016. *Dimensi Komitmen Organisasional: Dampaknya terhadap Perilaku Kerja Pada Organisasi Sektor Publik.* Vol 2(1)
- Saputra Asep. Eny Ariyanto. 2019. *The Effect of Leader Member Exchange, Job Satisfaction and Motivation on Educational Personnels Organizational Commitment of Jakarta Mercu Buana University.* ISSN: 2146-4405. Vol 9(6)
- Savithri MS, Maharayazh Mozhi. 2018. *A Study on the relationship between Leader Member Exchange and Organizational Citizenship Behavior*

- mediated by Organizational Commitment*. Vol.20. Issue 8. PP 10-15, e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668
- Seifert, M., Brockner, J., Bianchi, E. C., & Moon, H. (2016). *How workplace fairness affects employee commitment*. *MIT Sloan Management Review*, 57(2), 15.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2010. Edisi 5, *Research Method For Business: A. Skill Building Approach*. John Wiley @ Sons, New York. Sitanggung, Fentri.
- Sobel test calculator. (<https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>)
- Stevy, Stevan. 2017. *Hubungan Antara LMX dengan Keadilan Organisasi Pada Karyawan Hotel X Yogyakarta*. Skripsi dipublikasikan, Fakultas Psikologi, Universitas Sanata Darma Yogyakarta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Sullivan Caitlin R. 2017. *The Moderating Effect of Leader Member Exchange on The Relationship Between Job Characteristics and Organizational Commitment*. THESIS APPROVED FOR THE DEPARTEMENT OF PSYCHOLOGY SAN JOSE STATE UNIVERSITY.
- Suwibaawa Anom. Anak Agung. Iketut. 2018. *Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior as Intervening Variables (Study on Libtang Provinsi Bali)*. ISSN: 0976-4852. Vol.09
- Umiriyana, Luthfi B.E.C. Armanu. 2020. *The Relationship Between Organizational Justice and Job Involvement on Nurse's Organizational Citizenship Behavior (Examining The Mediating Role of Organizational Commitment)*. Vol 18.(2).
- Vahidipour, Alborz Gheitani. 2016. *The Impact Of Leader Member Exchange On The Organizational Citizenship Behavior With The Mediating Role Of Job Satisfaction And Organizational Commitment*. ISSN: 2356-5926. *INTERNASIONAL JOURNAL OF HUMAN AND CULTURAL STUDIES*
- Wulani, F. 2005. *Sikap Kerja dan Implikasinya dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia : Suatu Kajian terhadap Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Studi Bisnis*. Vol. 3, No.1, Hal. 13-25
- Yunda, Prilia. 2019. *Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB Perawat PKU Muhammadiyah Bantul*. Skripsi dipublikasikan, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Yogyakarta.