

## DAFTAR PUSTAKA

- Abuhashesh M, Rand A, and Masa"deh R. 2019. Factors that affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers" Satisfaction. *Journal of Human Resources Management Research*,2-23,doi: 10.5171/2019.354277.
- Ahmadi, F. 2010. Survey relationship between OCB and internal & external factors impact on OCB. *European Journal of Social Sciences*, 16(3),469-486.
- Aldrin N, Yunanto KT. 2019. Job Satisfaction as a Mediator for the Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior. *The Open Psychology Journal*, 12,126-134, Doi : 10.2174/1874350101912010126.
- Andewi, N.M.A.Y., Supartha, W.G., and Putra, M.S. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5 (7), 2231-2260.
- Arifiani RS, Astuti ES, Ruhana I. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transmasional terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja (Studi pada Tenaga Perawat RSUD. Dr. Saiful Anwar Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 33(1),127-135.
- Arumi MS, Aldrin N, Murti TR. 2019. Effect of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as a Mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science* 8(4), 124-132.
- Bottomley P, Mostafa AMSM, Williams JSG, Julian, Cazares FL. 2016. The impact of transformational leadership on organisational citizenship behaviors: the contingent role of public service motivation. *British Journal of Management*,27(2),390-405, doi: <https://doi.org/10.1111/1467- 8551.12108>.
- Cavazotte, F., Moreno, V., Hickmann, M. 2012. Effects of leader intelligence, personality and emotional intelligence on transformational leadership

- and managerial performance, *The Leadership Quarterly*, 23. 443 - 455.
- Cavazotte F, Morenoll V, Bernardo J. 2013. Transformational leaders and work performance: the mediating roles of identification and self efficacy. *Journal of Rio De Janeiro*,0(4),72-97, doi: <https://doi.org/10.1590/S1807-76922013000400007>.
- Courtney C and kyoung KY. 2017. Intentions to turnover Testing the moderated effects of organizational culture, as mediated by job satisfaction, within the Salvation Army. *Journal of Business and Management*, 38 (2), 194-209.
- Dai YY, Chen KY, Wui HC. 2013. Transformational vs transactional leadership: which is better? A study on employees of international tourist hotels in Taipei City. International Hospitality. *Journal of Contemporary Management*, 25(5),760-778. Doi :10.1108/IJCHM-Dec-2011-0223.
- Darodja TA, Wildani MD. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Darto M, Setyadi D, Riadi SS, & Hariyadi S. 2015. The Effect of Transformational Leadership,Religiosity,Job Satisfaction, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance in the Regional Offices of National Institute of Public Administration Republic of Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 7 (23), 205-219.
- Darto M. 2014. Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Peningkatan Kinerja Individu Di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis Dan Empiris. *Jurnal Borneo Administrator* .10 (1), doi: <https://doi.org/10.24258/jba.v10i1.167>.
- Deswara D, Arifin, Y. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya bagi Kinerja Karyawan Klinik. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 8(04),143–150, doi: <https://doi.org/10.33221/jikm.v8i04.400>.
- Endah Rahayu Lestari, Nur Khalifatul Endah RL, Fithriyah NK, Gabhy K. 2018. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada karyawan PG Krebet Baru

- Malang. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7 (2), 116-123.
- Emami R, Moradi E, Idrus D, Almutairi DO. 2012. Investigating the Relationship between Organizational Learning Culture, Job Satisfaction and Turnover Intention in it SMEs. *International Journal of Innovative Ideas (IJII)*, 12(1),8 – 23.
- Ghashghaeinia AR, Hafezi S. 2015. Relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior among personnel of Islamic Azad University of Fars. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences.*,5(ISS),131–138.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 23.. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan A, Sunaryo W, Muharam H. 2019. Peningkatan Organizational Citizenship Behavior melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7 (2),778-789, doi :10.33751/jmp.v7i2.1327
- Gunawan, R. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Orgnizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. First Marchinery Tradeco Cabang Surabaya. *Agora*,4(1),60-66. Hasanah U. 2019. Dampak Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja pada Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manazhim*, 1(1),26–44, doi: <https://doi.org/10.36088/manazhim.v1i1.135>.
- Himawan I, Taba I, Reni A. 2019. The Effect of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable at Telkom Indonesia Regional VII Division. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*,1(3),37-50. Doi: <https://doi.org/10.26487/hjbs.v1i3.252>.
- Hsia JW, Tseng AH. 2015. Exploring the Relationships among Locus of Control, Work Enthusiasm, Leader-member Exchange, Organizational Commitment, Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior of High-tech Employees in Taiwan. *Universal Journal of Management* 3(11), 463–469. Doi: 10.13189/ujm.2015.031105.1-8.
- Husni, Rahmatin I, Dwityanto A. 2017. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Non-Medis

- Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Surakarta. Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Husodo YRPH. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Jatim Indo Lestari. *Agora*, 6(1),.
- Jain AK. 2015. Volunteerism and organizational culture Relationship to organizational commitment and citizenship Behaviors in India. *Cross Cultural Management*, 22(1),116-144, doi: <https://doi.org/10.1108/CCM-11-2013-0167>.
- Jeong Y, Kim E, Kim M, and Zhang JJ. 2019. Exploring Relationships among Organizational Culture, Empowerment, and Organizational Citizenship Behavior in the South Korean Professional Sport Industry. *Sustainability Journals*, 11(19),1-16. doi:10.3390/su11195412.
- Khan MA, Ismail F, Hussain A, Alghazali B. 2020. The Interplay of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior. *sage Journals*, 10(1),1-16.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi (Orgaizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusuma LS, Lingga (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai RRI Yogyakarta. *Lumbung Pustaka UNY*.
- Latif MI. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada RSUD Genteng Kabupaten Banyuwangi). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(1),51-64, doi: <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i1.2316>.
- Iensufiee, Tikno. 2010.*Leadership Untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta: Erlangga.
- Lian, L.K., and Tui, L.G. 2012. Leadership styles and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect of Subordinates" Competence and Downward Influence Tactics. *Journal of Applied Business and Economics*, 13( 2) : 59-96.
- Luthans Fred, 2012. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Diterjemahkan oleh

Vivin Andhika Yowono, Arie Prabawati, dan Winong Rosari, Andi. Yogyakarta.

Mahayasa IGA, Sintaasih DK, Putra MS. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Perawat. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*,12(01),73-86.Doi: <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2018.v12.i01.p08>.

Maharani V, Troena EA, Noermijati. (2013). Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management*, 8(17),1-12, doi : 10.5539/ijbm.v8n17p1.

Mohant J, and Rath BP. 2012. Influence of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior: A Three-Sector Study. *Global Journal of Business Research* ,6(1),65-76.

Muhdar HM, Muis M, Yusuf RM, Hamid M. 2015. The Influence of Spiritual Intelligence, Leadership, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employees Performance (A Study on Islamic Banks in Makassar, South Sulawesi Province, Indonesia). *The International Journal Of Business & Management*, 3(1),297-314.

Naqshbandi MM, Tabche I. 2018. The interplay of leadership, absorptive capacity, and organizational learning culture in open innovation: Testing a moderated mediation model. *Technological Forecasting and Social Change*, 133,156-67, Doi: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.03.017>.

Perwirasari AS, Dahniar, Dewi MS. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (Studi Pada Dosen STIE Indonesia Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 5(2),189-199.

Pratama, A, Kasmiruddin 2017. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat (Studi Pada Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru). *Jurnal. Pekanbaru: Universitas Riau*,4(2),1-13.

- Putri IS. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Samarinda. ejurnal Administrasi Negara,4 (4), 4802 - 4816.
- Rastgoo P. 2017. The Impact of Organizational Culture on Creativity: The Mediating Role of Knowledge Management (Case Study: Medical Sciences and Health Services University in Bushehr). *International Review of Management and Marketing*, 7(4), 83-90. Rismayadi B, Maemunah M. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1),133-157, doi: <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>.
- Robbins,S.P and Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusdiyanto W, & Riani AL. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Pada Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *Jurnal Economia*,11(2),161, doi: <https://doi.org/10.21831/economia.v11i2.7950>.
- Saepudin U, Djati SP. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Guru Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, dan UMKM*, 2(1),123-136.
- Samad MA, Hardi R. 2018. Kepemimpinan Transformasional Walikota Makassar (2014-2019) pada Program Makassar Tidak Rantasa (MTR). *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 5 (1), 46-50.
- Sanhaji A, Budi ES, Suharto. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Melalui Komitmen EO organisasi Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 1 (5), 917 - 926.
- Sanjaya FA. 2020. Pengaruh Budaya Kerja dan Organizational CitizenshipBehavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaltrabu IndahTour danTravel Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*,4(1),24-29.

- Sharma, Jai Prakash; Bajpai, Naval; Holani, Umesh. 2011, Organizational Citizenship Behavior in Public and Private Sector and Its Impact on Job Satisfaction: A Comparative Study in Indian Perspective. *International Journal of Business and Management*. 6 (1) 67-75.
- Sarwono J dan Suhayati E. 2010. *Rizet Akuntasi Menggunakan SPSS*, Penerbit :Graha Ilmu, Bandung.
- Schultz DP. dan Schultz SE. 2016. *Psychology & Work Today*. New Jersey: Pearson Education Inc. Senny MH, Wijayaningsih L, Kurniawan M. 2018. The Application of Transformational Leadership in Early Childhood Education Management in Sidorejo Salatiga Sub District. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*,8 (2),197-209.
- Shah SMM, Abhamid K, Memon P, and Mirani M. 2016. The relationship between transformational leadership and organizational citizenship behavior: an empirical evidence from the banking sector of Pakistan. *The International Journal of Business & Management*, 4 (2) 103-108.
- Shragay D, Tziner A. 2011. The Generational Effect on the Relationship between Job Involvement, Work Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Work and Organizational Psychology*,27(2),143-157.
- Siba, E. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Katolik Santo Antonius Karang Ujung Ampenan. *Jurnal Magister Manajemen.Universitas Mataram*,5(2), Doi: <http://dx.doi.org/10.29303/jmm.v5i2.82>.
- Soleh A, Khumaedi M, Praono SE. 2017. Pengembangan Instrumen Penilaian Mata Pelajaran PKn Standar Kompetensi Memahami Kedaulatan Rakyat Dalam Sistem Pemerintahan di Indonesia. *Journal of Educational Research and Evaluation (JERE)*.6(1),Doi : <https://doi.org/10.15294/jrer.v6i1.16210>.
- Sudarmo TI, Wibowo UDA. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan PT. Telkom Purwokerto. *Psycho Idea*, 16. (1), 51-58.
- Sugiyono. 2017 . *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

- Suryani RE, Herminda, Darmin. 2019. Job Satisfaction and Citizenship Behavior of Employees of Private Universities in the Central Jakarta.
- Region. *International Review of Management and Marketing*, 9(2), 54-56.Titisari, Purnami. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Thoha, M. 2014. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Thompson, Peteraf, Gamble and Strickland. 2012. Crafting and Executing Stratetgy. The Quest for Competitive Advantage. New York: Mc Graw Hill.
- Tumbelaka SSX, Alhabsi T, Nimran U. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*,3(1),94-108.
- Ulutas, M. 2018. The Effect Of Empowerment On Employees" Job Satisfaction: A Research On Konya Industrial Zone. *Manas Journal of Social Studies*, 7, (1),590-600.
- Valencia JCN, Valle RS, Jimennez D. 2010. Organization culture as determinant of product innovation. *European Journal of Innovation Management*, 13(4), 466-480, Doi :<https://doi.org/10.1108/14601061011086294>.
- Wahyuni, E. 2018. Hubungan Antara Kepemimpinan Transfomasional Kepala Sekolah Dan Kecerdasan Emosional Dengan Kepuasan Kerja Guru. *Tawazun Jurnal Pendidikan Islam*, 11(2). 211-226.
- Wang D, Su Z, Yang D. 2011, Organizational culture and knowledge creation capability. *Journal of Knowledge Management*,15(3),363-373, Doi :<https://doi.org/10.1108/13673271111137385>.
- Wright BE, Pandey SK. 2010. „Transformational Leadership in the Public Sector: Does Structure Matter?”, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 20(1), 75-89. Doi: <https://doi.org/10.1093/jopart/mup003>.
- Xiaoming C, Junchen X. 2012. A Literature Review on Organizational Culture and Corporate Performance. *International Journal of Business Administration*.3(2), 29–37. Doi: <http://dx.doi.org/10.5430/ijba.v3n2p28>.

Yurchu G, Akinchi Z. 2017. Influence Of Organizational Citizenship Behavior On Hotel Employees" Job Satisfaction And Subjective Well-Being Advances in Hospitality and Tourism Research (AHTR). An International Journal of Akdeniz University Tourism Faculty Vol. 5 (1) 57-83.

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner

#### SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Yth, Bapak/Ibu

Karyawan PT. Primissima Yogyakarta

Di tempat.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian studi saya pada Program Studi Magister Sains Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, saya bermaksud mengadakan penelitian dengan judul : "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening di PT. Primissima Sleman Yogyakarta". Maka dengan segala kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk sedikit meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang telah dilampirkan.

Penelitian ini semata-mata hanya bersifat ilmiah dan hanya dipergunakan untuk keperluan penyusunan tugas akhir saya. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan berpengaruh terhadap status kepegawaian maupun jabatan, sehingga tidak ada yang perlu dikhawatirkan. Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab semua pertanyaan yang ada dengan jujur dan terbuka, mengingat data yang saya perlukan sangat besar sekali artinya. Sesuai dengan etika penelitian, saya akan menjaga kerahasiaan identitas dan setiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan.

Atas segala bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Rabiyatul Adawiyah Algadri

**IDENTITAS RESPONDEN**

Kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kotak di bawah ini dengan memberikan tanda checklist ( ✓ )

1. Nama

2. Unit Kerja

3. Jenis kelamin responden  Pria  Wanita

4. Usia responden

19 - 27 tahun  37 – 45 tahun

28 – 36 tahun  > 45 tahun

5. Pendidikan responden

SD  S1

SMP/ Sedrajat  S2

SMA/ Sedrajat

6. Tahun masuk kerja di PT.Primissima

5 – 7 Tahun  10 Tahun

8 – 10 Tahun

Berilah jawaban pernyataan berikut sesuai dengan pendapat Bapak Ibu Saudara i. Dengan cara memberikan tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

SS	Sangat Setuju	(5)
S	Setuju	(4)
R	Netral	(3)
TS	Tidak Setuju	(2)
STS	Sangat Tidak Setuju	(1)

### 1. GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

No	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
<b>A. PENGARUH IDEAL</b>						
1.	Pemimpin merupakan Role Model (panutan) saya dalam perusahaan.					
2.	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.					
3.	Pemimpin menanamkan rasa bangga saya selama bergabung bersamanya.					
4.	Pemimpin saya mendapatkan rasa hormat hormat dari para pegawai.					
<b>B. INSPIRATIONAL MOTIVATION (MOTIVASI INSPIRASIONAL)</b>						
5.	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.					
6.	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.					

7.	Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai.					
8.	mimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan.					
9.	Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas.					

**C. STIMULASI INTELEKTUAL**

10.	Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.					
11.	Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.					
12.	Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide / gagasan saya.					
13.	Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.					
14.	Pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional / logis.					

**D. PERHATIAN INDIVIDUAL**

15.	Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri saya.					
16.	Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja.					
17.	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami.					
18.	Pemimpin memberikan nasehat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya.					
19.	Pemimpin saya memperlakukan					

	pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kemampuan, kebutuhan dan aspirasi yang berbeda.					
--	--	--	--	--	--	--

**Yuki (dalam Samad, et al.,2018)**

## 2. BUDAYA ORGANISASI

No	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
<b>A. INOVASI &amp; PENGAMBILAN RISIKO</b>						
1.	Saya diminta oleh pimpinan untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan.					
2.	Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman.					
3.	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan.					
4.	Saya diberi kepercayaan penuh oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Saya sering harus berhadapan dengan resiko dalam upaya menyelesaikan tugas pekerjaan					
<b>B. PERHATIAN TERHADAP DETAIL</b>						
6.	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat.					
7.	Pihak manajemen perusahaan memberitahukan saya untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan.					

8.	Pihak manajemen perusahaan menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya.					
9.	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan.					
<b>C. ORIENTASI HASIL</b>						
10.	Saya selalu berfikir bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang optimal.					
11.	Perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal.					
12.	Saya selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal.					
13.	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja.					
<b>D. ORIENTASI INDIVIDU</b>						
14.	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.					
15.	Saya selalu mengisi jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas saya.					
16.	Saya selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.					
17.	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan					

18.	ya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan.					
<b>E. ORIENTASI PADA TIM</b>						
19.	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim.					
20.	Saya dituntut untuk menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal.					
21.	Para karyawan saling percaya terhadap sesama rekan kerja					
22.	Jika timbul permasalahan di tempat kerja, selalu diselesaikan secara bersama-sama.					
23.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan.					
<b>F. KEAGRESIFAN</b>						
24.	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya.					
25.	Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik.					
26.	Dalam bekerja saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan.					
27.	Perusahaan ini memiliki peraturan yang membimbing perilaku dan memberitahu apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan berdasarkan nilai-nilai yang berlaku di perusahaan.					
28.	Saya tidak puas dengan satu tugas,					

	sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya.					
--	---	--	--	--	--	--

#### G. KEMANTAPAN

29.	Saya merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya ingkungan kerja yang baik.					
30.	Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini.					
31.	Saya mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan daripada kepentingan pribadi  Saya akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir.					
32.	Perusahaan ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan.					
33.	Perusahaan ini melakukan acara family gathering secara rutin.					

Robbins and Judge (2015)

### 3. KEPUASAN KERJA

No	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
<b>A. PEKERJAAN ITU SENDIRI</b>						
1.	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.					
2.	Pada dasarnya saya antusias dengan pekerjaan saya saat ini					
3.	Saya sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh					

	perusahaan					
4.	Pekerjaan saya saat ini kurang menarik					
<b>B. GAJI</b>						
5.	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai.					
6.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya.					
7.	Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai.					
8.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada					
<b>C. PROMOSI</b>						
9.	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/jabatan) di tempat kerja saya belum sesuai.					
10.	Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi setiap karyawan untuk dapat naik jabatan.					
11.	Tidak Ada kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karier.					
12.	Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju					
<b>D. KONDISI KERJA</b>						
13.	Kondisi penerangan (lampu/cahaya) diruangan tempat kerja saya sudah baik.					
14.	Kebersihan di ruang kerja saya sudah cukup baik.					
15.	Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas belum memadai.					
16.	Saya merasa puas dengan sarana peralatan kerja saya..					

<b>E. REKAN KERJA</b>						
17.	Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing					
18.	Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik.					
<b>F. SIKAP ATASAN</b>						
19.	Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas.					
20.	Atasan tidak memberikan Penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas.					
21.	Atasan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan yang mungkin berguna dalam mendukung tercapainya program-program kerja.					
22.	Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas.					

**Robbins and Judge (2015)**

#### 4. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

No	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
<b>A. ALTRUISM</b>						
1.	Saya dengan senang hati melatih karyawan baru walaupun itu bukan merupakan tanggung jawab saya.					
2.	Apabila sewaktu waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya.					
3.	Saya akan membantu teman kerja saya					

	meskipun pada waktu jam istirahat.					
4.	Apabila ada pekerjaan yang belum diselesaikan oleh rekan kerja yang tidak dapat masuk kerja, saya akan membantu untuk mengerjakan tugasnya.					
<b>B. CONSCIENTIOUSNESS</b>						
5.	Saya akan menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari perusahaan.					
6.	Apabila ada rekan kerja yang membutuhkan informasi, maka saya akan berusaha menerangkan informasi tersebut.					
7.	Saya selalu membuat daftar rencana kerja terlebih dahulu agar dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.					
8.	Saya akan datang ke kantor sebelum jam masuk kerja.					
<b>C. SPORTSMANSHIP</b>						
9.	Apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan atasan, saya akan menyelesaikannya dengan sungguh-sungguh.					
10.	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan.					
11.	Saya akan memperkecil dan menghilangkan masalah yang ada.					
12.	Jika perusahaan memberlakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya. Saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut.					

<b>D. COURTESY</b>						
13.	Saya sering menceritakan hal-hal baik mengenai perusahaan.					
14.	Saya akan menghadiri kegiatan sosial yang sudah diadakan perusahaan Civic virtue.					
15.	Saya pernah mengajak rekan kerja saya untuk makan siang bersama dan sharing mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya					
16.	Saya pernah mengingatkan teman saya agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya.					
<b>E. CIVIC VIRTUE</b>						
17.	Saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan dalam perusahaan.					
18.	Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan tempat Saya bekerja					
19.	Saya tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan					
20.	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan perusahaan kedepannya					

Organ (dalam Endah, et al., 2018)

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	19

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KT_1	80.67	129.471	.893	.962
KT_2	80.70	129.045	.907	.961
KT_3	80.70	132.355	.885	.962
KT_4	81.33	138.713	.389	.968
KT_5	80.77	132.737	.773	.963
KT_6	80.70	133.597	.798	.963
KT_7	80.73	130.685	.913	.962
KT_8	80.90	131.472	.837	.962
KT_9	81.07	132.133	.680	.964
KT_10	80.87	133.223	.682	.964
KT_11	80.90	132.576	.642	.965
KT_12	80.83	130.006	.825	.962
KT_13	81.03	129.137	.761	.963
KT_14	81.00	130.207	.774	.963
KT_15	81.00	128.483	.790	.963
KT_16	80.93	129.168	.870	.962
KT_17	81.07	128.547	.796	.963
KT_18	80.97	130.999	.662	.965
KT_19	81.03	132.654	.647	.965

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.976	33

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BO_1	141.27	467.582	.694	.975
BO_2	141.10	462.507	.795	.975
BO_3	140.90	462.990	.808	.975
BO_4	140.93	461.030	.770	.975
BO_5	141.07	461.237	.817	.975
BO_6	141.33	475.402	.544	.976
BO_7	141.23	471.082	.570	.976
BO_8	140.93	469.789	.666	.975
BO_9	140.67	469.264	.753	.975
BO_10	140.77	472.806	.640	.976
BO_11	140.53	473.154	.835	.975
BO_12	140.80	462.579	.850	.975
BO_13	140.77	472.047	.747	.975
BO_14	140.77	469.633	.732	.975
BO_15	140.87	477.499	.458	.976
BO_16	140.83	469.454	.737	.975
BO_17	140.83	466.144	.723	.975
BO_18	140.93	465.926	.770	.975
BO_19	141.07	467.789	.713	.975
BO_20	140.90	467.679	.754	.975

BO_21	141.03	466.516	.739	.975
BO_22	140.93	464.547	.741	.975
BO_23	140.73	460.064	.847	.975
BO_24	140.93	465.444	.719	.975
BO_25	140.83	466.489	.686	.975
BO_26	140.63	467.620	.916	.975
BO_27	140.63	467.620	.916	.975
BO_28	141.07	464.754	.760	.975
BO_29	140.90	465.472	.688	.975
BO_30	140.80	467.269	.760	.975
BO_31	140.87	462.257	.792	.975
BO_32	140.87	471.706	.560	.976
BO_33	140.87	456.189	.909	.974

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	22

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-	Cronbach's Alpha
			Total Correlation if Item Deleted	
KK_1	94.67	133.057	.484	.943
KK_2	94.07	131.030	.753	.939
KK_3	94.00	130.690	.812	.939
KK_4	94.00	130.207	.850	.939

KK_5	94.20	127.959	.809	.938
KK_6	94.37	127.137	.694	.940
KK_7	94.13	128.395	.694	.940
KK_8	94.20	129.683	.616	.941
KK_9	93.93	132.064	.859	.939
KK_10	94.23	129.013	.653	.940
KK_11	94.17	129.661	.704	.940
KK_12	94.20	128.510	.682	.940
KK_13	94.30	131.459	.466	.943
KK_14	94.27	134.202	.421	.943
KK_15	94.20	129.959	.601	.941
KK_16	94.30	129.597	.662	.940
KK_17	94.50	126.397	.726	.939
KK_18	94.40	127.283	.691	.940
KK_19	94.47	126.326	.721	.939
KK_20	94.43	129.771	.425	.946
KK_21	94.10	127.128	.772	.938
KK_22	94.27	131.789	.427	.944

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

Cases		N	%
	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	20

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB_1	84.33	123.540	.714	.955
OCB_2	84.00	131.931	.692	.955
OCB_3	84.00	126.138	.790	.953
OCB_4	83.87	128.395	.765	.954
OCB_5	84.23	126.737	.748	.954
OCB_6	84.23	127.909	.615	.956
OCB_7	84.27	127.375	.595	.957
OCB_8	84.13	123.361	.871	.952
OCB_9	84.03	128.999	.769	.954
OCB_10	84.03	126.447	.820	.953
OCB_11	84.10	126.093	.799	.953
OCB_12	84.00	127.724	.793	.953
OCB_13	84.03	130.999	.635	.955
OCB_14	84.20	127.821	.587	.957
OCB_15	84.10	127.334	.689	.955
OCB_16	84.17	127.454	.779	.954
OCB_17	84.03	128.240	.712	.954
OCB_18	83.97	125.757	.862	.952
OCB_19	84.00	132.138	.610	.956
OCB_20	83.77	133.013	.493	.957

Variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha diatas 0,70. Hasil diatas diperoleh nilai cronbach's alpha variabel Kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi, Kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior diatas 0,70 dan dapat diartikan bahwa variabel keseluruhan reliabel. Dan konsistensi alat ukur yang digunakan memiliki reliabilitas sangat tinggi yaitu diatas 0,80. Hasil diatas diperoleh seluruh item dari masing-masing variabel valid.

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 <sup>a</sup>	.912	.912	3.540

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
					.000 <sup>b</sup>
1	33455.913	2	16727.957	1334.600	
	3208.720	256	12.534		
	36664.633	258			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.182	1.586		10.203	.000
	.710	.041	.709	17.109	.000
	.154	.024	.267	6.437	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

#### Unstandardized Residual

N	259
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	
Mean	1.3601
Std. Deviation	.70646
Most Extreme Differences	
Absolute	.151
Positive	.151
Negative	-.079
Test Statistic	.151
Asymp. Sig. (2-tailed)	.060 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	16.182	1.586		10.203	.000	
	Kepemimpinan Transformasional	.710	.041	.709	17.109	.000	.199
	Budaya Organisasi	.154	.024	.267	6.437	.000	.199

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.955 <sup>a</sup>	.912	.912	3.540	2.061

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional <sup>b</sup>	.	Enter

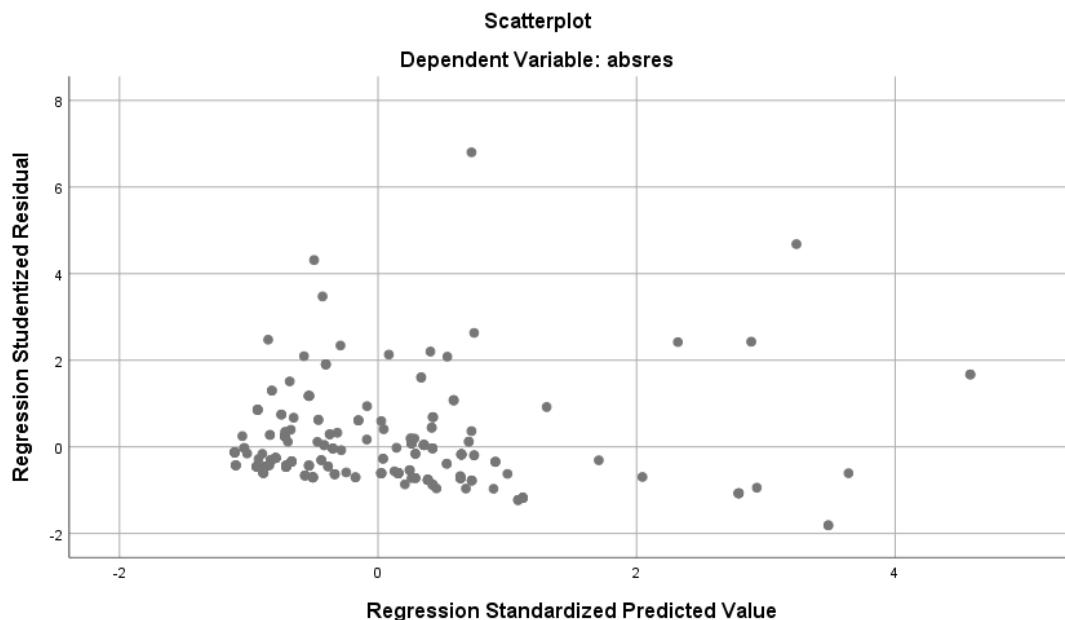
a. Dependent Variable: absres

b. All requested variables entered.

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	8.395	1.117		7.518	.000
Kepemimpinan Transformasional	-.019	.029	-.087	-.658	.511
Budaya Organisasi	-.032	.017	-.247	-1.869	.063

a. Dependent Variable: absres

## Charts



## Regression

Model	Variables Entered/Removed <sup>a</sup>		
	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. All requested variables entered.

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 <sup>a</sup>	.674	.670	6.998

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	25805.049	3	8601.683	175.668
	Residual	12486.241	255	48.966	
	Total	38291.290	258		

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	6.469	3.718		1.740
	Kepemimpinan Transformasional	.247	.120	.241	2.056
	Budaya Organisasi	-.047	.051	-.079	-.910
	Kepuasan Kerja	.674	.124	.660	5.458

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		259
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	1.2396
	Std. Deviation	.38136
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.109
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. All requested variables entered.

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.469	3.718		1.740	.083		
Kepemimpinan Transformasional	.247	.120	.241	2.056	.041	.093	1.769
Budaya Organisasi	-.047	.051	-.079	-.910	.364	.171	5.838
Kepuasan Kerja	.674	.124	.660	5.458	.000	.088	1.427

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

## Regression

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. All requested variables entered.

## Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.821 <sup>a</sup>	.674	.670	6.998	1.855

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

## Regression

### Notes

Output Created	12-DEC-2020 22:03:47	
Comments		
Input	Data	D:\olah data 2020\selesai\astanto\revisi2\path 2.sav
	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	259
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT absresidu /METHOD=ENTER X1 X2 Y1 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED).	
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:00.36 00:00:00.37 2060 bytes 224 bytes

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional <sup>b</sup>	.	Enter

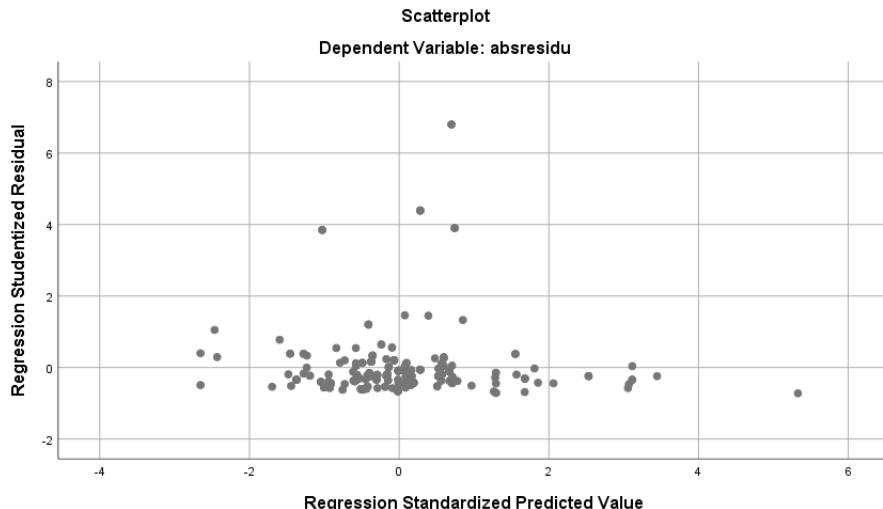
a. Dependent Variable: absresidu  
b. All requested variables entered.

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	3.106	3.153		.985
	Kepemimpinan Transformasional	-.023	.101	-.046	-.227
	Budaya Organisasi	-.019	.043	-.065	-.439
	Kepuasan Kerja	.054	.103	.109	.526

a. Dependent Variable: absresidu

### Charts



## Format Biodata

### BIODATA

#### A. Identitas Diri

Nama : Rabiyatul Adawiyah Algadri  
Tempat, Tanggal Lahir : Dili, 17 Desember 1986  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat Rumah : Bumi Permata Sudiang Blok G3/14  
No.HP : 085397227772  
Alamat Email : [biya.adawiyah17@gmail.com](mailto:biya.adawiyah17@gmail.com)  
Status : Sudah Menikah



#### B. Riwayat Pendidikan

##### Pendidikan Formal

- TK Seroja Dili Timor Leste
- SD Negeri 2 Farol Dili Timor Leste
- SMP Negeri 14 Makassar
- SMA Negeri 7 Makassar
- S1 Manajemen, Universitas Negeri Makassar.