

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara .2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alif, A. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Terminal LPG. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, 5 no 2.
- Amstrong, Michael. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- Anwar C, P. Titisari, E. D. Prajitiasari., 2014., Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Bank Indonesia Jawa Timur., Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen , 2 (1): 134 – 157.
- Arif. Haibati. 2017. Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Harian Umum Fajar Cirebon. Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis. Vol.4 No. 1.
- Azhar, Muhammad Elfi, Deissya Utami Nurdin, dan Yudi Siswadi. 2020. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” Jurnal Humaniora 4(1):46–60.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.

- Bukhari dan Pasaribu, E. S. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1):1-12.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Darmadi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240– 247.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, Ni Luh Putu Y.A. dan I Gusti Made Suwandana. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.9, 2016:5643-5670.
- Duryat, M., dkk. 2021. *Mengasah Jiwa Kepemimpinan: Peran Organisasi Kemahasiswaan*. Indramayu: Adab.
- Edy Sutrisno. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Elizar, E., & Tanjung, H. 2018. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Mannegio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Fahmi. Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan*

*Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta

Ghozali, Imam., 2016, Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Hardiyanti, Hardianti, 2022. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen Melalui *Organizational Citienzhip Behaviour* (OCB) Pada STIE TRI DHARMA NUSANTARA MAKASSAR:

Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 1(1)

Hasibuan, M. S. P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta RajaGrafindo Persada.

Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Kartini, I. 2017. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behaviour ( OCB ) di politeknik lp3i jakarta kampus jakarta utara. Vol. 6 No. 1, 75–84.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan Pertama. Rajawali Pers, Jakarta.

Kelana, L. 2009. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Sinergi*, 11(1), 59-75.

Khan, S. K., & Rashid, M. Z. 2012. The Mediating Effect Of Organizational Commitment In The Organizational Culture, Leadership And Organizational Justice Relationship With Organizational Citizenship Behavior: A Study Of Academicians In Private Higher Learning Institutions In Malaysia. *International Journal Of Business And Social*

Science, 3(8): 83-91.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Kurniawan, Albert. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*, Vol. 15, No. 1.

Lubis, M. S. 2015. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan*. E- Jurnal Apresiasi Ekonomi. 3 (2) : 75 – 84.

Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.

Maulana, M. 2016. *Statistika Dalam Penelitian Pendidikan Konsep Dasar dan Kajian Praktis*. Sumedang : UPI Sumedang Press. Cetakan Pertama.

Nikpour, Amin. 2017. The Impact Of Organizational Culture On Organizational Performance: The Mediating Role Of Employee's Organizational Commitment. *International Journal Of Organizational Leadership* 6(2017) 65-72 .

Norianggono, Y., Hamid, D., & Ruhana, I. 2014. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Telkomsel Area III Jawa-Bali di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1-10.

- Nurchayani, Ni Made dan Adnyani, I.G.A Dewi. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. EJournal Management Unud, Vol.5, No.1, hal.500-532.
- Organ, D.W. 2006. Organizational Citizenship Behaviour: The good Soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books
- Potu, Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttengo dan Maluku Utara di Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2009. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rompas, dkk. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(4).
- Siagian. Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta.
- Suhardi; Syaifullah. 2017. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja

- Karyawan Asuransi Jiwa Di Provinsi Kepulauan Riau. *Benefita*, 2(1), 55– 71.
- Schuler, Randal. S., & Jackson, Susan. E. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke -21 (2nd ed.). Erlangga.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia (15th ed.). Bandung: Refika.
- Sedarmayanti. 2016. . Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, H. 1997. Manajemen Suatu Pengantar. Alumni Bandung.
- Siagian. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia (15th ed.). PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Taryaman, E. 2016. *manajemen SDM (ke 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Purnamie, Titisari. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : Mitra wacana media.
- Musran, Munizu. 2010. Persepsi Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BANK. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, Vol. 14 No. 1, 98-109.

Wirawan,2013, Teori Kepmimpinan. Ilmu prilaku, Bandung. Penerbit Alfabeta.

. 2017. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku organisasi, aplikasi  
dan Penelitian . Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Yukl, Gary .2017. Leadership In Organizations. Penerbit: Pearson

# LAMPIRAN



## KUESIONER PENELITIAN

**Kepada**

**Yth : Bapak/Ibu**

**Pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Prov. SulSel**

**Dengan hormat,**

Sehubungan dengan penyusunan tesis sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Magister Manajemen Universitas Hasanuddin yang berjudul :

**“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui kepuasan kerja pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan”**

Kami mengharapkan Bapak/Ibu berkenan memberikan jawaban sesuai dengan yang sebenarnya terhadap setiap pertanyaan tanpa ada tekanan dan kekhawatiran karena kami juga merahasiakan identitas/data pribadi Bapak/Ibu.

Demikian harapan kami, atas segala bantuan dan dukungan Bapak/Ibu meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini, kami ucapkan terimakasih. Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan Rahmat dan Karunia-Nya kepada kita semua. Amin.

Makassar,

Peneliti

**FEBRIANTI NUR**

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP**  
**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) MELALUI KEPUASAN KERJA**  
**PADA DINAS TANAMAN PANGAN HORTIKULTURA DAN PERKEBUNAN PROVINSI**  
**SULAWESI SELATAN**

---

Peneliti selaku mahasiswa Magister Manajemen saat ini sedang mengadakan penelitian tugas akhir dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui kepuasan kerja pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan**. Berkaitan dengan hal tersebut, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan untuk mengisi kuesioner (sebagaimana terlampir), dengan jujur dan sebenar-benarnya. Identitas dan jawaban dari responden akan dijaga kerahasiaannya. Kuesioner ini tidak akan berpengaruh apapun terhadap responden karena hanya digunakan untuk keperluan pendidikan.

**I. IDENTITAS ATAU KARAKTERISTIK RESPONDEN**

- |                        |   |   |                     |
|------------------------|---|---|---------------------|
| 1. Nama (Inisial)      | : | _____   | (boleh tidak diisi) |
| 2. Usia                | : | 1. ( ) 18 – 24 tahun<br>2. ( ) 25 – 30 tahun<br>3. ( ) 31 – 35 tahun<br>4. ( ) > 36 tahun |                     |
| 3. Jenis Kelamin       | : | 1. ( ) Laki-laki<br>2. ( ) Perempuan  |                     |
| 4. Status Perkawinan   | : | 1. ( ) Menikah<br>2. ( ) Belum Menikah  |                     |
| 5. Lama Bekerja        | : | 1. ( ) 0-4 thn<br>2. ( ) 5-10 thn<br>3. ( ) > 11 thn                                      |                     |
| 6. Pendidikan Terakhir | : | 1. ( ) SMU<br>2. ( ) D3<br>3. ( ) S1<br>4. ( ) S2   |                     |
| 7. Status kepegawaian  | : | 1. ( ) PNS<br>2. ( ) NON PNS  |                     |

## II. PETUNJUK PENGISIAN

Daftar pertanyaan ini terdiri dari 4 (empat) variabel, yaitu : Kepemimpinan ( $X_1$ ); Lingkungan Kerja ( $X_2$ ); Organizational Citizenship Behavior ( $Y_1$ ); dan Kepuasan Kerja ( $Y_2$ ).

Petunjuk dalam menjawab pertanyaan dari keempat variabel tersebut, sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Bapak/Ibu untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang terjadi di kantor.
2. Isilah semua nomor dalam kuesioner ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
3. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda *check list* "(  $\checkmark$  )" pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
4. Pilihan jawaban :
  - a. Sangat Tidak Setuju (STS)
  - b. Tidak Setuju (TS)
  - c. Kurang Setuju (KS)
  - d. Setuju (S)
  - e. Sangat Setuju (SS)

## III. DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL

A. PERTANYAAN VARIABEL KEPEMIMPINAN ( $X_1$ )						
NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
<b>a. Kepemimpinan Transaksional</b>						
1	Pimpinan memberikan arahan mengenai prosedur pelaksanaan tugas					
2	Pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi yang saya dapatkan					
3	Pimpinan selalu mengawasi proses kerja saya					
4	Pimpinan selalu mengoreksi setiap kesalahan yang terjadi dalam proses kerja yang saya lakukan					
5	Pimpinan memberikan peringatan ketika pekerjaan saya tidak sesuai dengan target					
6	Pimpinan memberikan sanksi ketika pekerjaan saya tidak sesuai dengan target					
<b>b. Kepemimpinan Transformasional</b>						
7	Pimpinan adalah seseorang yang dapat dijadikan panutan					
8	Pimpinan adalah seseorang yang dapat dipercaya					
9	Pimpinan membuat saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi					
10	Pimpinan mampu menginspirasi saya untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi					

11	Pimpinan menyatakan dengan jelas apa tujuan yang harus dicapai					
12	Pimpinan memberikan semangat dan kata-kata motivasi pada saya					
13	Pimpinan memberikan cara pandang yang berbeda pada saya dalam menyelesaikan masalah					
14	Pimpinan memberikan saya kesempatan agar dapat menyelesaikan masalah dengan cara saya sendiri					
15	Pimpinan mendorong saya untuk berprestasi					
16	Pimpinan menghargai setiap kontribusi yang saya berikan					
17	Pimpinan memberikan pelatihan pada saya					
<b>c. Kepemimpinan Laissez faire</b>						
18	Pimpinan memberikan kebebasan pada pegawainya dalam bekerja					
19	Pimpinan tidak memberikan hukuman terhadap pegawai yang diketahui telah melakukan kesalahan					
20	Pimpinan tidak berpartisipasi langsung dalam setiap kegiatan kelompok					
21	Pimpinan lebih mengutamakan kepentingan pribadi dibanding kepentingan bersama					
<b>B. PERTANYAAN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X<sub>2</sub>)</b>						
<b>a. Lingkungan Kerja Fisik</b>						
1	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya					
2	Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat saya dalam menyiapkan pekerjaan					
3	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya					
4	Tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya					
<b>b. Lingkungan Kerja Non Fisik</b>						
5	Saya merasa aman dari bentuk intimidasi dari pegawai lain					
6	Organisasi tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya					
7	Saya merasa penghargaan berupa pengakuan dari pihak atasan membuat semakin rajin dalam bekerja					

8	Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan pegawai lain					
<b>C. PERTANYAAN VARIABEL ORGANIZATIONAL CITIENZHIP BEHAVIOUR (Y<sub>1</sub>)</b>						
<b>a. Perilaku Menolong (Altruism)</b>						
1	Saya dengan senang hati melatih pegawai 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. Hati nurani (Conscientiousness)</b>						
5	Saya akan menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari organisasi					
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. Kebajikan Sipil (Civic Virtue)</b>						
9	Saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan dalam organisasi					
10	Saya sering memberikan masukan pada pimpinan saya					
<b>d. Sportif (Sportmanship)</b>						
11	Apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan pimpinan, saya akan menyelesaikannya dengan sungguh-sungguh					
12	Saya akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi					
13	Saya akan memperkecil dan menghilangkan masalah yang ada					
<b>e. Kesopanan (Courtesy)</b>						

14	Saya sering menceritakan hal-hal baik mengenai perusahaan saya					
15	Saya akan menghadiri kegiatan sosial yang sudah diadakan organisasi					
<b>D. PERTANYAAN VARIABEL KEPUASAN PEGAWAI (Y<sub>2</sub>)</b>						
<b>a. Gaji</b>						
1	Saya merasa puas karena organisasi sudah memberikan gaji sesuai dengan standar yang berlaku					
2	Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai dengan kinerja saya selama ini					
<b>b. Rekan Kerja</b>						
3	Saya puas karena saya dapat saling memberikan masukan yang bermanfaat dengan rekan kerja saya					
4	Saya puas karena rekan kerja akan membantu saya, saat saya sedang membutuhkan pertolongan					
5	Saya puas karena ada kesempatan untuk pergi bersama di luar jam kantor					
6	Saya puas karena dapat berteman akrab dengan rekan kerja, baik di dalam maupun di luar jam kerja					
<b>c. Kondisi Kerja</b>						
7	Pekerjaan saya sangat menarik karena sesuai dengan kemampuan saya					
8	Saya puas dengan hasil pekerjaan saya sendiri					
9	Saya merasa senang dengan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya					
<b>d. Pekerjaan itu sendiri</b>						
10	Saya puas karena cocok dengan aktifitas saya di kantor					
11	Saya puas karena pekerjaan saya sangat menarik dan tidak membosankan					
12	Saya puas karena pekerjaan ini memberikan pengalaman dan pengetahuan untuk saya					
13	Saya puas karena merasa dapat mencapai banyak keberhasilan dalam pekerjaan saya					

## DATA LAMPIRAN KARAKTERISTIK RESPONDEN

### Jenis Kelamin

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	81	34.0	34.0	34.0
	Perempuan	157	66.0	66.0	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

### Usia

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 - 24 Tahun	17	7.1	7.1	7.1
	25 - 30 Tahun	63	26.5	26.5	33.6
	31 - 35 Tahun	62	26.1	26.1	59.7
	> 36 Tahun	96	40.3	40.3	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

### Status Perkawinan

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	159	66.8	66.8	66.8
	Belum Menikah	79	33.2	33.2	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

### Lama Bekerja

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 - 4 Tahun	66	27.7	27.7	27.7
	5 - 10 Tahun	74	31.1	31.1	58.8
	> 10 Tahun	98	41.2	41.2	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

### Tingkat Pendidikan

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	13	5.5	5.5	5.5
	S1	189	79.4	79.4	84.9
	S2	36	15.1	15.1	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

### DATA ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP OCB MELALUI KEPUASAN KERJA

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 <sup>a</sup>	.531	.525	3.185

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21025.241	2	864.121	83.910	.000 <sup>b</sup>
	Residual	23254.918	235	16.404		
	Total	44280.159	237			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.301	2.572		.723	.452
	Kepemimpinan	.193	.081	.129	2.312	.039
	Lingkungan Kerja	.464	.095	.531	8.723	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.530 <sup>a</sup>	.233	.227	3.20415

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1239.243	3	241.081	29.099	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2337.463	234	21.083		
	Total	3576.706	237			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behaviour

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.033	3.569		6.531	.012
	Kepemimpinan	.066	.075	.065	.831	.384
	Lingkungan Kerja	.252	.066	.281	3.808	.001
	Kepuasan Kerja	.652	.075	.712	7.363	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behaviour