



# Kepemimpinan Transformasional Sebagai Penggerak Utama: Analisis Pengaruh Kapabilitas Pegawai dan Loyalitas Organisasi Terhadap Sikap Berorganisasi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur

Protus Hyasintus Asalang

Prodi Agribisnis Perikanan Politeknik Pertanian Negeri Kupang

**Abstrak:** Sikap berorganisasi sangat penting bagi efektivitas organisasi, terutama di instansi pemerintah yang menghadapi keterbatasan sumber daya. Penelitian ini pada dasarnya menganalisis dampak kapabilitas pegawai, loyalitas organisasi serta model kepemimpinan, terhadap sikap berorganisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Flores Timur. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode sensus terhadap seluruh 43 pegawai tetap. Data ini kemudian dikumpulkan melalui angket lalu ditelaah memakai statistik deskriptif dan regresi linier berganda. Hasilnya terlihat bahwa kapabilitas pegawai, model kepemimpinan serta komitmen pada organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap berorganisasi, yang menunjukkan angka 87,1%. Secara parsial, ketiga variabel juga berpengaruh positif dan signifikan, dengan model kepemimpinan sebagai prediktor paling dominan, diikuti loyalitas organisasi dan kapabilitas pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam memupuk perilaku sukarela karyawan. Disimpulkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan, komitmen, dan kapabilitas pegawai secara sinergis sangat penting untuk mengembangkan sikap berorganisasi. Implikasinya, manajemen disarankan memprioritaskan pengembangan kepemimpinan, penguatan komitmen, dan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

**Kata Kunci:** Sikap Berorganisasi, Kapabilitas Pegawai, Model Kepemimpinan, Loyalitas Organisasi

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v7i1.3321>

\*Correspondence: Protus Hyasintus

Asalang

Email:

[protus.asalang@staff.politanikoe.ac.id](mailto:protus.asalang@staff.politanikoe.ac.id)

Received: 10-11-2025

Accepted: 24-12-2025

Published: 11-01-2026



**Copyright:** © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** Organizational Citizenship Behavior (OCB) is crucial for organizational effectiveness, particularly in government institutions facing resource constraints. This study examines the impact of employee capability, organizational loyalty, and leadership style on OCB at the Regional Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of East Flores Regency. A quantitative approach was employed using census method involving all 43 permanent employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive statistics and multiple linear regression analysis. The results demonstrate that employee capability, leadership style, and organizational loyalty simultaneously exert positive and significant influence on OCB, collectively accounting for 87.1% of its variance. Partially, all three variables also show positive and significant effects, with leadership style emerging as the most dominant predictor, followed by organizational loyalty and employee capability. These findings confirm the critical importance of effective leadership in fostering voluntary employee behaviors. The study concludes that synergistic enhancement of leadership quality, organizational loyalty, and employee capability is essential for developing OCB. Practically, management should prioritize leadership development programs, initiatives to strengthen organizational loyalty, and continuous capability training to improve organizational effectiveness.

**Keywords:** Organizational Citizenship Behavior, Employee Capability, Leadership Style, Organizational Loyalty.

## Pendahuluan

Dalam lanskap pemerintahan yang terus berkembang, tuntutan akan efektivitas dan efisiensi organisasi publik menjadi semakin penting. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki organisasi adalah kunci utama keberhasilan dalam mencapai target (Hasibuan, 2019). Kinerja individu, sebagai unit terkecil dari organisasi, secara agregat membentuk kinerja organisasi secara keseluruhan (Simanjuntak, 2011). Oleh karena itu, organisasi tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu memenuhi deskripsi pekerjaan formalnya (*in-role performance*), tetapi juga yang bersedia melampaui tugas tersebut dengan menunjukkan perilaku sukarela dan inisiatif.

Sikap berorganisasi diartikan sebagai tindakan sukarela individu yang tidak secara langsung dihargai dengan sistem penghargaan organisasi, dan pada akhirnya mendorong efektivitas fungsi organisasi (Organ, dalam Rino et al., 2020). Perilaku ini mencakup dimensi-dimensi seperti altruisme (menolong rekan kerja), *conscientiousness* (kepatuhan lebih dari yang diwajibkan), *civic virtue* (kepedulian terhadap kehidupan organisasi), *courtesy* (sikap hormat), dan *sportsmanship* (toleransi terhadap ketidaknyamanan tanpa mengeluh) (Podsakoff et al., 2000). Kehadiran sikap berorganisasi dikaitkan dengan berbagai hasil organisasi yang positif, termasuk peningkatan produktivitas, penghematan sumber daya, dan peningkatan stabilitas kerja (Podsakoff et al., 2000; Robbins & Judge, 2008).

Konteks penelitian ini berfokus pada pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Flores Timur. Sebagai lembaga teknis yang vital, BKPSDM memerlukan SDM yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki dedikasi tinggi. Namun, observasi awal dan survei pra-penelitian mengungkapkan tantangan serius. Dari 43 pegawai, terdapat kekurangan 36 orang dari kebutuhan ideal berdasarkan analisis beban kerja. Situasi ini menciptakan beban kerja yang tinggi bagi pegawai yang ada. Survei terhadap 30 pegawai lebih lanjut mengungkapkan bahwa tingkat sikap berorganisasi, khususnya pada dimensi *conscientiousness* (33,33%), masih berada pada level yang memprihatinkan. Fenomena ini menunjukkan perlunya identifikasi faktor-faktor yang dapat mendorong peningkatan sikap berorganisasi dalam lingkungan kerja yang menantang.

Beberapa variabel kunci diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap sikap berorganisasi. Pertama, kapabilitas pegawai, yang didefinisikan sebagai kemampuan untuk bekerja secara efektif dan efisien berbekal pemahaman, skil, dan sikap kerja yang sesuai (Wibowo, 2016). Pegawai yang kompeten diyakini akan lebih percaya diri dan mampu berkontribusi lebih luas, termasuk dalam perilaku ekstra-peran. Kedua, model kepemimpinan, sebagai seni mempengaruhi bawahan untuk bekerja sama secara efektif (Hasibuan, 2019). Pemimpin yang efektif, yang mampu mengayomi dan memotivasi, diduga dapat menciptakan lingkungan psikologis yang mendorong karyawan untuk berinisiatif tanpa rasa tertekan. Ketiga, Loyalitas organisasi, yaitu sejauh mana keterikatan emosional dan partisipasi individu terhadap organisasi (Greenberg & Baron dalam Wibowo, 2019). Semakin tinggi komitmen seorang karyawan, semakin besar pula rasa

kepemilikan yang lebih mendalam, sehingga lebih mungkin untuk melakukan upaya tambahan demi kemajuan organisasi.

Namun, temuan dari penelitian sebelumnya mengenai pengaruh ketiga variabel ini terhadap sikap berorganisasi tidak selalu konsisten. Beberapa studi mendukung pengaruh signifikan dari model kepemimpinan (Pondo et al., 2014; Kartini, 2017) dan Loyalitas organisasi (Kurniawan, 2015) terhadap sikap berorganisasi. Sebaliknya, riset lain menemukan bahwa loyalitas organisasi tidak begitu berpengaruh (Darmawati et al., 2013). Demikian pula, sementara Ningsih (2000) menemukan pengaruh positif kapabilitas pegawai, Suryanto (2018) melaporkan hasil yang sebaliknya. Inkonsistensi ini membuka celah penelitian dan menegaskan perlunya penelitian lebih lanjut dalam konteks organisasi pemerintah daerah, khususnya di lingkungan BKPSDM.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini sediaan bertujuan untuk menganalisis pengaruh kapabilitas pegawai, model kepemimpinan, dan loyalitas organisasi terhadap sikap berorganisasi secara simultan maupun parsial pada pegawai BKPSDM Kabupaten Flores Timur. Dengan menguji hubungan ini, hasil penelitian ini dapat memperkaya khazanah empiris dalam teori sikap organisasi dan menjadi acuan strategis bagi pimpinan organisasi dalam meningkatkan efektivitas kelembagaan.

## **Metodologi**

### **Desain dan Lokasi Penelitian**

Desain asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif dipilih dalam penelitian ini untuk menganalisis sejauh mana kapabilitas pegawai, model kepemimpinan, dan loyalitas organisasi terhadap sikap berorganisasi. Studi dilaksanakan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Flores Timur, Nusa Tenggara Timur, Indonesia. Pengumpulan data dilakukan selama periode Mei hingga September 2025.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai tetap BKPSDM Kabupaten Flores Timur yang berjumlah 43 orang, yang tersebar di Sekretariat (15 orang), Bidang Pengadaan, Promosi Aparatur dan Mutasi (14 orang), Bidang Disiplin dan Kesejahteraan Aparatur serta Penilaian Kinerja, (9 orang), serta Bidang Pengembangan Kapabilitas pegawai Aparatur (5 orang). Dengan mempertimbangkan ukuran populasi yang kecil dan kemampuan untuk menjangkau seluruhnya, metode sensus dipilih dalam penelitian ini. Tidak ada teknik sampling yang diterapkan.

### **Variabel dan Pengukuran**

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner tertutup yang disusun melalui skala Likert (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Instrumen penelitian mengukur empat variabel berikut:

1. Sikap berorganisasi diukur menggunakan 21 butir pernyataan yang mengadaptasi skala Podsakoff et al. (2000), mencakup lima dimensi: altruism (5 butir), conscientiousness (5 butir), courtesy (2 butir), sportsmanship (3 butir), dan civic virtue (3 butir).

2. Kapabilitas pegawai diukur dengan 8 butir pernyataan yang diadaptasi dari Wibowo (2016), mencakup dimensi pengetahuan (2 butir), keterampilan (3 butir), dan sikap kerja (3 butir).
3. Model kepemimpinan diukur menggunakan 16 butir pernyataan yang mengacu pada teori kepemimpinan transformasional dan transaksional, mencakup dimensi dampak teridealisasi (3 butir), motivasi inspirasional (3 butir), stimulasi intelektual (2 butir), perhatian individual (2 butir), penghargaan bersyarat (2 butir), dan manajemen dengan pengecualian (4 butir).
4. Loyalitas organisasi diukur dengan 6 butir pernyataan yang diadaptasi dari Greenberg & Baron dalam Wibowo (2019), mencakup dimensi komitmen afektif (2 butir), komitmen berkelanjutan (2 butir), dan komitmen normatif (2 butir).

### **Prosedur Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang diisi sendiri oleh responden. Sebelum pengisian kuesioner, semua responden menandatangani formulir persetujuan partisipasi (informed consent). Selain data primer, penelitian juga mengumpulkan data sekunder berupa dokumen struktur organisasi dan profil pegawai dari arsip institusi.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Validitas konstruk dan reliabilitas diuji pada 30 responden di luar sampel penelitian. Pernyataan valid jika  $r > 0,3$ . Reliabilitas diukur dengan koefisien Cronbach's Alpha dengan ambang batas 0,60. Semua variabel penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang ditetapkan.

### **Analisis Data**

Data dianalisis menggunakan SPSS versi 25 dengan tahapannya yakni:

1. Penggunaan statistik deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran umum variabel penelitian.
2. Uji Asumsi Klasik meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), heteroskedastisitas (scatter plot), multikolinearitas (Tolerance dan Variance Inflation Factor/VIF), serta uji linearitas dengan deviation from linearity.
3. Analisis Regresi Linier Berganda diterapkan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat
4. Uji Hipotesis meliputi uji F untuk pengaruh bersama dan uji t untuk pengaruh sebagian dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **Gambaran Umum Responden**

Sebanyak 43 pegawai tetap BKPSDM Kabupaten Flores Timur menjadi responden dalam penelitian ini. Karakteristik demografis responden disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Karakteristik Demografis Responden (n=43)

Karakteristik	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Usia	31-40 tahun	15	34.88
	41-50 tahun	21	48.84
	51-60 tahun	7	16.28
Pendidikan	SLTP	1	2.33
	SLTA	16	37.21
	D-III	5	11.63
	S1	19	44.19
	S2	2	4.65
Masa Kerja	0-4 tahun	10	23.26
	5-9 tahun	12	27.91
	10-14 tahun	11	25.58
	15-19 tahun	6	13.95
	20-24 tahun	3	6.98
	25-29 tahun	1	2.33

Sumber: Analisis Data, 2025.

### Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Gambaran umum masing-masing variabel penelitian disajikan berdasarkan analisis statistik deskriptif. Skor rata-rata dikategorikan menggunakan skala persentase dengan hasil yakni:

**Tabel 2.** Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	Dimensi	Skor Dimensi (%)	Kategori	Skor Variabel (%)	Kategori Variabel
Sikap Berorganisasi (Y)	Altruism	75.64	Baik	76.12	Baik
	Conscientiousness	75.72	Baik		
	Sportsmanship	76.74	Baik		
	Civic Virtue	76.59	Baik		
	Courtesy	77.44	Baik		
Kapabilitas Pegawai (X1)	Pengetahuan	79.30	Baik	78.08	Baik
	Keterampilan	79.53	Baik		
	Sikap	75.81	Baik		
Model Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan ideal	78.92	Baik	77.24	Baik
	Dorongan motivasi	78.60	Baik		
	Dorongan kreativitas	78.61	Baik		
	Pendekatan individual	77.83	Baik		
	Penghargaan Bersyarat	75.35	Baik		
	Intervensi	76.51	Baik		
	Pengecualian Manajemen	74.88	Baik		
	Pengecualian (Pasif) Afektif	77.67	Baik		

Variabel	Dimensi	Skor Dimensi (%)	Kategori	Skor Variabel (%)	Kategori Variabel
Loyalitas Organisasi (X3)	Berkelanjutan	73.95	Baik		
	Normatif	81.39	Baik		
Variabel	Dimensi	Skor Dimensi (%)	Kategori	Skor Variabel (%)	Kategori Variabel
Sikap Berorganisasi (Y)	Altruism	75.64	Baik	76.12	
	Baik				
	Conscientiousness	75.72	Baik		
	Sportsmanship	76.74	Baik		
	Civic Virtue	76.59	Baik		
	Courtesy	77.44	Baik		
Kapabilitas Pegawai (X1)	Pengetahuan	79.30	Baik	78.08	
Model Kepemimpinan (X2)	Baik				
	Keterampilan	79.53	Baik		
	Sikap	75.81	Baik		
	Kepemimpinan ideal	78.92	Baik	77.24	
	Baik				

Sumber: Analisis Data, 2025.

### Hasil Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Seluruh item pertanyaan dinyatakan valid (koefisien korelasi > 0.3) dan reliabel (Cronbach's Alpha > 0.60); data berdistribusi normal (Kolmogorov-Smirnov  $p > 0.05$ ), tidak adanya heteroskedastisitas (scatter plot acak), tidak ada multikolinearitas (Nilai Tolerance > 0.1 dan VIF < 10), serta hubungan linear antara variabel independen dan dependen (Deviation from Linearity  $p > 0.05$ ).

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan analisis Regresi Linear Berganda sebagai berikut:  
 Sikap Berorganisasi = 5.002 + 0.651 (Kapabilitas Pegawai) + 0.437 (Model Kepemimpinan) + 1.112 (Loyalitas organisasi)

**Tabel 3.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Standardized Coefficients (Beta)	t-hit	Sig.
Konstanta	5.002	-	1.040	0.305
Kapabilitas pegawai (X1)	0.651	0.238	2.371	0.023
Model kepemimpinan (X2)	0.437	0.456	5.776	0.000
Loyalitas organisasi (X3)	1.112	0.350	3.604	0.001

Sumber: Analisis Data, 2025.

Berdasarkan nilai koefisien beta, model kepemimpinan merupakan variabel dengan pengaruh terbesar ( $\beta=0.456$ ), diikuti loyalitas organisasi ( $\beta=0.350$ ), dan kapabilitas pegawai ( $\beta=0.238$ ).

### Pengujian Hipotesis

Uji F memperlihatkan nilai F-hit = 95.424 (signifikansi 0.000 atau  $p < 0.05$ ). Hal ini membuktikan kapabilitas pegawai, model kepemimpinan, dan loyalitas organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap berorganisasi.

Sedangkan Uji Parsial (Uji t) terlihat bahwa:

1. Kapabilitas pegawai (X1): t-hit = 2.371, sig. = 0.023 ( $p < 0.05$ ), hipotesis diterima.
2. Model kepemimpinan (X2): t-hit = 5.776, sig. = 0.000 ( $p < 0.05$ ), hipotesis diterima.
3. Loyalitas organisasi (X3): t-hit = 3.604, sig. = 0.001 ( $p < 0.05$ ), hipotesis diterima.

Selanjutnya pada Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Adjusted R Square menunjukkan nilai 0.871 dan mengindikasikan 87.1% variasi sikap berorganisasi dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen secara simultan, sedangkan 12.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam model.

### Diskusi

Temuan ini mengonfirmasi bahwa kapabilitas pegawai, model kepemimpinan, dan loyalitas organisasi merupakan prediktor yang signifikan bagi tumbuhnya sikap berorganisasi di lingkungan BKPSDM Kabupaten Flores Timur. Hasil ini selaras dengan teori kognitif sosial Bandura yang menekankan bahwa perilaku individu merupakan hasil interaksi antara faktor personal dan lingkungan (Rino et al., 2020).

Model kepemimpinan muncul sebagai faktor paling dominan. Hal ini dapat dijelaskan melalui peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan psikologis yang mendukung. Model kepemimpinan transformasional-transaksional yang diterapkan pimpinan, yang menekankan pada pemberian inspirasi, perhatian individual, dan penghargaan, terbukti efektif memotivasi pegawai untuk melampaui tugas formalnya. Temuan ini konsisten dengan penelitian Waspodo et al. (2014) dan Kartini (2017).

Loyalitas organisasi menempati posisi kedua. Pegawai dengan komitmen afektif dan normatif yang tinggi cenderung memiliki rasa memiliki yang lebih besar terhadap organisasi, yang mendorong mereka untuk berkontribusi secara sukarela. Hasil ini memperkuat temuan Nugraha dan Adnyani (2018) serta Widarti (2018) tentang peran kunci komitmen dalam membentuk sikap berorganisasi.

Meskipun memiliki pengaruh paling kecil, kapabilitas pegawai tetap signifikan. Pegawai yang kompeten, yang dilengkapi dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memadai, tampaknya lebih percaya diri dan mampu untuk terlibat dalam perilaku membantu dan inisiatif tambahan. Temuan ini mendukung penelitian Ningsih (2000) tentang hubungan positif antara kapabilitas pegawai dan sikap berorganisasi.

Secara keseluruhan, model penelitian ini mendukung teori Organ et al. (dalam Titisari, 2014) yang menyatakan bahwa sikap berorganisasi dipengaruhi oleh faktor internal (seperti kapabilitas pegawai dan komitmen) dan faktor eksternal (seperti model kepemimpinan). Implikasi praktis dari penelitian ini adalah manajemen BKPSDM perlu fokus pada pengembangan program peningkatan kapabilitas pegawai, pelatihan kepemimpinan bagi manajer, dan upaya membangun iklim organisasi yang memperkuat komitmen afektif pegawai untuk lebih mendorong perilaku kewargaan organisasi.

## Simpulan

Berdasarkan analisis data dan temuan penelitian, disimpulkan bahwa kapabilitas pegawai, model kepemimpinan, dan loyalitas organisasi secara bersama-sama berperan sebagai determinan yang signifikan terhadap munculnya sikap berorganisasi di lingkungan BKPSDM Kabupaten Flores Timur. Secara spesifik, ketiga variabel tersebut secara simultan menjelaskan 87.1% variasi sikap berorganisasi, dengan kontribusi tertinggi diberikan oleh model kepemimpinan, diikuti oleh Loyalitas organisasi, dan kemudian kapabilitas pegawai.

Temuan ini mengonfirmasi bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan—khususnya yang mengintegrasikan aspek transformasional dan transaksional—merupakan faktor kunci dalam mendorong perilaku sukarela dan inisiatif ekstra di luar tugas formal. Sementara itu, loyalitas organisasi yang kuat, terutama pada dimensi afektif dan normatif, turut memperkuat kecenderungan pegawai untuk berkontribusi lebih bagi organisasi. Meskipun memiliki pengaruh yang lebih kecil, kapabilitas pegawai tetap menjadi fondasi penting yang memungkinkan individu untuk terlibat dalam perilaku membantu dengan percaya diri dan kapasitas yang memadai.

Implikasi dari penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan sikap berorganisasi tidak dapat dicapai melalui pendekatan tunggal, melainkan memerlukan strategi terintegrasi yang mencakup peningkatan kapabilitas kepemimpinan, penguatan ikatan emosional dan normatif pegawai terhadap organisasi, serta penyediaan program pengembangan kapabilitas pegawai yang berkelanjutan.

## Referensi

- Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Flores Timur. (2024). Profil dan Laporan Kinerja BKPSDM Kabupaten Flores Timur.
- Darmawati, A., Hidayati, L. N., & Herlina, D. S. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Economia*, 9(1), 45-58. <https://doi.org/10.21831/economia.v9i1.5219>

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Kartini, I. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 15-28. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i1.234>
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 89-102. <https://doi.org/10.24912/jm.v15i1.125>
- Ningsih, E. K. (2020). Pengaruh komitmen, kapabilitas pegawai dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pegawai Puskesmas Bromo Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 1(5), 345-358. <https://doi.org/10.35957/jrmb.v1i5.187>
- Nugraha, I. P. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kapabilitas pegawai terhadap organizational citizenship behavior pada SETDA Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 1-28. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i01.p01>
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in Organizational Behavior*, 12, 43-72.
- Pemerintah Kabupaten Flores Timur. (2016). *Peraturan Bupati Flores Timur Nomor 97 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja BKPSDM Daerah Kabupaten Flores Timur*.
- Pemerintah Kabupaten Flores Timur. (2019). *Peraturan Bupati Flores Timur Nomor 39 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Daerah Kabupaten Flores Timur*.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Rino, Tjutju, Y., Suwatno, Kusnendi, & Syahrizal. (2020). *Perilaku organisasi*. Refika Aditama.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi (Edisi 12)*. Salemba Empat.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan evaluasi kinerja (Edisi Pertama)*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- 
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif. Alfabeta.
- Suryanto. (2018). Pengaruh kapabilitas pegawai dan iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ketapang dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening [Tesis Akhir Program Magister, Universitas Terbuka].
- Waspodo, A. A. W. S., Ristiani, R., & Handaru, A. W. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior (OCB) di Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 5(2), 167-182. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.005.2.02>
- Wibowo. (2016). Manajemen kinerja (Edisi kelima). Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2019). Perilaku dalam organisasi (Edisi Ketiga). Rajawali Pers.
- Widarti, N. A. (2018). Pengaruh kompensasi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) [Tesis, Universitas Lampung].
- .