



**Hubungan Transformational Leadership Style dan Employee Engagement dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Personel Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sumatera Utara**

**Relationship between Transformational Leadership Style and Employee Engagement with Organizational Citizenship Behavior in North Sumatra Police Mobile Brigade Unit Personnel**  
**Sucilawati Yano, Muhammad Rajab Lubis & Sjahril Effendy**

Magister Psikologi, Universitas Medan Area

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan menguji: Hubungan *Transformational Leadership Style* Dan *Employee Engagement* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Personel Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pengambilan data menggunakan skala psikologi berupa angket yang kemudian dianalisis dengan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian a). Ada hubungan positif *Transformational Leadership Style* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada personel Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sumatera Utara dengan koefisien korelasi  $r_{x_1y} = 0,303$  dan bobot sumbangan efektif sebesar 9,2%. b). Ada hubungan positif *Employee Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior*, dengan koefisien korelasi  $r_{x_2y} = 0,366$ ; dengan bobot sumbangan efektif sebesar 13,4%. c) Ada hubungan positif *Transformational Leadership Style* dan *Employee Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior*, dengan koefisien korelasi  $r_{x_1x_2y} = 0.468$ , disimpulkan bahwa variabel *Transformational Leadership Style* dan variabel *Employee Engagement* secara bersama-sama berhubungan dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 21,9%. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Kata kunci: *Transformational Leadership Style*, *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior*.

**Abstract**

*This study aims to examine: The Relationship between Transformational Leadership Style and Employee Engagement with Organizational Citizenship Behavior in North Sumatra Police Mobile Brigade Unit Personnel. This research is a quantitative study with data collection using a psychological scale in the form of a questionnaire which is then analyzed using multiple regression analysis techniques. Research results a). There is a positive relationship between Transformational Leadership Style and Organizational Citizenship Behavior in North Sumatra Police Mobile Brigade personnel with a correlation coefficient of  $r_{x_1y} = 0.303$  and an effective contribution weight of 9.2%. b). There is a positive relationship between Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior, with a correlation coefficient of  $r_{x_2y} = 0.366$ ; with an effective contribution weight of 13.4%. c) There is a positive relationship between Transformational Leadership Style and Employee Engagement with Organizational Citizenship Behavior, with a correlation coefficient of  $r_{x_1x_2y} = 0.468$ , it is concluded that the Transformational Leadership Style and Employee Engagement variables are jointly related to the Organizational Citizenship Behavior variable. The total effective contribution of the two independent variables to Organizational Citizenship Behavior is 21.9%. Based on these results, the hypothesis proposed in this study is accepted.*

Keywords: *Transformational Leadership Style*, *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior*.

**How to Cite:** Yano, S. Lubis, M.R. & Effendy, S. (2021). Hubungan Transformational Leadership Style dan Employee Engagement dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Personel Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 3(2) 2021: 115-122,



## PENDAHULUAN

SDM merupakan faktor penting dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh bagaimana perilaku anggotanya dalam berkontribusi mencapai tujuan organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa salah satu perilaku individu yang mampu menunjang efektivitas organisasi adalah perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB). (Sunarto & Rahmi, 2010; Nazmah Dkk, 2013) Organ (1988), OCB adalah perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak langsung diakui oleh sistem imbalan formal, namun secara keseluruhan mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Robbins & Judge (2008), menyebutkan Fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki perilaku OCB yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. UU No. 2 Tahun 2002 “Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat Negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri”. Deskripsi fungsi kepolisian itu jelas bahwa peran utama Kepolisian di masyarakat sebagai public service, yang memiliki implikasi menyediakan jasa pelayanan kepada masyarakat. Salah satu satuan kerja yang ada di kepolisian adalah Korps Brigade Mobil Atau Brimob. Brimob adalah kesatuan operasi khusus yang bersifat paramiliter. Tugas utamanya adalah penanganan terorisme domestik, penanganan kerusuhan, penegakan hukum berisiko tinggi, pencarian dan penyelamatan (sar), penyelamatan sandera dan lain-lain. Tugas-tugas tersebut seringkali menuntut perilaku kerja yang ekstra dari seorang personil brimob, tidak hanya perilaku in-role, tetapi juga perilaku extra-role (disebut juga dengan organizational citizenship behavior (ocb)).

Organizational citizenship behavior (ocb) merupakan aspek yang unik dari aktifitas individual dalam kerja. (Haryati Dkk, 2014; Turnip, 2012). Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas extra lainnya seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, dan mau menggunakan waktu kerjanya secara efektif. Di lokasi penelitian fakta menunjukkan bahwa masih terdapat data pelanggaran oleh personel Brimob Polda Sumut tahun 2019 yaitu: pelanggaran disiplin 8 kasus, pelanggaran kode etik 3 kasus, pelanggaran pidana 1 kasus, dan pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) sebanyak 5 personil. secara tidak langsung ini mengindikasikan bahwa perilaku organizational citizenship behavior (ocb) pada personil brimob belum optimal. Sejalan dengan Aldag dan Resckhe (1997), menyebutkan bahwa ocb melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. (Haryati Dkk, 2019; Mora Dkk, 2020).

Dari fenomena tersebut peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana perilaku ocb (y) pada personil brimob polda sumut. Organ (2006), Menyebutkan Bahwa OCB Dipengaruhi Oleh Faktor eksternal Dan Internal. Salah satu faktor eksternal yang cukup berpengaruh di sebuah organisasi adalah seorang pemimpin. Berdasarkan Hal Tersebut Peneliti Tertarik Mengambil Transformational Leadership Style sebagai variabel (X1). Selanjutnya dari faktor internal, peneliti mengambil Employee Engagement sebagai variabel (X2). (Dalimunthe Dkk, 2020; Damayanti Dkk, 2020).

Organ (1988), mendefinisikan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak langsung diakui oleh sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Aldag dan Resckhe (1997),

menyebutkan OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) menurut Organ yaitu: 1) dimensi altruism memiliki indikator perilaku membantu orang yang pekerjaannya banyak (overload) dan menggantikan rekan kerja yang tidak masuk, 2) dimensi conscientiousness memiliki indikator menghargai waktu dengan datang tepat pada waktunya, mematuhi peraturan organisasi, teliti dalam bekerja, memiliki keinginan bekerja di luar waktu yang telah ditetapkan, 3) dimensi sportsmanship memiliki indikator sedikit mengeluh, detail, tidak mencari kesalahan dalam perusahaan, dan tidak membesarkan permasalahan di luar proporsinya, 4) dimensi courtesy memiliki indikator memiliki kemampuan berfikir analitis, memiliki sikap jujur, menghindari konflik, serta 5) dimensi civic virtue memiliki indikator mengikuti aktivitas organisasi dan memperhatikan perkembangan organisasi. (Amelia Dkk, 2019; Noviyanti Dkk, 2020).

Menurut Bass (1993) seorang pemimpin transformasional adalah seorang yang dapat menampilkan kepemimpinan yang karismatik, penuh inspirasi, stimulasi intelektual dan perasaan bahwa setiap pengikut diperhitungkan. Pemimpin transformasional bertindak sebagai model positif, mampu berkomunikasi dengan visi yang menarik untuk masa depan, mendorong pengikutnya untuk berpikir secara mandiri, dan membantu pengikut dalam mengembangkan kekuatan masing-masing. Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif terkait dengan individu yang penting, tim, dan hasil organisasi (Bass dan Avolio, 1993). Dimensi Kepemimpinan Transformasional menurut Bass yaitu: Pengaruh Ideal (Idealised Influence), Rangsangan Intelektual (Intellectual Stimulation), Motivasi Inspirasi (Inspirational Motivation) dan Pertimbangan Individu (Individualised Consideration)

Idealised Influence juga biasa disebut sebagai karisma, dimana pemimpin memiliki aura positif dan menjadi contoh atau teladan yang baik sehingga dipercaya, dikagumi dan dihargai oleh bawahannya (Riggio & Bass, 2006). Intellectual Stimulation (Stimulasi intelektual) dimana pemimpin mengajak bawahan memikirkan masalah-masalah lama dengan cara pandang yang baru, memotivasi bawahan untuk selalu belajar mengupdate pengetahuan. Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional), kemampuan yang dimiliki pemimpin yang mempunyai visi ke depan, memberikan tantangan kepada bawahan dengan standar yang tinggi, berbicara dengan optimis dan antusiasme, memberikan dorongan dan semangat untuk mengerjakan sesuatu yang harus dikerjakan. Individualised Consideration (Perhatian individual) merupakan perilaku pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan dari bawahannya. Mau secara khusus memperhatikan kemajuan dan pengembangan karir bawahan sekaligus mau menjadi coach dan mentor bagi pengikut-pengikutnya.

Fleming dan Asplund (2007) dari peneliti Gallup, mendefinisikan bahwa keterikatan pegawai merupakan kemampuan menangkap kepala, hati, dan jiwa dari pegawai untuk menanamkan keinginan instrinsik dan gairah mencapai kesuksesan karena individu merasa terikat baik secara emosional, maupun sosial, dan bahkan secara spiritual sesuai dengan misi, visi dan tujuan organisasi. Robinson et al. (2004), memberikan definisi engagement sebagai sikap positif yang ditunjukkan seorang pegawai terhadap organisasi dan nilai perusahaan, seorang karyawan yang terikat (employee engaged) memiliki kesadaran terhadap bisnis, dan bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk keuntungan organisasi”. Robbin menjelaskan bahwa engagement dapat dilihat dari adanya komponen fisik, emosi, dan kognitif dari seorang pegawai. Schaufeli et al. (2002), mendefinisikan keterikatan sebagai

keadaan pikiran positif yang ditandai dengan semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan keterikatan (absorptions). Kahn (1990) menyebutkan bahwa engagement adalah konstruk yang melihat perbedaan diantara karyawan dan berapa banyak energi dan dedikasi diberikan di tempat kerja. Engagement memiliki konstruk yang multidimensional dimana engagement bukan hanya ditataran emosional, tapi juga secara fisik dan kognitif.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di Satuan Korps Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sumatera Utara, Jl. KH. Wahid Hasyim. No.3i, Medan Merdeka. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 06 s/d 08 April 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah personel Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sumatera Utara yang berada di satuan Brigade Mobil Medan yang berjumlah sebanyak 752 personel. Sampel dalam penelitian berjumlah 120 personel, yang diambil melalui teknik *random sampling*. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan tiga skala dengan menggunakan skala Likert. Adapun tiga skala tersebut yaitu:

### **Transformational Leadership Style**

Skala *Transformational Leadership Style* disusun berdasarkan 4 dimensi yang dikemukakan oleh Bass yaitu, Pengaruh Ideal (*Idealised Influence*), Rangsangan Intelektual (*Intellectual Stimulation*), Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*) dan Pertimbangan Individu (*Individualised Consideration*). Berdasarkan hasil uji coba skala *Transformational Leadership Style* terdapat 27 item dinyatakan valid, dengan koefisien  $r_{bt}$  antara 0,334 sampai  $r_{bt}$  0,825. Selanjutnya indeks reliabilitas Alpha memperoleh  $r_{tt} = 0,906$  yang berarti skala ini reliabel.

### **Employee Engagement**

Skala *Employee Engagement* disusun berdasarkan 3 dimensi yang dikemukakan oleh Schaufeli *et al.* (2002) yaitu : *Vigor*, *Dedication* dan *Absorption*. Hasil uji coba skala *Employee Engagement* terdapat 27 butir item yang valid, dengan koefisien antara  $r_{bt}$  antara 0,300 sampai  $r_{bt}$  0,839. Selanjutnya indeks reliabilitas Alpha memperoleh  $r_{tt} = 0,819$  yang berarti skala ini reliabel.

### **Organizational Citinzenship Behavior**

Skala *Organizational Citinzenship Behavior* disusun berdasarkan 5 Dimensi yang dikemukakan oleh Organ (2006) meliputi; *Altruism*, *Civic Virtue*, *Conscientiousness*, *Courtesy*, dan *Sportsmanship*. Berdasarkan hasil uji coba skala *Organizational Citinzenship Behaviour* terdapat 36 item yang valid, dengan koefisien korelasi  $r_{bt} = 0,358$  sampai  $r_{bt} = 0,742$ . Indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar  $r_{tt} = 0,913$  yang berarti skala ini reliabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan formula Kolmogorov\_Smirnov Test. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa data ke tiga variabel yang dianalisis mengikuti sebaran normal, yaitu berdistribusi sesuai. Sebagai kriterianya apabila  $p > 0,050$  maka sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya apabila  $p < 0,050$  sebarannya dinyatakan tidak normal (Hadi dan Pamardingsih, 2000). Tabel berikut ini merupakan rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran:

Tabel 1. Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	K-S	SD	Sig	Keterangan
Organizational	120,43	2,829	16,647	0,341	Normal

Citizenship Behavior					
Tranformasional Leadership Style	95,71	2,689	12,970	0,542	Normal
Employee Engegament	92,28	1,842	10,263	0,132	Normal

### b. Uji Linieritas Hubungan

Berdasarkan uji linieritas hasil analisis menunjukkan bahwa antara variabel bebas (*Transformational Leadership Style* dan *Employee Engagement*) mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel terikat (*Organizational Citizenship Behavior*). Sebagai kriterianya apabila  $p < 0,050$  maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linier (Hadi dan Pamardiningsih, 2000).

Tabel 2. Uji Linieritas Hubungan

Korelasional	F	P	Keterangan
X <sub>1</sub> -Y	16,675	0,000	Linear
X <sub>2</sub> -Y	7,869	0,000	Linear

### Hasil Perhitungan Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis dengan metode analisis regresi berganda, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *Transformational Leadership Style* dan *Employee Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Analisis Data

Statistik	Koefisien ( $r_{xy}$ )	Koefisien Determinan ( $r^2$ )	BE%	P	Ket
X <sub>1</sub> -Y	0,303	0,092	09,2%	0,000	significant
X <sub>2</sub> -Y	0,366	0,134	13,4%	0,000	significant
X <sub>1</sub> -X <sub>2</sub> -Y	0,468	0,219	21,9%	0,000	significant

Dari rangkuman tabel di atas diketahui koefisien korelasi antara rx1-y sebesar - 0,303 dengan bobot sumbangan efektif sebesar 9.2 % hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Transformational Leadership Style* dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Kemudian diketahui koefisien korelasi antara rx2-y sebesar 0,366 artinya adalah, terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Employee Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior*, dengan bobot sumbangan efektif 13,4%. Selanjutnya dari koefisien korelasi (R) = 0.468 dan sig F change sebesar 0,000, dimana sig < 0,010, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel *Transformational Leadership Style* dan variabel *Employee Engagement* secara bersama-sama atau secara simultan berhubungan dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior*. iketahui bobot sumbangan dari variabel *Transformational Leadership Style* dan *Employee Engagement* secara bersama-sama atau secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 21,9%.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dinyatakan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif *Transformational Leadership Style* dan *Employee Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada satuan Korps Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sumatera Utara dinyatakan diterima.

### Hasil perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

Tabel 4. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	16,647	90	120,43	Tinggi
<i>Tranformasional Leadership Style</i>	12,970	67,5	95,71	Tinggi
<i>Employee Engegament</i>	10,263	67,5	92,28	Tinggi

Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata di atas (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa subjek penelitian ini memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi, *Tranformasional Leadership Style* yang tinggi dan *Employee Engegament* yang juga tergolong tinggi.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa: Terdapat hubungan positif antara *Transformational Leadership Style* dengan *Organizational Citizenship Behavior*, dibuktikan dengan hasil korelasi  $r_{x1y} = 0,303$ . *Transformational Leadership Style* memberikan kontribusi sebesar 9,2% terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada peronel Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Terdapat hubungan positif antara *Employee Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior*, dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{x2y} = 0,366$ . *Employee Engagement* memberikan kontribusi sebesar 13,4% terhadap tingginya *Organizational Citizenship Behavior* pada peronel Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Kemudian Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *Transformational Leadership Style* dan *Employee Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil ini dapat dilihat dari koefisien korelasi  $r_{x1x2y} = 0.468$ . ini menunjukkan bahwa variabel *Transformational Leadership Style* dan variabel *Employee Engagement* secara bersama-sama atau secara simultan berhubungan dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Diketahui bahwa total sumbangan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 21,9%. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Artinya masih terdapat 78,1% pengaruh dari variabel lain terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dimana faktor-faktor lain tersebut dalam penelitian ini tidak dilihat, diantaranya adalah dari faktor internal lain yaitu kepuasan kerja, komitmen, kepribadian, moral karyawan, motivasi, kondisi suasana hati (*mood*), masa kerja dan jenis kelamin (*gender*) dan lain sebagainya. Serta faktor eksternal lain yaitu, budaya organisasi, iklim organisasi dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- \_\_\_\_\_. 2017. Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Aldag, R. & Reschke, W. 1997. Employee value added: Measuring Discretionary Effort and its Value to the Organization. Center for Organization Effectiveness.
- Amelia, R. Lubis, M.R. & Hardjo, S. (2019). Hubungan Harga Diri Dan Optimisme Dengan Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Moril Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai/Aparatur Pemerintahan Skpd Kecamatan Medan Tuntungan Kota Medan 1(1) 2019: 69-77,
- Ariani, D.W. 2008. Perilaku Kewargaan Organisasional. [http://www.ugm.ac.id /index. php? page=rilis&artikel=1112](http://www.ugm.ac.id/index.php?page=rilis&artikel=1112). Diakses tanggal 15 Juli 2009.
- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rinika Cipta.
- Azwar, S. 2016. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Budihardjo, Adreas. 2014. Organisasi Menuju Pencapaian Optimum, Prasetiya Mulya Publishing: Jakarta.
- Dalimunthe, N.R., Lubis, S.A., Aziz, A. (2020). Hubungan Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Pegawai Unit Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi, 2(1) 2020: 18-25
- Damayanti, R., Lubis, M., & Effendy, S. (2020). Hubungan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan.. Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi, 2(2), 134-142. doi:<https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i2.307>
- Darto, Mariman. 2016. Perilaku Prososial Bagi Revolusi Mental Teori dan Internalisasinya di Sektor Publik. Malang. Selaras Media Kreasindo.
- Dayakisni, Tri & Hudaniah. (2009). Psikologi sosial. Malang: UMM Press.
- Dewantoro. 2019. "5 Polisi yang Diduga Menganiaya Mahasiswa dan Anggota DPRD Sumatera Utara Diperiksa". Diambil dari: [kompas.com](http://kompas.com) (25 Sept 2019).
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W.R., & Ahmad, A.A. (2018). "Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention". Jurnal ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA). 20 (1), 1-23.
- Ferdinan. 2019. "Kepolisian Daerah Cek Oknum Polisi Pukuli Mahasiswa yang Demo di DPRD Sumatera Utara". Diambil dari : [detik.com](http://detik.com) (25 September 2019)
- Hadi, Sutrisno. 1986. Metodologi Research. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hartiti, T. 2013. "Peningkatan Softskill Perawat Melalui Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang. Jurnal Manajemen Keperawatan.
- Haryati, E., Emmy M., Sri S., (2014), Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior, Analitika: 6 (2): 105-113
- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- Kartono. 2017. Personality, Employee Engagement, Emotional Intelegent, Job Burnout, Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention. Yogyakarta. Deepublish.
- Kaswan. 2017. Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung. Alfabeta.
- Konovsky, M.A. and Organ, D.W. 1996. Dispositional and contextual determinants of Organizational Citizenship Behavior. Journal of Organizational Behavior, Vol. 17 No. 3, pp. 253 66
- Lubis, Zulkarnain dkk. 2018. Panduan Pelaksanaan Penelitian Sosial. Medan : Perdana Publishing.
- Mora, Z., Suharyanto, A., Yahya, M., (2020). Effect of Work Safety and Work Healthy Towards Employee's Productivity in PT. Sisirau Aceh Tamiang, Budapest International Research and Critics Institute, 3(2): 753-760.
- Muflikhun, Syahrul. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada P.T Pamor Spinning Mills Karanganyar Jawa Tengah). Tesis. Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Munawaroh. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Konerja Guru. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Th 16 (No.2) Hal 137.
- Nazmah, Emmy M., Sri S., (2013), Pengaruh Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), Analitika: 5 (2): 33-42
- Noviyanti, Y., Rajab, L., Suryani, H. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai. Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi, 1(2) 2019: 96-104,

**Sucilawati Yano, Muhammad Rajab Lubis & Sjahril Effendy, Hubungan Transformational Leadership Style dan Employee Engagement**

- Novliadi, F. 2007. Organizational citizenship behavior Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Antara Atasan-Bawahan dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi. E-Jurnal Psikologia Universitas Sumatera Utara. Volume 2, No.1, 39-46.
- Nugroho, Agung Hery. 2006. "Pengaruh Konflik Peran dan Perilaku Anggota Organisasi terhadap Kinerja Kerja Pegawai Kepolisian RI pada Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang" Tesis. Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Nurmianto, E. 2003. Ergonomi: Konsep Dasar dan Aplikasinya Edisi Pertama. Surabaya: Guna widya.
- Organ, D. W. 1988. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B.S. 2006. Organizational Citizenship Behavior. USA : Sage Publications, Inc
- P. Siagian, Sondang. 2002. Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Putri, I.G.A.A., & Suwandana, I.G.M. (2016). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan". E-Jurnal Manajemen Unud. 5 (10), 6088-6115.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta : Salemba
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Saraswati, Ratna. Sirait, Febriella (Penterjemah). 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta. Salemba Empat.
- Sari, T.Y., Pattipawae, D.A.W., & Kurniasih, A. (2017). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dan Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Karyawan PT Jakarta Cakra tunggal Steel Mills). Jurnal Ekonomi Universitas Mercu Buana.
- Sitompul, Harun. Ardansyah, Muhammad. 2017. Statistika Pendidikan Teori dan Cara Pengukurannya. Medan. Perdana Publishing.
- Solichin, M.R. (2018). "Analisis Pengaruh Employee Engagement, Emotional Intelligence, dan Komitmen terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PO Efisiensi Cabang Kebumen". Jurnal Ekonomi dan Teknik Informatika. 6 (20), 36-47.
- Sunarto, Rahmi L., (2010), Hubungan antara Budaya Perusahaan dan Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada LPP TVRI Sumatera Utara, Analitika: 2 (2): 108-117
- Supit, I.S.I. (2016). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja". Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. 4(3), 351-368.
- Suryabrata, Sumadi. 2017. Pengembangan Alat Ukur Psikologis. Yogyakarta. CV. Andi Offset.
- Titisari, Purnamie. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Turnip, M.K., (2012), Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior dengan Produktivitas Kerja Karyawan, Analitika: 4 (2): 57-64
- Ulfa, Nadhia Maria. 2013. "Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Employee Engagement Di PT. ICS (Istana Cipta Sembada) Banyuwangi. Tesis. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Umiarso. 2018. Kepemimpinan Transformasional Profetik. Jakarta. Prenada Media Group.
- Zain, Ikrom. 2019. "Belajar Dari Aipda Andi Hzn, Polisi Viral Yang Gemar Menolong Orang Secara Spontan". Artikel. Diambil dari: kompasiana.com (13 Juli 2019).