



Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Variabel Moderasi. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terdiri dari dua, yaitu; (1) hipotesis pertama: kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap OCB dan (2) hipotesis kedua: kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB.

Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai pelaksana BPK yang berada di kantor pusat BPK di Jakarta maupun yang tersebar di kantor perwakilan BPK yang terdapat di 33 Provinsi di Indonesia. Metode sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* yaitu *purposive sampling* dengan kriteria pegawai dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan total item pertanyaan sebanyak 63 item yang terdiri dari 20 item pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja, 21 item pertanyaan untuk variabel kepemimpinan transformasional, dan 22 item pertanyaan untuk variabel OCB. Total kuesioner yang terkumpul sebanyak 154 responden.

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier sederhana yang digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan teknik analisis regresi berjenjang yang digunakan untuk menguji hipotesis kedua.

Hasil analisis hipotesis pertama menunjukkan nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,253 dan nilai signifikansi penelitian sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yang berarti kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap OCB.

Hasil analisis hipotesis kedua menunjukkan nilai koefisien regresi variabel moderasi sebesar 0,012 dan nilai signifikansi penelitian sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yang berarti kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB. Hasil analisis menunjukkan terdapat peningkatan nilai *R Square* menjadi sebesar 21,1% dari sebelumnya 12,3%. Sebelum dimoderasi oleh kepemimpinan transformasional, nilai *R Square* dari persamaan pertama sebesar 12,3%. Sementara setelah dimoderasi oleh kepemimpinan transformasional (persamaan kedua) nilai *R Square*-nya naik menjadi 21,1%. Hal ini menunjukkan pada awalnya variabel OCB hanya dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja sebesar 12,3% akan tetapi setelah dimoderasi oleh variabel kepemimpinan transformasional terdapat peningkatan nilai *R Square* menjadi 21,1%.

Kata Kunci: *organizational citizenship behavior* (OCB), kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional.



This study aims to examine the effect of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Transformational Leadership as a moderating variable. The hypothesis proposed in this study consisted of two, namely; (1) The first hypothesis: job satisfaction has an influence on OCB and (2) The second hypothesis: Transformational leadership moderates the effect of job satisfaction on OCB.

This research, conducted on all employees of the BPK at BPK headquarters in Jakarta and who spread the BPK representative offices located in 33 provinces in Indonesia. Sampling method used is non-probability sampling (purposive sampling) with the criteria for employees with civil servant status (PNS).

The data was collected using a questionnaire with 63 questions total items consisting of 20 items of questions for the variable job satisfaction, 21 items of questions for the variable of transformational leadership, and 22 items of questions for the variable of OCB. Total questionnaires collected as many as 154 respondents.

Methods of data analysis used to test the hypothesis in this study is a simple linear regression analysis techniques used to test the first hypothesis and the techniques used hierarchical regression analysis to test the second hypothesis.

The first hypothesis analysis results shows job satisfaction regression of 0,253 and research significance value of 0,000. These results indicate that the hypothesis be accepted, which means job satisfaction has an influence on OCB.

The second hypothesis analysis results show moderating variable regression of 0,012 and research significance value of 0,000. Thus the second hypothesis is accepted and transformational leadership moderates the effect of job satisfaction on OCB. The results show there is an increasing value of R Square was increased to 21,1% from 12,3% previously. Before moderated by transformational leadership, the R Square values from the first equation of 12,3%. While moderated by transformational leadership (second equation) the value of R Square was increased to 21,1%. This suggests at first OCB variables can only be explained by the variables of job satisfaction at 12,3% but moderated by variables of transformational leadership have increased the R square value becomes 21,1%.

Keywords: organizational citizenship behavior (OCB), job satisfaction, transformational leadership.