

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai PT PLN UP3 Yogyakarta

Putri Anggraeni Puspitasari¹, Prayekti², Ignatius Soni Kurniawan³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Sarjanawitata Tamansiswa Yogyakarta

putrianggraenip29@gmail.com¹, yekti@ustjogja.ac.id²

ABSTRACT

The research objective was to determine the effect of transactional leadership, work environment, and organizational culture on Organizational Citizenship Behavior. The research method is quantitative, as the population is employees of PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta with saturated sample technique. As for data collection techniques using questionnaires, data analysis techniques with multiple linear regression. The results of the study found that transactional leadership, work environment and organizational culture had a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior, both partially and simultaneously.

Keywords : transactional leadership, work environment, organizational culture, and OCB.

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. Metode penelitian adalah kuantitatif, sebagai populasi adalah pegawai PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta dengan teknik sampel jenuh. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, teknik analisis data dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan OCB.

PENDAHULUAN

Efektifitas suatu perusahaan dapat dilihat dari bagaimana pegawai berinteraksi kepada orang lain. Sumber daya manusia memang merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai sebuah target. Pada pengelolaan sumber daya manusia sangat di perlukan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang efektif serta efisien terutama pada perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Pegawai perusahaan perlu bersikap belajar secara bertahap, kerjasama tim, dan tolong menolong pada saat menyusun sebuah proyek dan meningkatkan kompetensi bagi pegawai. Dengan adanya berbagai macam tantangan pada pegawai diharapkan mampu menyesuaikan diri dan menyelesaikan dengan perkembangan dan perubahan yang terjadi. Pegawai pada sebuah perusahaan juga harus memiliki sikap yang demokratis dan mudah bersosialisasi.

Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) memang penting bagi seorang pegawai karena memang di perusahaan ini pegawai harus bekerja tim dan

juga bisa memberi tahu siapa pegawai yang terbaik pada perusahaan tersebut dalam mengelola suatu proyek. Dengan adanya perilaku Organizational Citizenship behavior (OCB) ini pegawai juga meningkatkan kemampuan berorganisasi dan beradaptasi misalnya pegawai bisa berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan organisasional dan bisa memberikan informasi penting bagi pegawai lainnya. Tetapi pemimpin juga harus bisa memotivasi karyawan agar mereka bisa mencapai tujuan mereka sendiri dengan memberikan imbalan. Sehingga bisa disebut juga sebagai kepemimpinan transaksional.

Menurut (Jufrizen & Lubis, 2020) Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memotivasi para karyawan melalui imbalan dan dikerjakan oleh karyawan agar mereka dapat mencapai tujuan mereka sendiri atau organisasi dan membantu karyawan agar memperoleh kepercayaan dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut (Siagian, 2014) mengatakan bahwa kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memberikan sebuah pertukaran melalui imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan atas apa yang telah mereka lakukan. Selain pemimpin memberikan imbalan agar bisa mendorong para karyawannya bisa mencapai tujuan mereka sendiri, memotivasi dan produktivitas. Maka, lingkungan kerja bisa untuk mencapai tugas dan tujuan mereka. Sehingga pegawai bisa menciptakan kenyamanan dalam bekerja sehingga bisa menyelesaikan tugas dan tujuannya.

Menurut (Syahrani et al., 2017) lingkungan kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi perilaku pegawai. Lingkungan kerja dalam organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen agar menciptakan kenyamanan tinggi bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Akhirnya, keberhasilan organisasi sangat ditentukan kemampuan mendesain lingkungan kerja agar dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya dapat mengarah pada pencapaian hasil atau kinerja yang menguntungkan. Terutama pada budaya organisasi sangat penting bagi karyawan karena agar bisa bekerja dengan teliti dan bermanfaat bagi karyawan lain atau karyawan baru.

Jadi, Budaya organisasi adalah suatu pola dari dasar asumsi bertindak, menentukan, atau mengembangkan anggota organisasi dalam mengatasi persoalan dengan mengadaptasinya dari luar dan mengintegrasikan ke dalam organisasi, di mana karyawan dapat bekerja dengan tenang serta teliti, serta juga bermanfaat bagi karyawan baru sebagai dasar koreksi atas persepsi mereka, pikiran, dan perasaan dalam hubungan mengatasi persoalan. Budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi (D. S. Susilo et al., 2018).

KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan Transaksional. Kepemimpinan transaksional akan menjadikan imbalan sebagai cara untuk memimpin pengikutnya. Pemimpin transaksional terkait erat dengan dimensi-dimensi dari *Organizational Citizenship Behavior*. Dari hasil riset yang mendukung pengaruh kepemimpinan transaksional bersignifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dilakukan oleh Rodrigues & Ferreira, (2015), termasuk penelitian yang dilakukan

oleh Lasut et al., (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

H1 = Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap kesungguhan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan. Dari hasil riset yang mendukung pengaruh lingkungan kerja bersignifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dilakukan oleh Ahmad et al., (2020), termasuk penelitian yang dilakukan oleh D. Susilo & Muhardono, (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

H2 = Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Budaya Organisasi. Budaya organisasi memberikan pengaruh yang tinggi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diterima. Budaya organisasi karyawan tersebut menjadi pribadi yang lebih baik, sehingga perilaku OCB karyawan menjadi tinggi. Dari hasil riset yang mendukung pengaruh budaya organisasi bersignifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dilakukan oleh Suwibawa et al., (2018), termasuk penelitian yang dilakukan oleh Mahardika & Wibawa, (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

H3 = Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan kuantitatif. Sebagai populasi adalah pegawai PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta, dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Untuk uji kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan dilengkapi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas serta uji T (Parsial), Uji F (Simultan), dan Koefisien determinasi (R²).

Kepemimpinan transaksional diukur dengan *contingent reward, active management by exception* dan *passive management by exception* (Yapentra et al., 2020). **Lingkungan Kerja** diukur dengan hubungan karyawan, tingkat kebisingan lingkungan kerja, penerangan, sirkulasi udara dan keamanan (Panjaitan, 2017). **Budaya organisasi** diukur dengan Inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, agresif dan stabilitas (Rizky et al., 2020). **Organizational Citizenship Behavior (OCB)** diukur dengan *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy* dan *civic virtue* (Nahrisah et al., 2019).

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Karakteristik responden pada tabel 1 dengan jumlah responden 50 orang yang terdiri dari 22 (44%) laki-laki dan 28 (56%) perempuan. Mayoritas pegawai memiliki status pernikahan belum menikah 6 (12%), menikah 41(82%), dan Janda/Duda 3 (6%). Pada penelitian ini pegawai juga didominasi oleh pegawai dengan umur 31-39 tahun dengan jumlah 23 (46%). Pendidikan terakhir di didominasi pada S-1 dengan jumlah 27 (54%). Masa kerja didominasi 11-15 tahun dengan jumlah 21 (42%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Presentase
Jenis kelamin	Laki - laki	44%
	perempuan	56%
Status pernikahan	Belum menikah	12%
	Menikah	82%
	Janda / Duda	6%
Umur	30 tahun kurang	20%
	31-39 tahun	46%
	40-49 tahun	14%
	50 tahun lebih	20%
Pendidikan terakhir	SD/ Sederajat	0%
	SMP/Sederajat	0%
	SMA/ Sederajat	12%
	Diploma (D1/D2/D3/D4)	28%
	S-1	54%
Karakteristik Responden		Presentase
Masa kerja	Pascasarjana (S-2/S-3)	6%
	Kurang dari 2 tahun	0%
	2-5 tahun	18%
	6-10 tahun	12%
	11-15 tahun	42%
	Diatas 15 tahun	28%

Sumber: data primer diolah, 2022

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada tabel 2. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa r-hitung kepemimpinan transaksional (0,611 s.d 0,805), lingkungan kerja (0,486 s.d 0,853), budaya organisasi (0,442 s.d 0,668), dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (0,639 s.d 0,776). Semua item pada penelitian ini menunjukkan bahwa r-hitung > r-tabel (0,05) 0,2787 hal tersebut menunjukkan bahwa pada semua item dinyatakan valid. Kemudian untuk nilai *Chronbach' Alpha* kepemimpinan transaksional (0,895), lingkungan kerja (0,881), budaya organisasi (0,907), dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (0,863).

Maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Chronbach' Alpha* > 0,70. Hal tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden bersifat reliabel.

Tabel 2. Hasil uji validitas dan reliabilitas

	KT		LK		BO		OCB
KT1	0,611	LK1	0,486	BO1	0,442	OCB1	0,639
KT2	0,753	LK2	0,746	BO2	0,749	OCB2	0,764
KT3	0,784	LK3	0,741	BO3	0,836	OCB3	0,799
KT4	0,652	LK4	0,521	BO4	0,815	OCB4	0,689
KT5	0,686	LK5	0,788	BO5	0,856	OCB5	0,595
KT6	0,716	LK6	0,773	BO6	0,882	OCB6	0,516
KT7	0,809	LK7	0,823	BO7	0,786	OCB7	0,568
KT8	0,694	LK8	0,734	BO8	0,851	OCB8	0,640
	KT		LK		BO		OCB
KT9	0,734	LK9	0,738	BO9	0,574	OCB9	0,703
KT10	0,805	LK10	0,853	BO10	0,668	OCB10	0,766
	0,895		0,881		0,907		0,863

KT = Kepemimpinan Transaksional, LK = Lingkungan Kerja, BO = Budaya Organisasi

OCB = Organizational Citizenship Behavior

Sumber: data primer diolah, 2022

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik pada tabel 3. Uji normalitas menunjukkan nilai *Asymp.Sig.* sebesar $0,200 > 0,05$, hal tersebut menunjukkan bahwa pada penelitian ini residual telah memenuhi asumsi distribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10, maka disimpulkan antar variable independent tidak terjadi masalah multikolinearitas. Uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa hasil output variable kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja dan budaya organisasi menghasilkan nilai *Sig (2-tailed)* > 0,05 yang berarti tidak terdapat gejala heterokedastisitas atau H_0 diterima

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

Independent	Dependent	Kolmogorov-Smirnov		Collinearity Statistic		Unstandardized Residual sig
		Test Statistic	Asymp.Sig	Tol.	VIF	
KT				0,764	1,308	0,627

LK	OCB	0,107	0,200	0,808	1,238	0,666
BO				0,712	1,405	0,605

KT = Kepemimpinan Transaksional, LK = Lingkungan Kerja, BO = Budaya Organisasi

OCB = Organizational Citizenship Behavior

Sumber: data primer diolah, 2022

Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 4 dapat dirumuskan untuk suatu persamaan regresi untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai berikut :

$$Y = 4,589 + 0,410X_1 + 0,616X_2 + 0,865X_3 + e$$

Tabel 4. Hasil regresi linear berganda

Variabel	Koefisien (B)	Sig.(2-tailed)	Alpha	Keterangan
<i>Constant (Y)</i>	4,589	0,400		
Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,410	0,032	0,05	H ₁ diterima
Lingkungan Kerja (X2)	0,616	0,000	0,05	H ₂ diterima
Budaya Organisasi (X3)	0,865	0,001	0,05	H ₃ diterima

Variabel dependen: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Sumber: data primer diolah, 2022

Hasil dari koefisien regresi linear berganda tersebut akan disajikan penjelasan yaitu, nilai *Constant* sebesar 4,589 tersebut mengidentifikasi tanpa adanya pengaruh variable independent yang digunakan pada penelitian ini, maka nilai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 4,589. Koefisien regresi kepemimpinan transaksional variable X1 sebesar 0,410 yang berarti bahwa setiap peningkatan kepemimpinan transaksional naik satu (1) satuan akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 0,410 dengan asumsi variable lain konstan. Koefisien regresi lingkungan kerja variable X2 sebesar 0,616 yang berarti bahwa setiap peningkatan kepemimpinan transaksional naik satu (1) satuan akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 0,616 dengan asumsi variable lain konstan. Koefisien regresi budaya organisasi variable X3 sebesar 0,865 yang berarti bahwa setiap peningkatan kepemimpinan transaksional naik satu (1) satuan akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 0,865 dengan asumsi variable lain konstan.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 5 menunjukkan hasil nilai probabilitas variable kepemimpinan transaksional (0,032), lingkungan kerja (0,000), dan budaya organisasi (0,001). Kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, dan budaya organisasi < 0,05, yang artinya H₁, H₂ dan H₃ diterima. Output nilai R Square 0,839 hal ini mengundang arti bahwa pengaruh variable kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, dan

budaya organisasi secara simultan (Bersama-sama) terhadap variable Y adalah sebesar 83,9 % dengan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Analisis Data

Model	Unstandardized Coefficients		Stand. Coefficients	T	Sig.	Adj.R ²
	B	std. Error	Beta			
(Constant)	4,589	5,407		0,849	0,400	0,828
Kepemimpinan Transaksional	0,410	0,185	0,175	2,212	0,032	
Lingkungan Kerja	0,616	0,124	0,526	4,959	0,000	
Budaya Organisasi	0,865	0,241	0,322	3,594	0,001	

Variabel dependen; *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini H1 menunjukkan bahwa nilai t-hitung (2,212) yang memiliki nilai probabilitas $0,032 < 0,05$ yang berarti H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima berarti terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y). Hal tersebut membuktikan bahwa dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Rodrigues & Ferreira, (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, termasuk penelitian yang dilakukan oleh Lasut et al., (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini H2 menunjukkan bahwa nilai t-hitung (4,959) yang memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ yang berarti H2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y). Hal tersebut membuktikan bahwa dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al., (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, termasuk penelitian yang dilakukan oleh D. Susilo & Muhandono, (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini H3 menunjukkan bahwa nilai t-hitung (3,594) yang memiliki nilai probabilitas $0,001 < 0,05$ yang berarti H3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima berarti terdapat pengaruh budaya organisasi (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y). Hal tersebut membuktikan bahwa dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwibawa et al., (2018) yang menyatakan bahwa pengaruh budaya organisasi signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, termasuk penelitian yang dilakukan oleh Mahardika & Wibawa, (2019) yang menyatakan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di peroleh, maka saran dari penelitian selanjutnya sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi, hendaknya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel yang berbeda untuk dapat dikembangkan pada variabel-variabel lain yang mempengaruhi OCB dan menerapkan hasil-hasil sebelumnya misalnya iklim organisasi, pengembangan karir dll.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan berdasarkan teori yang lain selain yang digunakan peneliti dalam penelitian ini, agar bisa lebih bervariasi dalam melakukan penelitian.
3. Bagi akademisi, penelitian ini dapat dijadikan sebagai jembatan informasi untuk penelitian selanjutnya khususnya pada variable-variabel yang sama dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., Purwana, D., & Saptono, A. (2020). The influence of leadership and work environment toward organziational citizenship behavior (ocb) through work satisfaction. *International journal on advanced science, education, and religion*, 3(2), 57-71.
- Alfatiyah, R., Bastuti, S., & Prasetyo, T. T. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Serta Jaminan Sosial Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Metode Regresi Linear Berganda Pada Pt. Delta Citra Mandiri. *Proceedings Universitas Pamulang*, 2(1).
- Almaqableh, A. A. Y., & Noor, I. B. M. (2017). The Effective Factors towards Organizational Citizenship Behaviour in Banking Industry. *American Based Research Journal*, 6(2), 54-60
- Arumi, M. S., Aldrin, N., & Murti, T. R. (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.

- Bogar, J. D. S., Saerang, D. P., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior (Studi Pada Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Siau-Tagulandang-Baro). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1).
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59.
- Lasut, E. J., Sendow, G. M., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap organizational citizenship behavior (ocb) di aston hotel manado. *Jurnal emba: jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 7(2), 2491-2500.
- Mahardika, I. N. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 7340-7370.
- Mahardika, I. N. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh budaya organisasi kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(1), 7340-7370.
- Masood, S., Siddiqui, G. K., Lodhi, H., & Shahbaz, S. (2020). Effect of leadership styles on organizational citizenship behavior and employee turnover intention. *Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies*, 6(2), 487-495.
- Mulyadi, M. (2011). Penelitian kuantitatif dan kualitatif serta pemikiran dasar menggabungkannya. *Jurnal studi komunikasi dan media*, 15(1), 128-137.
- Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). Dimensi organizational citizenship behavior (OCB) dalam kinerja organisasi. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3).
- Nugraha, A. P. (2021). The effect of transformational leadership style, transactional leadership and charismatic leadership on organizational citizenship behavior (ocb) with working culture as an intervening variable. *Iaic international conferences*, 3(2), 100-112.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.

- Prayitno, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 46-57.
- Purwana, D., Ahmad, A., & Saptono, A. (2020). The Influence of Leadership and Work Environment toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Work Satisfaction. *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*, 3(2), 57-71.
- Rizky, S. N., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(01).
- Rodrigues, A. De O., & Ferreira, M. C. (2015). The impact of transactional and transformational leadership style on organizational citizenship behaviors. *Psico-usf, bragança paulista*, 20(3), 493-504.
- Sandhika, D., & Sobandi, A. (2018). Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 17(2), 174-183.
- Satya Putra, D., Susilo, H., & Khurotul Aini, E. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. (studi pada Karyawan Kusuma Agrowisata Divisi Hotel Kota Batu). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 62, Issue 2).
- Susilo, D. S., Heru, P., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening . *Jurnal administrasi bisnis (jab)*, 62(2), 28-36.
- Susilo, D., & Muhardono, A. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Tenaga Pendidik. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(2), 95-102.
- Suwibawa, A., Agung, A. A. P., & Sapta, I. K. S. (2018). Effect of organizational culture and organizational commitment to employee performance through organizational citizenship behavior (ocb) as intervening variables (study on bappeda litbang provinsi bali). *International journal of contemporary research and review*, 9(08), 20997-21013.

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 5 Nomor 5 (2023) 2616-2626 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v5i5.2575

- Syahrhani, N., & Hatani, L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 1(2), 19-26.
- Wiyono, G (2020). *Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS₂₅ & SmartPLS_{3.2.8}*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Yapentra, A., & Herman, H. (2020). pengaruh kepemimpinan tranformasional dan transaksional terhadap organizational citizenship behavior (ocb) guru smk "m" pekanbar. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(4), 409-416.