

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Dan Leader Member Exchange Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Nurul Arifin¹, Prayekti², Kusuma Chandra Kirana³

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Correspondence: ¹nurular1611@gmail.com,

Received: 11 Desember 2023 | Revised: 22 Desember 2023 | Accepted: 24 Desember 2023

Keywords

LMX; OCB;
Organizational
Commitment;
Organizational
Culture

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture, organizational commitment, and LMX on OCB at Balai Yasa Yogyakarta. This quantitative research uses accidental sampling technique with a sample size of 120 respondents. Data were collected using a questionnaire processed using multiple regression and classical assumptions. The findings of this study indicate that (1) organizational culture has a positive and significant effect on OCB. (2) Organizational commitment has a positive and significant effect on OCB. (3) Leader member exchange has a positive and significant effect on OCB. (4) Organizational culture, organizational commitment, and leader member exchange simultaneously have a positive and significant effect on OCB. In conclusion, organizational culture, organizational commitment, leader member exchange have a positive and significant effect on OCB of Balai Yasa Yogyakarta. Leaders can increase OCB in accordance with the discussion.

Kata Kunci:

kata kunci 1; budaya organisasi, kata kunci 2; komitmen organisasional, kata kunci 3; LMX, kata kunci 4; OCB.

Abstract

Studi ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional, dan LMX pada OCB di Balai Yasa Yogyakarta. Penelitian ini kuantitatif memakai teknik accidental sampling dengan ukuran sampel sejumlah 120 responden. Data diambil dengan memakai kuesioner yang diproses menggunakan regresi berganda dan asumsi klasik. Temuan hasil studi ini menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. (2) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. (3) Leader member exchange berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. (4) Budaya organisasi, komitmen organisasional, dan leader member exchange secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Sebagai kesimpulan, budaya organisasi, komitmen organisasional, leader member exchange berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Balai Yasa Yogyakarta. Pimpinan dapat meningkatkan OCB sesuai dengan pembahasan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen penting perusahaan, dimana sekelompok individu yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Setiap perkembangan perusahaan pasti bertujuan agar perusahaan terus berkembang maju, karena perkembangan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia, sehingga dalam proses perkembangan tersebut tidak lepas dari berbagai masalah yang menentukan perusahaan tersebut dapat berhasil atau tidak dalam mencapai tujuan. Untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik, dimana karyawan merupakan komponen utama dari SDM, maka keberhasilan dalam meningkatkan kualitas tentu melibatkan karyawan. Perusahaan perlu membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku OCB, karena keterlibatan karyawan di setiap pekerjaan menjadi hal penting dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. OCB tidak hanya perilaku *in role* yang hanya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan *job description*, namun harus memiliki tindakan *extra role* atau kontribusi ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan diluar dari *job description* dengan harapan agar tujuan dari perusahaan akan tercapai.

Pada Balai Yasa Yogyakarta, terdapat beberapa permasalahan sekaligus tantangan yang harus di hadapi yaitu karyawan yang kurang memiliki rasa peduli terhadap lingkungan kerja dan cenderung berkeluh kesah. Karena itulah adanya tuntutan agar para karyawan diharapkan mampu meningkatkan perilaku OCB agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dan diharapkan berjalan optimal. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan komponen penting dan perlu diperhatikan dalam perusahaan, hal ini disebut juga dengan perilaku *extra-role*. Menurut Khiong et al. (2022) perilaku *extra-role* diartikan sebagai seorang individu yang mempunyai perilaku OCB tinggi dan rela pekerjaan yang dilaksanakan tidak digaji oleh uang ataupun bonus, tetapi ingin bekerja lebih dari yang diharapkan, antara lain membantu teman kerja ketika waktu istirahat secara sukarela. OCB tercermin dari perilaku suka membantu orang lain dengan menjadi sukarelawan, sehingga sangat penting keberadaannya untuk menunjang efektivitas dari sebuah perusahaan untuk jangka waktu yang panjang. Perusahaan akan berhasil jika karyawannya tidak hanya mengerjakan tugas dalam *job description* tetapi ingin melakukan tugas ekstra serta ingin menggunakan waktu pekerjaan secara efektif. Perilaku positif dari karyawan tersebutlah yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Faktor lain yang memengaruhi OCB adalah budaya organisasi. Secara lebih khusus menurut Paramita, Lumbanraja, & Absah (2020) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seluruh keyakinan, perilaku, simbol, dan perasaan yang menjadi ciri sebuah organisasi. Secara lebih rinci diartikan sebagai cara pandang, perasaan, harapan, cita-cita, prinsip, sikap, keyakinan, norma dan nilai-nilai dari seluruh karyawan perusahaan. Menurut Robbins & Judge T.A. (2018) budaya organisasi merupakan upaya pengukuran karyawan dalam memandang perusahaannya, apakah perusahaan bisa mendorong karyawan untuk bekerja dalam tim atau tidak, menghargai inovasi, dan mematahkan upaya, sehingga budaya organisasi adalah faktor yang mempengaruhi OCB.

Penelitian-penelitian terdahulu telah memberikan bukti bahwa secara signifikan budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap OCB (Kurnia Ningsih 2020). Sebaliknya penelitian yang dilakukan Lestiyane & Yanuar (2019) mengungkapkan bahwa secara signifikan budaya organisasi tidak memengaruhi OCB dan secara positif signifikan pada

komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan hasil temuan studi yang harus dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Komitmen organisasional salah satu fakto OCB, dimana mengharuskan setiap individu dalam perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Menurut Kurnia Ningsih (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasional berhubungan dengan sejauh mana setiap karyawan berpihak kepada perusahaan. Menurut Dewanggana et al., (2016) komitmen organisasional mengacu pada anggota organisasi yang berkeinginan kuat untuk bertahan, bekerja lebih giat sesuai dengan keinginan perusahaan, dan menerima visi dan misi perusahaan. Komitmen merupakan hubungan yang terikat dengan emosional dan keterlibatan individu pada perusahaan. Keterlibatan dalam perusahaan yaitu seperti memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin guna mendapatkan skill berharga. Artinya komitmen tinggi yang dimiliki karyawan memengaruhi perilaku OCB. Adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB dibuktikan studi terdahulu yang mengungkapkan bahwa secara signifikan komitmen organisasional memberikan pengaruh positif terhadap OCB Wahyuni & Supartha (2019) dan Goller & Dewi (2020). Sebaliknya, studi lain oleh Priyandini et al., (2020) mengungkapkan bahwa secara signifikan komitmen organisasional tidak memberikan pengaruh pada OCB. Hal ini mengindikasikan terdapat perbedaan hasil temuan studi yang harus dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Leader member exchange (LMX) sebagai faktor yang meningkatkan OCB. Menurut Ginting et al., (2021), LMX adalah suatu usaha yang dapat meningkatkan kualitas hubungan antara pimpinan dan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja kedua belah pihak tersebut. Menurut Gooty (2013) dalam Mahmudah et al., (2020) menjelaskan jika komunikasi antara pimpinan dan karyawan berkualitas, maka pimpinan mempunyai pandangan positif terhadap karyawannya, oleh karena itu bawahan lebih memperhatikan OCB dan termotivasi untuk menerahkan upaya lebih dalam tugas, tentu mempengaruhi perilaku OCB. Adanya pengaruh *leader member exchange* (LMX) terhadap OCB dibuktikan oleh peneliti terdahulu yang menjelaskan bahwa secara signifikan LMX berpengaruh positif terhadap OCB (Edwar & Sulastri 2020). Sebaliknya hasil penelitian yang dilaksanakan (Suci et al., 2021) mengungkapkan bahwa LMX yang semakin tinggi tidak mampu meningkatkan OCB. Oleh sebab itu, dalam proses melaksanakan pekerjaan baik untuk memberikan pelayanan kepada pelanggan supaya memenuhi harapan stakeholders, memerlukan SDM yang memiliki budaya organisasi, komitmen organisasional dan *LMX* yang baik sehingga terciptanya OCB yang baik pula, supaya mampu membawa visi, misi, serta tujuannya. Berdasarkan latar belakang yang menjadi daya tarik penulis untuk meneliti untuk mengembangkan hasil OCB.

Robbins & Judge T.A. (2018) mendefinisikan *OCB* sebagai suatu sikap positif yang memberikan kontribusi secara ikhlas dari seorang karyawan terhadap lingkungan kerja yang bukan merupakan bagian dari pekerjaan karyawan tersebut. Menurut Lestari & Sujono (2021) OCB merupakan perilaku motivasi diri karyawan yang bersedia melaksanakan tugas pokok dan tugas lainnya yang melebihi tanggung jawabnya demi kemajuan dan keberhasilan organisasi. Menurut Saqila (2021) menyatakan bahwa OCB merupakan sebuah tindakan ganda, namun tidak ada imbalan atau hukuman formal dari perusahaan, namun memberikan hal positif bagi perusahaan dengan meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan. Menurut Kusumajati (2014) adanya perilaku OCB mendorong interaksi sosial antar karyawan, meminimalkan

perselisihan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Terdapat 5 indikator OCB yang diadopsi dari Jaya (2018) yaitu: *Altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue*.

Muis et al., (2018) menyatakan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai, norma, asumsi atau standar yang disepakati oleh semua anggota dalam organisasi, diikuti sebagai pedoman dalam berperilaku untuk memecahkan permasalahan organisasi, dan dipertahankan dalam jangka waktu yang lama. Menurut Lestari & Sujono (2021) budaya organisasi adalah seperangkat aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi yang kemudian dijadikan pedoman perilaku untuk seluruh anggotanya. Menurut Esthi (2020) budaya organisasi merupakan suatu kondisi dasar yang didapat dan disempurnakan oleh kelompok tertentu yang bertugas memecahkan permasalahan dalam suatu organisasi. Terdapat 7 indikator budaya organisasi yang diadopsi dari Muis *et al.*, (2018) yang meliputi inovasi dan pengambilan resiko, perhatian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemandirian.

Menurut Dewanggana et al., (2016) komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu harapan untuk melanjutkan keanggotaannya di dalam sebuah organisasi, keinginan untuk berupaya mencapai tujuan organisasi, dan keyakinan serta penerimaan tertentu terhadap visi dan misi organisasi. Menurut Permana & A.A. Ayu Sriathi (2017) mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap kesetiaan dan ikatan dimana seorang karyawan harus berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Menurut Lutfianawati, Setiawati, & Putri (2021) berpendapat bahwa karyawan yang berkomitmen adalah hal positif untuk perusahaan karena akan membantu perusahaan untuk mentransmisikan kualitasnya terhadap produktivitas perusahaan. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi akan melaksanakan pekerjaannya secara optimal dan membawa hasil yang tinggi. Terdapat 3 indikator komitmen organisasional yang diadopsi dari Muis *et al.*, (2018) yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif.

Gede & Sunny (2019), *Leader Member Exchange* (LMX) tercipta oleh pemimpin dalam kelompok yang dimana bawahannya dibagi ke dalam status kelompok dengan nilai prestasi lebih unggul dan timbul kesenangan kerja yang lebih besar. Edwar & Sulastri (2020), LMX adalah kualitas keterkaitan antara karyawan dan pemimpin yang terbagi atas dua kelompok yakni *in group* yang mempunyai jalinan dengan pemimpin dan *out group* yang hubungannya hanya sebatas hubungan primer terjaga dengan pemimpinnya. Menurut Morrow (2005) dalam Ginting et al., (2021), LMX sebagai kualitas dari hubungan pemimpin dengan karyawannya yang dapat menstimulasi peningkatan kinerja kedua belah pihak. Terdapat 4 indikator LMX yang diadopsi dari Ginting *et al.*, (2021) yaitu: afeksi, kontribusi, loyalitas, respek/hormat.

Karyawan yang menaati norma yang berlaku pada suatu organisasi sebagai pedoman berperilaku, maka semakin tinggi karyawan memiliki perilaku budaya organisasi yang tinggi, maka memicu OCB yang tinggi pula. Penelitian dilakukan oleh Lestari & Sujono (2021), Manuaba (2019), Kurnia Ningsih (2020), Setyowati et al., (2023) menyatakan budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan pada OCB. Maka H1: Budaya Organisasi berpengaruh pada OCB.

Karyawan yang berkomitmen tinggi dan tetap bertahan menjadi bagian dari perusahaan, maka memicu OCB yang tinggi pula. Penelitian dilakukan oleh Winarsih & Riyanto (2020), (Wahyuni & Supartha 2019) dan (Goller & Dewi 2020) menyatakan komitmen

organisasional memberikan pengaruh positif signifikan pada OCB. Maka H2: Komitmen Organisasional berpengaruh pada OCB.

LMX sebagai interaksi antara pimpinan dan bawahan, sehingga karyawan yang memiliki perilaku LMX tinggi, maka memicu OCB yang tinggi pula. Penelitian dilakukan oleh Mahmudi & Farida Elmi (2020), Ginting *et al.*, (2021) jika secara parsial LMX memberikan pengaruh signifikan pada OCB. Pada Balai yasa terjadi jalinan dengan pimpinan dan bawakan yang mempengaruhi produktivitas, motivasi, dan kepyuasan kerja pegawai. Maka H3: LMX berpengaruh pada OCB. Berdasarkan uraian diatas dapat mengembangkan hipotesis untuk mengetahui lebih mendalam mengenai penggabungan variabel independen pada OCB. Maka H4: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan *Leader Member Exchange* secara simultan pada variabel *Organizational Citizenzhip Behaviour*

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian adalah seluruh karyawan di Balai Yasa Yogyakarta berjumlah 170 orang. Sampel diambil menggunakan rumus solvin (Slovin, 1960). Menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$n = 170 / (1 + (170 \times 0,10^2))$$

$$n = 62,96$$

Sampel yang digunakan sejumlah 120 responden yang lebih dari jumlah perhitungan rumus slovin. Teknik pengambilan data adalah *accidental sampling*. Metode penyebaran data menggunakan kuisisioner. Pengukuran variabel budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, kemantapan (Muis *et al.*, 2018). Pengukuran variabel LMX. Variabel komitmen organisasional terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif (Meyer & Allen, 1993). Variabel OCB dari alturism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, civis virtue (Smith, Organ, & Near, 1983). Skala pengukurannya ialah *likert scale* yang secara lebih spesifik nilai 1 menyatakan sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 sangat setuju, sampai dengan 5 menyatakan sangat setuju. Teknik analisis dalam studi ini menggunakan regresi linear berganda dan dilengkapi dengan uji asumsi klasik, Uji T, Uji F, serta koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Rerata jenis kelamin laki-laki sejumlah 113 orang, dengan status pernikahan rerata menikah sejumlah 104 orang. Responden memiliki umur yang rerata 31-39 tahun sejumlah 41 orang. Responden memiliki pendidikan terakhir SMA sejumlah 118 orang, dan responden memiliki rerata masa kerja selama 6-10 tahun, yakni sejumlah 39 orang.

Tabel 1 Karakteristik Responden

	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis	Laki laki	113	94
Kelamin	Perempuan	7	6
Status	Belum menikah	16	13
Pernikahan	Menikah	104	86

Umur	<30	34	28
	31-39	41	34
	40-49	23	19
	>50	22	18
Pendidikan terakhir	SMA	118	98
	Diploma	2	2
Masa Kerja	<2	11	9
	2-5	6	5
	6-10	39	33
	11-15	33	28
	>15	31	26

Uji validitas budaya organisasi (0.292-0.506), komitmen organisasional (0.317-0.544), LMX (0.328-0.650), OCB (0.196-0.415) > dari r tabel (0.1793). Sedangkan uji reliabilitas (Tabel 3) dikatakan reliabel jika perolehan nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 3 Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
BO	0,779	0.60	Reliabel
KO	0,792	0.60	
LMX	0,869	0.60	
OCB	0,710	0.60	

Sumber: Data Primer 2023, diolah

Pengujian asumsi klasik (Tabel 4) menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas (Spearman's Rho test, $p > 0.05$) serta terpenuhinya normalitas (Kolmogorov-Sminorv test, Asymp. Sig. > 0.05). multikolonieritas tidak terjadi pada model regresi dengan tolerance > 0.10 dan VIF < 10.

Tabel 4 Asumsi Klasik

Ind.	Dep.	Kolmogorov			
		Multicollinearity	Uji Glesjer	-Smirnov Test	
		Tol.	VIF	Sig.	Asymp.sig
BO		0.693	1.442	0.300	
KO	OCB	0.571	1.752	0.790	0.200
LMX		0.675	1.482	0.127	

Sumber: Data Primer 2023, diolah

Tabel 5 Regresi Berganda

Ind.	Dep.	Unst. Coef	Sig.	t	Adj. R ²	F
	B	Std.Err.				
BO	0.298	,068	0.000	4,418		47.572
KO	OCB 0.356	,073	0.000	4,873	0.540	
LMX	0.109	,052	0.037	2,108		

Sumber: Data Primer 2023, diolah

Pada (tabel 4) Koefisien regresi BO pada OCB 0,298, t 4.418 dan sig 0.000 maka positif signifikan. tingkat OCB 0,298%, dimana faktor lain dianggap konstan. KO pada OCB nilai koefisien regresi 0.356, t 4.873 dan sig 0.000 maka positif signifikan. LMX pada OCB nilai koefisien regresi 0.109, t 2.108, dan sig 0.037 maka positif signifikan. Pada nilai F 47,572 sehingga penelitian ini secara simultan LMX. Besarnya nilai Adjusted R Square 0,540 (54,0%) maka mampu memperjelaskan penelitian ini dan sisanya 46% menjelaskan diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hipotesis 1 menyatakan budaya organisasi mempengaruhi positif signifikan pada OCB. Hasil temuan studi diketahui jika budaya organisasi mempengaruhi signifikan pada OCB Balai Yasa Yogyakarta. Memperoleh nilai sig. 0,000 maka budaya organisasi dapat memberikan identitas pada karyawan mengenai visi misi serta jati diri maka akan memberikan dampak yang baik pada OCB. Sesuai Setyowati et al., (2023) budaya organisasi mempengaruhi pada OCB. Seorang karyawan yang mengenal visi misi serta jati diri terhadap perusahaan akan memberikan dampak baik terhadap perilaku *OCB*. Adanya budaya organisasi sebagai pengelola perilaku karyawan, memberikan arahan serta menegakkan standar perilaku untuk menciptakan sikap *OCB*, sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

Hipotesis 2 menyatakan komitmen organisasional mempengaruhi positif signifikan pada OCB. Hasil temuan studi dapat diketahui jika komitmen organisasional mempengaruhi signifikan pada OCB Balai Yasa Yogyakarta. Memperoleh nilai sig. 0,000 atau $< 0,05$. Artinya, jika komitmen organisasional pada karyawan Balai Yasa Yogyakarta ditingkatkan maka akan memberikan dampak yang baik terhadap *OCB*. Sesuai Goller & Dewi (2020) menyatakan komitmen organisasional mempengaruhi pada OCB. Karyawan yang mempunyai komitmen dalam dirinya terhadap perusahaan, maka akan memberikan dampak baik pada perilaku *OCB*, karena karyawan mempunyai kebanggaan tersendiri menjadi bagian dari perusahaan tersebut.

Hipotesis 3 menyatakan *LMX* mempengaruhi positif signifikan pada OCB. Hasil temuan studi dapat diketahui bahwa *LMX* mempengaruhi signifikan pada OCB Balai Yasa Yogyakarta. Memperoleh nilai sig. $0,037 < 0,05$. Artinya, *LMX* yang ada di Balai Yasa Yogyakarta memiliki interaksi yang tinggi maka akan memberikan dampak baik pada perilaku *OCB*. Sesuai Ginting et al., (2021) *LMX* mempengaruhi *OCB*. Terjalinnnya kualitas hubungan interaksi antara pimpinan dan karyawan maka akan memberikan dampak baik pada perilaku *OCB* karena hubungan yang tereksplorasi dapat meningkatkan kerja keduanya.

Hipotesis 4 menyatakan budaya organisasi, komitmen organisasional, dan *LMX* secara simultan mempengaruhi pada OCB. Hasil temuan studi budaya organisasi, komitmen organisasional dan *LMX* berpengaruh simultan terhadap *OCB*. Berdasarkan nilai F hitung sebesar 47,572 atau $> 0,05$ dengan nilai sig. $< 0,000$ atau $< 0,05$. Artinya, budaya organisasi, komitmen organisasional, *LMX* simultan pada *OCB*.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan pada Balai Yasa Yogyakarta dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional, dan *LMX* pada *OCB*. Hasil penelitian ini secara

keseluruhan budaya organisasi (0.000), komitmen organisasional (0.000), dan LMX (0.037) mempengaruhi positif signifikan pada OCB dikarenakan nilai sig.<0.05. Hasil ini dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya untuk menguji lebih lanjut. Dapat meningkatkan koefisien determinasi dari 54%, mengingat masih 46% terdapat faktor variabel lain yang meningkatkan OCB. Pimpinan dapat meningkatkan OCB karyawan dengan budaya organisasi, komitmen organisasional, dan LMX yang masih rendah pada bagian pembahasan.

DAFTAR RUJUKAN

- Dewanggana, B. D., Paramita, P. D., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Karyawan. *Journal Of Manajemen*, 2(2).
- Edwar, R. C., & Sulastri. (2020). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Employee Engagement Sebagai Pemeditasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(2006).
- Esthi, R. B. (2020). *THE INFLUENCE OF WORK TRAINING , COMPETENCE AND DISCIPLINE OF WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT . LESTARINDO PERKASA THE INFLUENCE OF WORK TRAINING , COMPETENCE AND DISCIPLINE OF WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT .* (March).
- Gede, I. K., & Sunny, M. P. (2019). Pengaruh Leader Member Exchange, Empowerment, Talent Management Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Widya Manajemen*, 1(2).
- Ginting, T. F., Rondang, T., Bulan, N., & Aditi, B. (2021). Pengaruh Leader Member Exchange Dan Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT Andhika Pratama Jaya Abadi. *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 11–17.
- Goller, I., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2810. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I07.P17>
- Jaya, R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Pada Bptpm Kota Pekanbaru. *Jurnal EL-RIYASAH*, 8(1), 10. <https://doi.org/10.24014/Jel.V8i1.4404>
- Khiong, K., Ismoyo, T., Diono, W., Pramono, E., Putra, R. S., & ... (2022). The Role Of Digital Leadership, Knowledge Sharing, Leader Member Exchange (LMX) On Organizational Citizenship Behaviour (OCB) And Vocational School *Resmilitaris (Revue Europeenne D Etudes Eruropean Journal Of Military Studies)*, 12(5), 454–470. Retrieved From <https://resmilitaris.net/menu-script/index.php/resmilitaris/article/view/2132%0Ahttps://resmilitaris.net/menu-script/index.php/resmilitaris/article/download/2132/1777>
- Kurnia Ningsih, E. (2020). Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Pegawai Puskesmas Bromo Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 1(5), 2339–0506.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada

Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62. <https://doi.org/10.21512/Humaniora.V5i1.2981>

- Lestari, M. R., & Sujono, F. K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 3(1), 1–14.
- Lestiyanie, D. A., & Yanuar, Y. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Terhadap Ocb, Komitmen Sebagai Intervening Pada Cv. Cempaka. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(2), 191–198.
- Lutfianawati, D., Setiawati, O. R., & Putri, A. A. (2021). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Wisma Rini Pringsewu. 2(4), 99–104.
- Mahmudah, R., Indahwaty, A., Thamrin, Y., Sakit, A. R., Masyarakat, F. K., Hasanuddin, U., ... Korespondensi, E. (2020). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Orgaizational Citizenship Behaviour Perawat Suku Budis-Makassar Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji. *JKKM*, 3(1).
- Mahmudi, B., & Elmi, F. (2020). Effect Of Leader Member Exchange, Organizational Culture And Employee Engagement On Organizational Citizenship Behavior (Case Study Gen Y In Perum Lppnpi). *Dinasti International Journal Of Economics, Finance & Accounting*, 1(1), 71–82. <https://doi.org/10.38035/Dijefa.V1i1.224>
- Manuaba, I. B. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Guru SMP Negeri 1 Abiansemal Badung. *Jurnal Widya Publika*, 7(1), 13–24.
- Meyer, J. P., & Allen, N. (1993). *Commitment To Organizations And Occupations : Extension And Test Of A Three-Component Conceptualization*. (August), 1414–1426. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V1i1.7>
- Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Influence Of Organizational Culture And Organizational Commitment On Employee Performance And Related Papers. *International Journal Of Research And Review*, 7(3), 2454–2237. Retrieved From https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.7_Issue.3_March2020/Abstract_IJRR0037.htm
- Permana, A. D., & A.A. Ayu Sriathi. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Guru. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(8), 4185–4213.
- Priyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi , Lingkungan Kerja , Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. 1(2), 153–162.
- Robbins, S. P., & Judget.A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saqila, Y. Z. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Topas Galeria Hotel. *Competitive*, 16, 1–8.

- Setyowati, K. Y., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Disiplin Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada PT. Derma Beauty Indonesia). *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 7(1), 136. <https://doi.org/10.33087/Ekonomis.V7i1.737>
- Slovin, E. (1960). Slovin's Formula For Sampling Technique.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature And Antecedents. *Journal Of Applied Psychology*, 68(4), 653–663.
- Suci, R. P., Mas, N., & Chrisdianto, A. (2021). Analisis Dampak Strategi Leader Member Exchange Terhadap Organizational Citizenship Behavior Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Inovasi*, 17(3), 456–465.
- Wahyuni, N. P. D. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6079–6098.
- Winarsih*, S., & Riyanto, S. (2020). The Effect Of Organizational Culture, Organizational Justice, And Organizational Commitment On Organizational Citizenship Behavior (OCB). *International Journal Of Management And Humanities*, 5(1), 12–19. <https://doi.org/10.35940/Ijmh.A1123.095120>