

## Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Al- Bairuny Jombang

\*Akhmad Taqiyuddin, Nur Hidayah

Program Studi Manajemen, Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, Indonesia

### ARTICLE INFORMATION

#### KEYWORD:

Gaya Kepemimpinan,  
Kinerja, *Organizational  
Citizenship Behavior* (OCB)  
DOI: 10.32764/bep.v1i2.990



This Journal is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Al-Bairuny Jombang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel yaitu Non Probability Sampling dan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah 35 responden. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner model Skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Al-Bairuny Jombang. Kemampuan beberapa variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya adalah sebesar 43,2% dan 56,8% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of *organizational citizenship behavior* (OCB) and leadership style on teacher performance at Madrasah Aliyah Al-Bairuny Jombang. The type of research used in this study is a type of quantitative research with associative methods. Source of data used is primary data. The technique used for sampling is non probability sampling and using a saturated sampling technique with a total of 35 respondents. The data collection method uses a likert scale model questionnaire. The results showed that *organizational citizenship behavior* (OCB) had no significant effect on teacher performance. Leadership style has an influence on the performance of MA Al-bairuny Jombang teachers. The ability of several independent variables to influence the dependent variable is 43.2% and the remaining 56.8% is influenced by other factors outside of this study.

#### How to Cite:

Taqiyuddin, A., Hidayah, N. 2023. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Al- Bairuny Jombang. *Business and Economic Publication*, 1(2), 50-58.

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah elemen penting dalam mencapai suatu tujuan bagi setiap organisasi. Saat ini unsur sumber daya manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat vital, baik secara mikro maupun secara makro (Endhiarto et al., 2021). Efektivitas operasi di dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusianya. Agar dapat terus bersaing sesuai dengan perkembangan zaman pada saat sekarang ini. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki (Wibowo & Susilowati, 2010).

Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja guru sebagai sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sebuah pendidikan (Aryanti & Panjaitan, 2023). Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai (Supriadi, 2019). Lebih lanjut, kinerja manusia merupakan fungsi dan tingkat kemampuan, sikap dan derajat motivasinya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. (Supriadi, 2019) mengatakan bahwa kinerja adalah perwujudan wewenang, tugas dan tanggung jawab yang diterimanya untuk mencapai tujuan yang telah digariskan oleh organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah *organizational citizenship behavior*. OCB merupakan perilaku positif yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja pada orang-orang yang ada dalam organisasi (Sabri et al., 2023). Menurut Waks dalam (Aprianti & Bhaihaki, 2019), "*Organizational citizenship behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization.*" Hal ini menunjukkan bahwa OCB merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem imbalan yang formal, namun secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja penelitian ini adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin yang dapat menjadi contoh untuk bawahannya (Pradana Lutfiyanto et al., 2020).

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri-ciri yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai (M.Fahmi, Syahrums Agung, 2022). Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Wibowo & Susilowati, 2010).

Berdasarkan pengamatan diatas, dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh anggota organisasi di luar tugas dan wewenangnya (Titisari, 2014). OCB mencakup perilaku pro sosial,

seperti membantu rekan kerja, memberikan bantuan kepada orang lain, dan menghormati aturan sekolah. Dalam konteks pendidikan, keberhasilannya sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpinnya. Begitu pula dengan *organizational citizenship behavior* dan gaya kepemimpinan pada Madrasah Aliyah Al-Bairuny Jombang.

Berpijak dari latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, penyusun tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai permasalahan tersebut dan memaparkannya dalam bentuk penelitian pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *organizational citizenship behavior* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru MA Al-Bairuny Jombang. Hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

- H1 Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kinerja guru di MA Al- Bairuny Jombang
- H2 Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja guru di MA Al- Bairuny Jombang
- H3 Ha : Terdapat Pengaruh yang signifikan antara *organizational citizenship behavior* (OCB) dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di MA Al- Bairuny Jombang

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan sebab akibat antar variabel independen dan variabel dependen (Sa'adah, 2021). Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu secara acak sesuai dengan landasan filsafat positivisme, data dikumpulkan dengan instrumen penelitian, data dianalisis sesuai hipotesis yang sudah ditetapkan yang bersifat kuantitatif statistik (Sa'adah, 2023).

Populasi dalam penelitian ini adalah guru MA Al-Bairuny Jombang diambil sampel dengan menggunakan *non probability sampling* dan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah 35 responden guru MA Al-Bairuny Jombang. Data tersebut kemudian di analisis menggunakan regresi linier berganda dengan aplikasi *IBM SPSS versi 26.0* untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.** Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	t	Sig.
1 (Constant)	17.331	7.239	2.394	.023
OCB	.064	.138	.463	.647
Kepemimpinan	.566	.174	3.256	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian, 2023

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 17.331 + 0,064 X_1 + 0,566 X_2$$

Dari hasil perhitungan dan persamaan analisis statistik koefisien regresi berganda diatas dapat diartikan:

1. Nilai Konstanta  $\alpha$  sebesar 17,331 dapat dikatakan bahwa jika OCB dan gaya kepemimpinan dianggap 0 (nol) maka kinerja guru di Madrasah Aliyah Al-Bairuny Jombang adalah sebesar 17.331.
2. Nilai koefisien regresi variabel OCB sebesar 0.064 dapat dinyatakan bahwa jika OCB semakin baik dan dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja akan mengalami peningkatan. Nilai koefisien regresi pada variabel OCB ( $X_1$ ) menunjukkan nilai sebesar 0.064 berarti terdapat pengaruh positif. Artinya setiap perubahan OCB ( $X_1$ ) sebesar 1% maka kinerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0.064 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap (konstan) atau tidak berubah.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) menunjukkan nilai sebesar 0.566 berarti terdapat pengaruh positif. Artinya setiap perubahan gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 1% maka kinerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0.566 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap (konstan).

Berdasarkan tabel 1, hasil uji T dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji T menunjukkan bahwa nilai t hitung OCB sebesar 0.463 lebih kecil dari pada t tabel (2.728). artinya, jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $0.463 < 2.728$ ) maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak yang menunjukkan arti bahwa ada pengaruh tidak signifikan antara variabel OCB terhadap kinerja guru.
2. Dari hasil uji T menunjukkan bahwa nilai t hitung gaya kepemimpinan sebesar 3.256 lebih besar dari pada t tabel (2.728). artinya, jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $3.256 > 2.728$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang menunjukkan arti bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.

**Tabel 2.** Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263.494	2	131.747	12.183	.000b
	Residual	346.049	32	10.814		
	Total	609.543	34			

Dependent Variable: Kinerja

Predictors: (Constant), Kepemimpinan, OCB

Sumber: Hasil penelitian, 2023

**Tabel 3.** Uji Koefisien Determinasi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657a	.432	.397	3.288

Predictors: (Constant), Kepemimpinan. OCB  
 Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan tabel 2 hasil perhitungan statistikk menunjukkan nilai  $F_{hitung} 12.183 > F_{tabel} 2.51$ . Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut  $0,00 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa OCB dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di MA Al-Bairuny Jombang.

Berdasarkan tabel 3 hasil uji koefisien determinasi *R square* pada penelitian ini diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0.432. hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh OCB dan gaya kepemimpinan sebesar 43,2% dan sisanya dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Guru MA Al-Bairuny Jombang**

Pada variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) terdapat indikator *altruism* (ketidakegoisan). Pada indikator ketidakegoisan dipengaruhi oleh perilaku guru dalam menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Pada indikator sifat berhati-hati dipengaruhi oleh perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan sekolah. Pada indikator sikap sportif dipenuhi oleh perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa menunjukkan keberatan-keberatan. Pada indikator kesopanan dipengaruhi oleh hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Indikator moral kemasyarakatan dipengaruhi oleh perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Pada variabel ini, dari 35 responden masuk kategori baik sebanyak 35 orang atau 100%.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) di atas dengan nilai t hitung OCB sebesar 0.463 lebih kecil dari pada t tabel (2.728). Artinya, jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $0.463 < 2.728$ ) maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja guru. Tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) pada kinerja guru Ma Al-Bairuny kurang menentukan peningkatan kinerja guru, akan tetapi sekolah tetap perlu memperhatikan *organizational citizenship behavior* (OCB) guna meningkatkan kinerja kantor. Walaupun hanya memberikan kontribusi pengaruh yang kecil.



Sejalan dengan penelitian (Purwanto et al., 2021) yang menyatakan bahwa tidak berpengaruh signifikan antara *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja dikarenakan kurang menentukan kinerja *family business*, namun *family business* tetap perlu memperhatikan OCB guna meningkatkan kinerja walaupun hanya memberikan kontribusi pengaruh yang kecil karena dengan adanya OCB karyawan akan tercipta semangat kerja, sikap sportif dan juga moral kemasyarakatan yang tinggi.

Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan (Oktaviani et al., 2022), (Rifqy Rahmansyah, 2017) dan (Lukito, 2018) yang meneliti pengaruh manajerial kepala madrasah dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru membuktikan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja guru MA Al-Bairuny Jombang.

Sehingga dapat disimpulkan jika *organizational citizenship behavior* (OCB) menurun maka kinerja guru juga akan menurun, demikian sebaliknya jika *organizational citizenship behavior* (OCB) meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat secara signifikan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru MA Al-Bairuny Jombang**

Pada variabel gaya kepemimpinan terdapat indikator pengaruh ideal, pertimbangan individual, motivasi inspirasional, dan stimulasi intelektual. Pada indikator pengaruh ideal dipengaruhi oleh perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para anggota terhadap pemimpin. Pada indikator pertimbangan individual dipengaruhi oleh pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para guru. Pada indikator motivasi inspirasional dipengaruhi oleh penyampaian motivasi, visi yang menarik, untuk memfokuskan para guru serta menumbuhkan rasa percaya diri guru dalam melakukan pekerjaan. Dalam indikator stimulasi intelektual dipengaruhi oleh perilaku yang meningkatkan kesadaran guru akan permasalahan dan mempengaruhi para guru dalam menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang. Pada variabel ini, dari 35 responden masuk ke kategori baik sebanyak 35 orang atau 100%.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) di atas dengan nilai t hitung sebesar 3.256 lebih besar dari pada t tabel (2.738). artinya, jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $3.256 > 2.738$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang menunjukkan arti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru yang artinya semakin baik nilai gaya kepemimpinan maka tingkat kinerja guru semakin baik.

Sejalan dengan penelitian (Kusvitaningrum et al., 2021), (Harmendi dkk et al., 2021), (Pahlawan & Tambusai, 2019) dan (Putri & Suwandana, 2016) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di MA Al-Bairuny Jombang**

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) di atas dengan nilai  $F$  hitung  $12.183 > F$  tabel 2.51. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *organizational citizenship behavior* (OCB) dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru yang disebabkan kuatnya ketertarikan kerja antara guru dengan madrasah dan adanya rasa tanggung jawab serta rasa ikhlas dalam bekerja. Hal ini di dukung dengan tingginya gaya kepemimpinan yang terjadi di madrasah memiliki ciri khas tersendiri dibandingkan dengan madrasah lainnya sehingga dapat meningkatkan kinerja guru MA Al-Bairuny Jombang.

Hasil pengujian dari koefisien determinasi diketahui bahwa nilai  $R$  square sebesar 0.432. hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh OCB dan gaya kepemimpinan sebesar 43,2% dan 56,8% sisanya dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Hal tersebut berarti apabila *organizational citizenship behavior* dan gaya kepemimpinan diberikan kepada guru MA Al-Bairuny Jombang secara bersama-sama maka kinerja guru akan meningkat secara signifikan.

Keadaan ini sama dengan penelitian yang dilakukan (Putu et al., 2016) yang meneliti pengaruh *organizational citizenship behavior* kepemimpinan transaksional, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, membuktikan bahwa pengaruh *organizational citizenship behavior*, kepemimpinan transaksional, dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru MA Al-Bairuny Jombang. Dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru MA Al-Bairuny Jombang. Sedangkan *organizational citizenship behavior* (OCB) dan gaya kepemimpinan, secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru MA Al-Bairuny Jombang. Hal tersebut berarti apabila *organizational citizenship behavior* (OCB) dan gaya kepemimpinan yang diberikan kepada kinerja guru MA Al-Bairuny Jombang secara bersamaan maka kinerja guru akan meningkat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aprianti, D. I., & Bhaihaki, M. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Samarinda". *Jurnal Ekonomika: Manajemen, Akuntansi, Dan Perbankan Syari'ah*, 6(2), 97-110. <https://doi.org/10.24903/je.v6i2.439>
- Aryanti, S., & Panjaitan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Implikasinya terhadap

- Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Nippo Mechatronics Indonesia). *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 1358–1364. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1649>
- Endhiarto, T., Rahmawati, A., Puspitasari, N., Ekonomi dan Bisnis, F., & Jember, U. (2021). *Bisma: Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 15(3), 214–221.
- Harmendi dkk, M., Kata Dari Judul Artikel, B., Harmendi, M., Lian, B., & Wardarita, R. (2021). PRODU: Prokurasi Edukasi-Jurnal Manajemen Pendidikan Islam [P-ISSN: 2721-270X]\*\*\*\*Volume 2, Nomor 2, Juni 2021\*\*\*\* [E-Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru 1. *PRODU-Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2).
- Kusvitaningrum, A. B., Sobri, A. Y., & Sunarni, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri. *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, Dan Pengelolaan Pendidikan*, 1(11), 915–926. <https://doi.org/10.17977/um065v1i112021p915-926>
- Lukito, H. (2018). Pengaruh Organizational citizenship behavior dan organizational culture terhadap job satisfaction dengan variabel mediasi Intent to Stay pada guru SMK se Kabupaten Mojokerto. *JEBDEER: Journal of Entrepreneurship, Business Development and Economic Educations Research*, 1(2), 77–84. <https://doi.org/10.32616/jbr.v1i2.102>
- M.Fahmi, Syahrums Agung, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 119–123. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.166>
- Oktaviani, W., Sulthan, U. I. N., Saifuddin, T., Sulthan, U. I. N., Saifuddin, T., Sulthan, U. I. N., & Saifuddin, T. (2022). *JOURNAL OF EDUCATIONAL RESEARCH (JER)* Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dan Organizational Citizenship Behavior. 1, 357–384.
- Pahlawan, U., & Tambusai, T. (2019). Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(1), 63–69.
- Pradana Lutfiyanto, R., Huda, N., & Hulmansyah, H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel mediasi (Study Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan). *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 5(2), 144–172. <https://doi.org/10.33476/j.e.b.a.v5i2.1658>
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 256.



<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10454>

- Putri, I., & Suwandana, I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 254772.
- Putu, N., Archita, A., & Devi, K. (2016). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Industri perhotelan di Bali khususnya di Kabupaten Badung semakin berkembang dari tahun ke tahunnya , peningkatan tersebut dipengaruhi oleh semakin berkembangnya sektor-sektor pariwisata s. 5(11), 7418–7445.*
- Rifqy Rahmansyah. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Occupational Medicine*, 53(4), 130.
- Sa'adah, L. (2021). *Metode penelitian ekonomi dan bisnis*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Sa'adah, L. (2023). *Analisis Kualitatif dan Kuantitatif*. CV Mitra Ilmu.
- Sabri, D., Mustaqim, H., Syahputra, R., & Fadli Luran, M. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan dan kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 367–374. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3830>
- Supriadi. (2019). *Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja dosen stmik kharisma karawang*. 43–65.
- Titisari, P. (2014). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. 113. <https://doi.org/10.47709/jap.v2i2.20272>
- Wibowo, E., & Susilowati, W. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behaviour, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 10(1), 66.