

Organizational citizenship behavior karyawan BPS Jakarta Timur**Yusuf Faisal^{1✉}, Jonathan Romario², Bagas Syahril Sidik³**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Bhakti

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisa pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 53 karyawan dan sampling yang digunakan adalah. Teknik pengumpulan data adalah dengan pembagian kuesioner. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Analisa data menggunakan uji validitas dan realibilitas, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, determinasi, uji hipotesis. Kesimpulan dalam penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior. Besarnya Koefisien determinasi Adjusted R Square adalah sebesar 0.551 berarti Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja dapat menjelaskan Organizational Citizenship Behavior sebesar 55,1% dan sisanya 45,9% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini seperti: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan sebagainya.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan transformatif; motivasi kerja; organizational citizenship behavior

The effect of transformational leadership style and work motivation on organizational citizenship behavior**Abstract**

This study aims to test and examine the impact that Work Motivation and Transformational Leadership Style have on Organizational Citizenship Behavior. In this study, 53 employees were used as both the population and the sample, and The method for collecting data is to distribute questionnaires. Primary data are the data used. Validity and reliability tests, conventional assumptions, multiple linear regression analysis, determination, and hypothesis testing were utilized in data analysis. The study's conclusion is that Organizational Citizenship Behavior is positively impacted by Transformational Leadership Style and Work Motivation. The Adjusted R Square coefficient of determination is 0.551, indicating that Transformational Leadership Style and Work Motivation can account for 55.1% of Organizational Citizenship Behavior, with other variables outside of this study influencing the remaining 45,9%, such as: Work Fulfillment, Workplace, Administration Style Groundbreaking, etc.

Key words: Transformational leadership style; work motivation; organizational citizenship behavior

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya didukung oleh aspek keuangan yang berupa pemodal dan profit saja tetapi juga didukung oleh sumber daya manusia (SDM). Karyawan merupakan sumber daya yang berguna dalam keberhasilan suatu organisasi karena kegagalan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan memengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi dimana karyawan harus memiliki komitmen, kepedulian, dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan. Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang bekerja secara efektif, dimana untuk mencapai keefektifan tersebut sangat diperlukan kerja sama tim yang baik antar karyawan, dengan begitu karyawan tidak akan merasa enggan untuk membantu rekan-rekan di tempat kerja mereka dan melakukan tugas-tugas melebihi dari tugas mereka sebenarnya yang kemudian disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (Yulfiantie Hartono et al., 2022). Rendahnya *organizational citizenship behavior* (OCB) akan berakibat pada hubungan antar karyawan semakin buruk, ketidak patuhan karyawan terhadap organisasi, adanya sikap iri kepada rekan kerja, pekerjaan yang tidak kunjung selesai, menurunnya stabilitas organisasi, kinerja karyawan menurun dan organisasi tidak bisa memberikan pelayanan secara maksimal. Seperti dengan adanya karyawan yang mangkir atau menggunakan jam kerjanya untuk kegiatan lain yang tidak mendukung hasil kerja akan mengganggu stabilitas organisasi. Hubungan antar karyawan bisa semakin memburuk dengan adanya sikap malas membantu rekan kerjanya. Banyaknya karyawan yang mangkir dan tidak mengerjakan lembur membuat banyak pekerjaan yang tidak kunjung selesai dan menurunnya stabilitas organisasi. Karyawan yang puas tampaknya akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan maupun perusahaan di mana ia berada akan melakukan hal-hal positif untuk perusahaan dan sesama rekan kerjanya dengan alasan ingin membalas apa yang selama ini telah mereka dapatkan dari perusahaan. Salah satu faktor yang memicu rasa puas karyawan terhadap perusahaan adalah sistem manajerial berdasarkan keadilan.

Dalam konsep Satu Data Indonesia, Badan Pusat Statistik berperan sebagai Pembina data statistik. Selain itu, badan pusat statistik diberi amanah untuk menyediakan statistik dasar sebagai dasar pengambilan kebijakan nasional dan bertanggung jawab terhadap pelayanan statistik terpadu. Besarnya tanggung jawab badan pusat statistik tersebut tentu saja menuntut para pegawai badan pusat statistik untuk memiliki kinerja yang baik dengan *organization citizenship behavior* (OCB) sebagai salah satu indikatornya. OCB dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dari pegawai. Dalam suatu konsep data Indonesia, Badan Pusat Statistik mempunyai peran sebagai pembina data statistik. Selain itu Badan Pusat Statistik juga diberi amanah untuk menyediakan statistik dasar sebagai dasar pengambilan keputusan nasional serta bertanggungjawab terhadap pelayanan statistik terpadu. Sehingga besarnya tanggung jawab Badan Pusat Statistik tersebut tentu saja menuntut para pegawai Badan Pusat Statistik untuk memiliki kinerja yang baik dengan *organization citizenship behavior* (OCB) sebagai salah satu indikator yang dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional serta motivasi kerja para pegawainya. Tahap pengolahan data sangat menentukan seberapa jauh tingkat keakuratan dan ketepatan data statistik yang dihasilkan. BPS merupakan instansi perintis dalam penggunaan komputer karena telah memulai menggunakannya sejak sekitar 1960. Sebelum menggunakan komputer, BPS menggunakan kalkulator dan alat hitung sipoa dalam mengolah data.

Teknologi komputer yang diterapkan di BPS selalu disesuaikan dengan perkembangan teknologi informasi dan juga mengacu kepada kebutuhan. Personal komputer yang secara umum lebih murah dan efisien telah dicoba digunakan untuk menggantikan mainframe. Sejak 1980-an, personal komputer telah digunakan di seluruh kantor BPS provinsi, diikuti dengan penggunaan komputer di seluruh BPS kabupaten dan kota sejak 1992.

Dengan menggunakan personal komputer, kantor statistik di daerah dapat segera memproses pengolahan data, yang merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari pengumpulan data, kemudian memasukkan data mentah ke dalam komputer dan selanjutnya data tersebut dikirim ke BPS pusat untuk diolah menjadi data nasional. Begitu pula di tahun 2022 pendataan awal registrasi sosial ekonomi yang diselenggarakan oleh BPS pusat menjadi awal pendataan sosial ekonomi yang serentak diselenggarakan mulai tanggal 16 Oktober 2022 hingga tanggal 15 November 2022. Pada pendataan awal registrasi sosial ekonomi ini BPS Jakarta Pusat menyebar 1185 petugas lapangan untuk mencacah seluruh kecamatan dan kelurahan di Jakarta Pusat (jakpuskota.bps.go.id).

Pemimpin transformasional mengevaluasi kemampuan dan potensi masing-masing bawahan untuk menjalankan suatu tugas/pekerjaan, sekaligus melihat kemungkinan untuk memperluas tanggung jawab dan kewenangan bawahan di masa mendatang. (Agustina & Kriwangko, n.d.).

Berdasarkan penelitian (Agustina & Kriwangko, Lasut et al., 2019 Muhammad Ali Aqsa, 2021 Arhipen Yapentra & Herman, 2020 Darmawan, 2017; Kadek et al., 2017; Maulana, 2020; Rudi Gunawan, 2016; Winartio & Jon Henri Purba, 2018) mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior

Motivasi kerja merupakan salah satu kunci kesuksesan organisasi, yakni suatu faktor yang menimbulkan dorongan, semangat maupun antusiasme seorang pekerja untuk mengarahkan kemampuannya dalam melakukan serangkaian tindakan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. (Yulfiantie Hartono et al., 2022).

Berdasarkan penelitian (Yulfiantie Hartono et al., 2022 Febriani, 2016; Iswiarto & Soliha, 2019; Monika Vida Aknes et al., 2021; Saputra et al., 2021; Susilo & Muhardono, 2021; Wiria Tantra et al., 2018; Wulandari & Prayitno, 2017; Al-Khusna et al., n.d.) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini kepada karyawan sensus Badan Pusat Statistik DKI Jakarta yang melakukan sensus penduduk di Jakarta Timur. Sampel Teknik atau metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala Likert 1 sampai 6. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan yaitu SPSS Versi 25. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Degree of freedom (df) = 53-2, (df) = 51 dengan nilai (df) 51 dan nilai alpha 0,05 atau 5% didapat angka r tabel 0,2706. Nilai r tabel dan r hitung dapat digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya masing-masing indikator. Butir pertanyaan/ Pernyataan dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Semua pernyataan dalam kuesioner penelitian adalah valid, seperti yang ditunjukkan oleh hasil ketiga variabel. Semua item pernyataan dalam variabel memiliki r hitung > r tabel (0,2706) dan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Uji Validitas		Keterangan
		Rhitung	Rtabel	
X1	X1.1	0,611	0,2706	Valid
	X1.2	0,638	0,2706	Valid
	X1.3	0,617	0,2706	Valid
	X1.4	0,453	0,2706	Valid
	X1.5	0,424	0,2706	Valid
	X1.6	0,702	0,2706	Valid
	X1.7	0,501	0,2706	Valid
	X1.8	0,652	0,2706	Valid
	X1.9	0,554	0,2706	Valid
	X1.10	0,598	0,2706	Valid
	X1.11	0,542	0,2706	Valid
X2	X2.1	0,496	0,2706	Valid
	X2.2	0,557	0,2706	Valid
	X2.3	0,594	0,2706	Valid
	X2.4	0,553	0,2706	Valid
	X2.5	0,573	0,2706	Valid
	X2.6	0,625	0,2706	Valid
	X2.7	0,572	0,2706	Valid
	X2.8	0,723	0,2706	Valid
	X2.9	0,366	0,2706	Valid

Variabel	Pertanyaan	Uji Validitas		Keterangan
		Rhitung	Rtabel	
Y	X2.10	0,404	0,2706	Valid
	X2.11	0,447	0,2706	Valid
	X2.12	0,531	0,2706	Valid
	X2.13	0,477	0,2706	Valid
	Y.1	0,530	0,2706	Valid
	Y.2	0,539	0,2706	Valid
	Y.3	0,464	0,2706	Valid
	Y.4	0,343	0,2706	Valid
	Y.5	0,547	0,2706	Valid
	Y.6	0,480	0,2706	Valid
	Y.7	0,611	0,2706	Valid
	Y.8	0,673	0,2706	Valid
	Y.9	0,518	0,2706	Valid
	Y.10	0,550	0,2706	Valid
	Y.11	0,458	0,2706	Valid
	Y.12	0,535	0,2706	Valid
	Y.13	0,659	0,2706	Valid
	Y.14	0,418	0,2706	Valid
	Y.15	0,453	0,2706	Valid
	Y.16	0,471	0,2706	Valid
	Y.17	0,274	0,2706	Valid
	Y.18	0,532	0,2706	Valid
	Y.19	0,620	0,2706	Valid
	Y.20	0,409	0,2706	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau *handal* jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Iswiarto & Soliha, 2019). Tujuan dari pengujian reliabilitas kuesioner adalah untuk menguji apakah kuesioner yang dibagikan responden benar-benar dapat diandalkan sebagai alat pengukur. Dari ketiga variabel menunjukkan koefisien Cronbach Alpha > 0,60 dapat disimpulkan bahwa semua penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbarch Alpha	N of items
Transformational Leadership Style	0.782	11
Work Motivation	0.762	13
Organizational Citizenship Behavior	0.839	20

Analisis Koefisien Pearson

Hasil analisis koefisien korelasi pearson nilai sig. (1-tailed) adalah 0,00 lebih kecil dari 0,05 sesuai dengan ketentuan berarti ada korelasi yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformatif dengan *organizational citizenship behavior*, dimana nilai pearson correlation variabel gaya kepemimpinan transformatif menunjukkan sebesar 0,662 berdasarkan pedoman gaya kepemimpinan transformatif memiliki hubungan yang kuat terhadap *organizational citizenship behavior* dan berdasarkan nilai sig. (1-tailed) adalah 0,00 lebih kecil dari 0,05 sesuai dengan ketentuan berarti ada korelasi yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior* dimana nilai pearson correlation variabel tingkat kecurangan akademik 0,737 berdasarkan pedoman motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap *organizational citizenship behavior*.

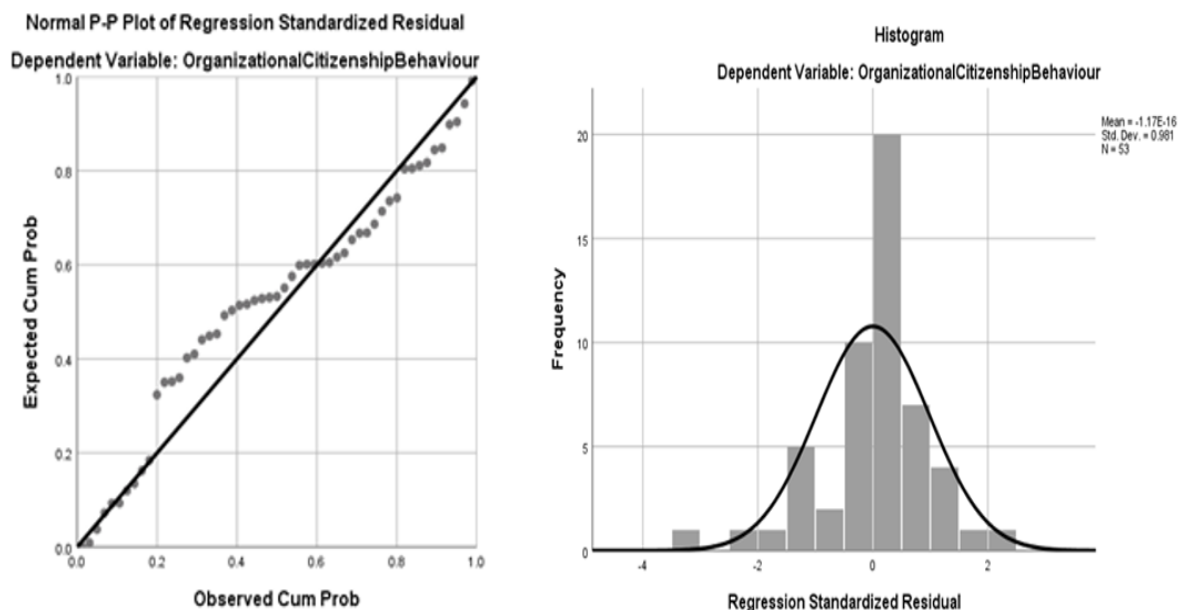
Tabel 3.
Hasil Analisis Koefisien Pearson
Correlations

		Transformational Leadership Style	Work Motivation	Organizational Citizenship Behavior
Transformational Leadership Style	Pearson Correlation	1	.759**	.662
	Sig. (1-tailed)		.000	.000
	N	53	53	53
Work Motivation	Pearson Correlation	.759**	1	.737**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000
	N	53	53	53
Organizational Citizenship Behavior	Pearson Correlation	.662	.737**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	
	N	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah data yang digunakan memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan P-P Plot Test. Untuk mengetahui normalitas residual ialah dengan mengetahui grafik histogram mencocokkan dengan data observasi dengan distribusi yang hamper sama dengan distribusi normal. Regresi yang dapat dikatakan baik apabila model regresi yang berdistribusikan normal. Uji statistic non-parametrik Kolmogorow-Smirnov (K-S) merupakan uji statistik lain yang dapat dapat digunakan untuk mengukur normalitas residual. Grafik normal P-Plot terlihat bahwa sebaran nilai residual yang dilambangkan oleh titik atau lingkaran kecil tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya. Jika residual berasal dari distribusi yang normal, maka nilai sebaran akan terletak disekitar garis lurus. Oleh karena, itu dapat diketahui bahwa hasil data residual tersebut adalah normal atau telah terpenuhi.



Gambar 1.
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar Grafik histogram menunjukkan bahwa distribusi penyebaran residual yang normal, karena grafik tersebut tidak menunjukkan adanya arah yang cenderung ke kanan ataupun ke kiri.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dalam model regresi penelitian ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai tolerance yaitu apabila nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 menunjukkan adanya multikolinieritas. Jika nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

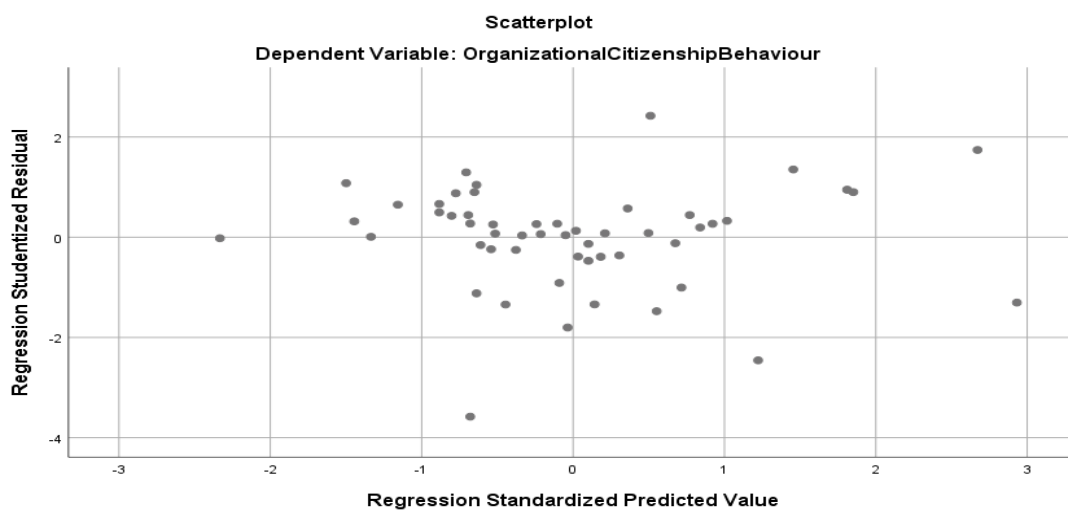
Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficientsa

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Transformational Leadership Style	0.424	2.358
	Work Motivation	0.424	2.358
Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior			

Berdasarkan table diatas hasil uji multikolinieritas menunjukan bahwa nilai tolerance value dari variabel independent menyatakan nilai lebih dari 0,10 yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,424 dan Motivasi Kerja sebesar 0,424 Dengan nilai VIF (Varians Inflation Factor) dari variabel independent menunjukan nilai tidak lebih dari 10 yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 2.358 dan Motivasi Kerja sebesar 2.358 Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian adalah reliabel atau handal, kuat terhadap perubahan yang terjadi pada variabel lainnya di dalam model regresi berganda.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menguji terbentuknya perbandingan variance residual satu periode pemantauan ke periode pemantauan yang lain. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan menganalisis grafik scatter-plot antara menjadi salah satu cara guna 70 mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengolahan data, uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini ditunjukan pada gambar berikut:



Gambar 2.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dapat dilihat dari gambar diatas hasil pengujian scatter-plot menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar antara dibawah 0 sampai diatas 0 pada sumbu Y. Disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda yaitu:

Tabel 5.
Hasil Analisis regresi linear berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.508	4.953		2.918	.005
	Transformational Leadership Style	.374	.222	.241	1.686	.098
	Work Motivation	.843	.217	.555	3.888	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan dari data uji signifikansi parsial (uji t) diperoleh suatu hasil bahwa hipotesis pertama yang menyatakan “Secara Parsial terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior” diterima, dengan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,098 > 0,05$. maka menunjukkan bahwa H01 diterima atau Ha1 ditolak, artinya secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Hal ini menunjukkan dari temuan penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan transformasional itu merupakan komponen yang penting, Semakin organisasi menerapkan gaya kepemimpinan transaksional, maka organizational citizenship behavior karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan dari data uji signifikansi parsial (uji t) diperoleh suatu hasil bahwa hipotesis pertama yang menyatakan “Secara Parsial terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior” diterima, dengan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. ,maka menunjukkan bahwa Ho2 diterima dan Ha2 ditolak. Sehingga artinya secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel organizational citizenship behavior. Hal ini menunjukkan dari temuan penelitian ini bahwa motivasi kerja menjadi kekuatan internal dan eksternal yang dapat mendorong para karyawan memiliki keinginan untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dengan sukarela tanpa paksaan.

$$Y = 24.508 + 0.374 X_1 + 0.843 X_2 + e$$

Makna dari penjelasan analisis regresi linear berganda diatas adalah: Apabila variabel bebas berupa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja tidak mengalami peningkatan, maka variabel terikat berupa organizational citizenship behavior sebesar 24.508 satuan; Apabila terjadi peningkatan sebesar satu satuan untuk variabel bebas berupa gaya kepemimpinan transformasional, maka variabel terikat berupa organizational citizenship behavior akan meningkat sebesar 0,374 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap; dan Apabila terjadi peningkatan sebesar satu satuan untuk variabel bebas berupa motivasi kerja, maka variabel terikat berupa organizational citizenship behavior akan meningkat sebesar 0,843 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisienn Determinasi

Tabel 6.
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754a	.568	.551	6.08647
a. Predictors: (Constant), Work Motivation, Transformational Leadership Style				
b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior				

Adjusted R Square adalah: sebesar 0.551 berarti gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dapat menjelaskan organizational citizenship behavior sebesar 55.1% dan sisanya 45.9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini seperti: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja,, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis secara (Uji-F)

Tabel. 7
Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2438.271	2	1219.135	32.909	.000b
	Residual	1852.258	50	37.045		
	Total	4290.528	52			
a. Dependent Variable: Organizational Citibzenship Behaviour						
b. Predictors: (Constant), Transformationa Leadershipl Style, Work Motivation						

Hasil pengujian simultan diperoleh nilai F hitung (32.909) < (3.18) dengan tingkat signifikansi 0.000, maka hipotesis diterima yaitu: Gaya Kepemimpinan Transformatonal dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

SIMPULAN

Variabel gaya kepemimpinan transformatonal memiliki nilai maksimum dari indikator contingent reward dengan pernyataan “Pemimpin akan memberi imbalan jika saya melakukan pekerjaan dengan baik “. Sedangkan nilai minimum dimiliki oleh indicator laissez-faire dengan pernyataan “Pemimpin lebih mengutamakan kepentingan pribadi dibanding kepentingan Bersama”. Variabel motivasi kerja memiliki nilai maksimum dari indikator need for achievement dengan pernyataan “Saya mencoba dengan sangat sungguh- sungguh untuk mencapai target yang diberikan “. Sedangkan nilai minimum dimiliki oleh indicator need for achievement dengan pernyataan “Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit”. Variabel organizational citizenship behavior memiliki nilai maksimum dari indikator sportmanship dengan pernyataan “Saya tidak suka mencari-cari kesalahan organisasi“. Sedangkan nilai minimum dimiliki oleh indikator consceintiousness dengan pernyataan “Saya bersedia bekerja melebihi waktu yang ditentukan”.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, H., & Kriwangko, P. (N.D.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatonal Dan Transaksional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Sushi Tei Galaxy Mall Surabaya The Impact Of Transformational And Transactional Leadership Style On Organizational Citizenship Behavior In Sushi Tei Galaxy Mall Surabaya.
- Al-Khusna, Y., Andini, S. N., Made, I., Dwiarta, B., & Surabaya, A. B. (N.D.). Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb).
- Arhipen Yapentra, & Herman. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Tranformatonal Dan Transaksional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Guru Smk “M” Pekanbaru.
- Darmawan, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformatonal Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Islamic Boarding School Tingkat Sma Di Yogyakarta. Jurnal Aplikasi Bisnis, 17(2).
- Febriani, H. D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviaor (Ocb) Karyawan Pt. Pelindo Iii (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya. In Jurnal Aplikasi Administrasi (Vol. 19, Issue 2).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25.
- Iswiarto, E., & Soliha, E. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Anggota Polisi Polda Jawa Tengah) Effect Of Work Life Quality (Qwl) And Motivation On Organizational Citizenship Behavior (Ocb) With Mediation Of Job Satisfaction (Study On Police Members Within The Central Java Regional Police).

- Kadek, I., Gunawan, I., Salit, G., & Netra, K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan. 6(4), 2133–2160.
- Lasut, E. J., Sendow, G. M., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Aston Hotel Manado Influence Of Transformational And Transactional Leadership To Organizational Citizenship Behavior (Ocb) At Aston Hotel Manado. 7(2), 2491–2500.
- Maulana, R. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pt Sinergi. Jurnal Ecodemica, 4(2). [Http://Ejournal.Bsi.Ac.Id/Ejurnal/Index.Php/Ecodemica](http://Ejournal.Bsi.Ac.Id/Ejurnal/Index.Php/Ecodemica)
- Monika Vida Aknes, Anggen Yohanes Calvin, & Luluk Tri Harini. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Cu Betang Asi Kantor Pusat Palangka Raya.
- Muhammad Ali Aqsa. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb).
- Peniarsih, & Andriandi. (2018). Analisis Determinan Sistem Informasi E-Ticketing (Pendekatan Extended Theory Of Planned Behaviour). Agustus, 2(3), 8700.
- Rudi Gunawan. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior(Ocb) Pada Pt First Marchinery Tradeco Cabang Surabaya.
- Saputra, A., Kirana, K. C., Septyarini, E., Kunci, K., Kerja, L., Kerja, M.-S., & Kerja, K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). 10(2), 85–92. [Http://Ejournal.Uika-Bogor.Ac.Id/Index.Php/Inovator/Index](http://Ejournal.Uika-Bogor.Ac.Id/Index.Php/Inovator/Index)
- Shakuntala, B., & Suzan, L. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Skala Usaha, Dan Pengetahuan Akuntansi Terhadap Penggunaan Informasi Akuntansi (Survei Pada Umkm Binaan Sektor Makanan Dan Minuman Di Kecamatan Bekasi Selatan 2022). 79–120.
- Susilo, D., & Muhardono, A. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Tenaga Pendidik. In Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (Vol. 24). Www.Jurnal.Unikal.Ac.Id/Index.Php/Jebi
- Winartio, & Jon Henri Purba. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan rumah Sakit Swasta Di Kota Medan).
- Wiriya Tantra, M., Sari, E., & Tantri, F. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Perilaku Keanggotaan Organisasi) Guru Sma Swasta Buddhis Se-Dki Jakarta.
- Wulandari, D. A., & 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. [Https://Doi.Org/10.33633/Jpeb.V2i1.2234](https://Doi.Org/10.33633/Jpeb.V2i1.2234)
- Yulfiantie Hartono, S., Paramita, W., & Wahyu Handaru, A. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan Perusahaan Umum Di Jakarta Dan Banten (Vol. 3, Issue 1).
- Situmeang, H. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Punsihment Terhadap Kinerja Driver GoRide Pada Gojek Indonesia Di Kota Bekasi. 1(1).