

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN FOOD AND BEVERAGE**

## *THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN FOOD AND BEVERAGE EMPLOYEES*

**Wita Astria<sup>1</sup>, Evi Kurniasari Purwaningrum<sup>2</sup>, Silvia Eka Mariskha<sup>3</sup>**

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda,  
Jl. Ir. H. Juanda, Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia

**Kosubjeksi:** [witaastria12@gmail.com](mailto:witaastria12@gmail.com)

**Abstract:** *Transformational leadership in principle motivates subordinates to do better than what they can do, in other words, can increase the trust or self-confidence of subordinates which will influence the increase in organizational citizenship behavior which is one of the factors that can increase job satisfaction and employee performance. This research was conducted to determine empirically the influence of transformational leadership on organizational citizenship behavior in food and beverage employees. This study uses a quantitative approach. Data was collected through questionnaires. The research sample was determined using a probability sampling technique with simple random sampling. The number of subjects in this study was 76 active employees in the f&b industry, minimum 1 year period of employment with an age range 19 to 45 years old. Research data obtained use two types of scale that are scale transformational leadership and scale organizational citizenship behavior. The research data was analyzed using a simple regression linear analysis technique with the help of the SPSS 24.0 for Windows application. The results of this study indicate that transformational leadership has a significant influence on organizational citizenship behavior. with  $p$  value = 0.164 ( $p > 0.05$ ). The influence of transformational leadership on organizational citizenship behavior is shown by the  $R$ squere value of 0.543 It is interpreted that transformational leadership has an influence of 54.3% on organizational citizenship behavior. This research found that a higher level of transformational leadership will also increase organizational citizenship behavior in food and beverage employees.*

**Keywords:** *employees, organizational citizenship behavior, transformational leadership*

**Abstrak:** Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari yang dapat dilakukannya, dengan kata lain dapat meningkatkan rasa percaya atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh pada peningkatan perilaku *organizational citizenship behavior* yang merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui secara empiris pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan *food and beverage*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik *probability sampling* dengan *simple random sampling*. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 76 orang karyawan aktif pada industri f&b, masa kerja minimal 1 tahun dengan rentang usia 19 sampai dengan 45 tahun. Data penelitian diperoleh menggunakan dua jenis skala yaitu skala kepemimpinan transformasional dan skala *organizational citizenship behavior*. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik analisis *regresi linier* sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS 24.0 for Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. dengan nilai  $p = 0,164$

( $p > 0,05$ ). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* ditunjukkan dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,543. Hal ini diinterpretasikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh sebesar 54,3% terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini menemukan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional maka akan semakin meningkat pula *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian makanan dan minuman.

**Kata kunci:** karyawan, kepemimpinan transformasional, *organizational citizenship behavior*

## PENDAHULUAN

Perkembangan zaman sekarang sudah sangat pesat dimana industri juga ikut menyesuaikan perubahan yang serba cepat, praktis dan instan. Salah satu industri yang berkembang pesat yaitu makan dan minum. Makanan dan minuman merupakan kebutuhan pokok sehari-hari manusia tetapi karena sekarang serba praktis dan cepat kebanyakan orang terutama pekerja kantoran dan mahasiswa memiliki lebih sedikit waktu untuk memasak dan menyiapkan makan untuk diri mereka dan lebih memilih membeli makan dan minuman yang diperjual belikan secara instan.

Makanan dan minuman telah menjadi bisnis yang menguntungkan, dalam dunia industri makanan dan minuman disebut juga industri *food and beverage* atau *f&b* yaitu industri yang menangani produksi, distribusi, dan penjualan makanan dan minuman. Terdapat berbagai jenis bisnis *f&b* yaitu, restoran, cafe, bar, hotel, katering, dan lain-lain (Rahmadi, 2023). Seiring waktu bisnis *f&b* semakin berinovasi, karena makanan dan minuman tidak hanya menjadi kebutuhan pokok tetapi sudah menjadi salah satu *lifestyle* dimana orang-orang pergi ke restoran, kafe dan bar tidak hanya untuk makan dan minum tetapi untuk menikmati suasana atau hanya sekedar ingin terlihat keren dan berkelas. *f&b* jenis *dine-in* seperti kafe, restoran, bar sekarang bersaing tidak hanya menyediakan makanan dan minuman tetapi menyediakan fasilitas yang nyaman, estetik dan bergaya yang dapat digunakan pengunjung untuk berfoto dan di pamerkan di sosial media.

Industri *f&b* sekarang sangat banyak dan kompetitif dengan berbagai konsep yang diterapkan untuk menarik pelanggan sehingga persaingan di industri *f&b* semakin ketat terutama *f&b* jenis *coffee shop*. Berdasarkan riset independen Toffin, jumlah kedai kopi di Indonesia hingga Agustus 2019 mencapai lebih dari 2.950 gerai, meningkat hampir tiga kali lipat dibandingkan pada 2016, yang hanya 1.000 gerai. Dimana market value yang dihasilkan mencapai Rp4,8 triliun market. Kemunculan *coffee shop* akhir-akhir ini membuat kalangan muda secara masal menjadi penikmat kopi dadakan. *Coffee shop* yang kita kenal seperti jurnal *coffee*, filosofi kopi, starbucks, dan *coffee shop* lainnya menjadi tempat incaran kalangan muda untuk mengisi waktu santai *coffee shop* yang berkembang masa kini menawarkan konsep yang cukup kreatif agar para pelanggan mendapatkan suasana yang baru. Menurut pandangan penulis, *coffee shop* bukan hanya sekedar tempat untuk menikmati kopi dan bercengkrama dengan teman, namun juga menjadi tempat untuk mengerjakan tugas, rapat, menikmati pertunjukan music dan lain-lain (Aryani, Dkk, 2022).

Untuk dapat bersaing di dalam bisnis ini dibutuhkan pengelolaan yang memperhatikan pelayanan, fasilitas, promosi, inovasi dan sumber daya manusia (SDM). Dalam industri ini pengelolaan sangat berperan penting karena dibutuhkan kerjasama tim yang mampu bersinergis memberikan kontribusi baik pimpinan maupun karyawan dalam perencanaan dan juga penerapannya. Tetapi di dunia kerja tidak dapat dipungkiri terdapat karakter, kepribadian serta lingkungan kerja yang membutuhkan banyak penyesuaian untuk membentuk sistem yang terorganisir dan terarah. Untuk menciptakan sinergis dan kontribusi baik pimpinan dan karyawan sebaiknya memiliki perilaku kesediaan diri untuk berkontribusi lebih. Kesediaan para karyawan untuk berkontribusi secara positif tersebut akan menjadi sumber bagi peningkatan efektivitas, efisiensi, dan kreativitas kerja. Ketika seorang karyawan

dapat melakukan pekerjaan pokoknya dan juga menjalankan pekerjaan diluar pekerjaan pokoknya maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Melakukan pekerjaan lain selain pekerjaan pokoknya (extra-role) disebut juga dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) (Tiar & Taharuddin, 2023).

*Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah peran ekstra perilaku sosial organisasi maupun perilaku sukarela dalam organisasi yang mencakup kecenderungan sifat kooperatif dan kesungguhan karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memberi kontribusi pada keefektifan organisasi dengan melakukan hal di luar tugas atau peran utama mereka adalah aset bagi perusahaan (Khairuddin, 2020). *Organizational citizenship behavior* (OCB) pertama kali diciptakan oleh Bateman & Organ yang mendefinisikannya sebagai perilaku individu yang bersifat bijaksana yang mendorong berfungsinya suatu organisasi secara efektif, meskipun hal ini tidak diakui secara eksplisit oleh sistem penghargaan formal (Organ, 1988) dalam (Habeeb, 2019). Pemahaman OCB yang juga mendapat perhatian dikemukakan oleh Williams dan Anderson membagi OCB menjadi dua yaitu OCB-I, atau perilaku OCB yang ditujukan kepada individu (bisa kepada rekan kerja atau atasan) serta OCB-O, yaitu perilaku OCB yang ditujukan kepada organisasi. Secara garis besar yang semua ahli tampaknya saling sepakat mengenai OCB, yaitu perilaku ini di luar dari kewajiban seorang karyawan sehingga mestinya tidak diikutkan dalam penilaian performa kerja serta jika dilakukan dalam jangka waktu lama atau banyak yang melakukan dapat meningkatkan efektivitas dari organisasi/Perusahaan (Williams & Anderson, 1991) dalam (Grasiaswaty, 2021).

Dimensi dari *organizational citizenship behavior* (OCB) berdasarkan (Organ Dkk., 2006) mengemukakan Konstruk OCB ini terbagi menjadi lima dimensi, yaitu *altruism, courtesy, conscientiousness, civic virtue* dan *sportsmanship* (Grasiaswaty, 2021), selain itu (organ, Dkk, 2006) juga menyatakan bahwa peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB) dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi (Tiar & Taharuddin, 2023).

Manfaat dari *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB) meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan kelompok kerja, dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, serta meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Agustina, Dkk, 2022).

Peneliti sebelumnya menemukan Dampak dari *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat meningkatkan kepuasan kerja maupun kinerja karyawan, tingginya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mampu meningkatkan kinerja. Maka dari itu *organizational citizenship behavior* (OCB) tidak hanya mampu meningkatkan kepuasan kerja, tetapi kinerja karyawan juga makin baik (Anwar, 2021). Sifat baik atau perilaku OCB akan meningkatkan kepemimpinan transformasional yang pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Hendrawan, Dkk, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara kepada manager The Harvest Cake Samarinda menunjukkan bahwa ada perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan The Harvest Cake Samarinda.

Kutipan dari wawancara sebagai berikut: “*Karyawan the harvest cake saling tolong menolong karena seluruh karyawan terkadang tidak mengerjakan pekerjaan sesuai job desk masing-masing tetapi juga berinisiatif untuk membantu pekerjaan yang lainnya apabila memang rekan kerjanya sedang membutuhkan bantuan contohnya apabila sedang event dang customer sedang ramai maka kasir berinisiatif untuk membantu server menerima pesanan dan ketika jam istirahat dilakukan bergantian maka pekerjaan rekan yang istirahat akan di handle oleh rekan kerja yang lain, kami juga saling membantu apabila mobil kontainer barang datang semua karyawan yang bukan shift dan yang sedang off mau datang dan gotong royong mengangkat barang bongkaran termasuk saya sendiri”.*

Dari diskusi diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan The Harvest Cake Samarinda memiliki perilaku OCB dikarenakan perilaku saling menolong antar karyawan bahkan melakukan pekerjaan diluar *job desk*-nya serta keterlibatan seluruh karyawan termasuk atasan untuk melakukan gotong royong bongkaran barang bahkan di luar jam kerja.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada *owner* dan salah seorang karyawan Gudang Kena *Coffee* yang menunjukkan hasil yang sama yaitu terdapat perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan gudang kena *coffee*.

Kutipan wawancara *owner*: “*Ketika closing pekerjaan dilakukan secara tim jadi apabila salah satu karyawan yang sudah free dari pekerjaannya berinisiatif untuk menolong karyawan lainnya, ketika sakit juga diberi keringanan dan partner kerjanya yang lain memback up pekerjaan karyawan yang sedang sakit. dan juga karyawan di gudang kena sukarela mengerjakan pekerjaan lain di luar job desk mereka contohnya memotong rumput di bagian outdoor cafe”.*

Kutipan wawancara karyawan: “*Di sini pekerjaannya terbagi dua area yaitu dapur dan bar tapi ketika salah satu riweuh atau lagi sibuk kita saling bantu biasanya, misalnya lagi banyak orderan minuman terus kita di bar sibuk dan team dapur lagi slow atau lagi ga ada orderan mereka biasanya bantuin server dan begitu juga sebaliknya, dan kadang pas closing order banyak pelanggan yang masih nongkrong sampai melebihi jam closing jadi kerja kami melebihi jam kerja seharusnya tetapi kami para karyawan tidak mengeluh karena kita fan aja karena kita di sini udah kaya keluarga”*

Dari wawancara kepada *owner* dan karyawan Gudang Kena *Coffee* terdapat perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dilihat dari pekerjaan dengan *role* yang berbeda dan juga area pekerjaan yang terbagi dua yaitu dapur dan bar. Karena *flow* penjualan yang berbeda maka karyawan memiliki inisiatif yang baik untuk saling membantu ketika pekerjaan mereka sudah selesai mereka rela membantu karyawan atau bagian lain yang memerlukan bantuan, mereka juga melakukan pekerjaan diluar *job desk* seperti mencabut rumput outdoor tanpa diberikan imbalan dan ketika closing yang melebihi jam kerja mereka sukarela untuk menyelesaikan pekerjaan dengan fan dan tidak merasa terbebani karena para karyawan dan *owner* memiliki hubungan baik sudah seperti keluarga.

Hasil penelitian terdahulu menemukan bahwa Karyawan Pada Perusahaan Tekstil di Jakarta Timur, didapatkan penilaian rata-rata karyawan terhadap diri sendiri mengenai perilaku OCB pada perusahaan tekstil di Jakarta Timur sudah sangat baik. Hal tersebut dilihat dari dimensi *sportsmanship* dan altruism dengan kategori sangat tinggi yang dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Perusahaan tekstil di Jakarta Timur memiliki *altruism* sikap/perilaku/keinginan yang besar dalam membantu sesama rekan kerja secara sukarela Selain itu penilaian *sportsmanship* yang tinggi karyawan juga memiliki daya toleransi yang sangat tinggi terhadap organisasi (Aziza, 2023). Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap OCB, kepemimpinan

transformasional berpengaruh positif terhadap kepercayaan kepada atasan dan kepuasan kerja yang memiliki berpengaruh positif terhadap OCB. Hasil temuan mengindikasikan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB adalah tidak langsung, dimediasi oleh kepercayaan pegawai kepada atasan dan kepuasan kerja (Juniartha, Dkk, 2016).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mastur, 2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Tidak terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap *organisational citizenship behavior* (OCB).

Salah satu hal yang dapat mendorong karyawan memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi/perusahaan. Salah satu gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan transformasional. kepemimpinan transformasional sebuah perilaku yang bersifat proaktif, meningkatkan perhatian atas kepentingan bersama, dan membantu para pengikut mencapai tujuan pada tingkatan yang paling tinggi. kepemimpinan transformasional pada dasarnya mendorong bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan keyakinan atau kepercayaan diri karyawan pondasi dari kepemimpinan transformasional terdapat empat faktor yaitu; *idealized influence, inspirational motivation, individualized consideration dan intellectual stimulation* (Bass dan Avolio, 1994) dalam (Hendrawan, Dkk, 2020).

Menurut (Organ Dkk, 2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan secara suka rela dan bukan merupakan bagian dari pekerjaan formal, tidak secara langsung dihargai melalui sistem penggajian formal namun sangat berpengaruh pada efisiensi dan efektifitas organisasi, sangkan kepemimpinan transformasional adalah pimpinan yang harus mampu membujuk para bawahannya melakukan tugas-tugas mereka melebihi kepentingan mereka sendiri demi kepentingan organisasi yang lebih besar. (Yammarino dan Bass, 1990) dalam (Rafsanjani, 2019) maka dari itu Penelitian ini mengembangkan dan menguji aplikasi teori kepemimpinan transformasional (Yammarino dan Bass, 1990) dalam (Rafsanjani, 2019) dalam menciptakan perilaku *organizational citizenship behavior pada karyawan food and beverage*.

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan diatas mendorong peneliti untuk mengkaji lagi lebih lanjut mengenai Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB).

## METODE

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, metode ini disebut sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2022). Untuk itu penelitian ini menguji Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022).

**Partisipan:** Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2017). Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan aktif bekerja di industri *food and beverage (f&b)*, masa kerja minimal 1 tahun dan usia minimal 19-45 tahun. Populasi dalam penelitian ini kurang lebih 76. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti

mungkin tidak dapat mempelajari semua yang ada dalam populasi yang besar dikarenakan keterbatasan dalam hal waktu, dana atau tenaga, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Adapun karakteristik sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan aktif di industri *f&b*, masa kerja minimal 1 tahun dan usia 19-45 tahun Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2022). *Simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2022). Maka dari itu jumlah sampel 76 subjek. Deskripsi subjek dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### A. Deskripsi subjek penelitian

Tabel 1. Gambaran subjek berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentase
19 - 23 Tahun	34	44,7%
24 - 28 Tahun	35	46,1%
29 - 33 Tahun	7	9,2%
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa rentang usia subjek penelitian ini adalah 19-33 tahun. hasil penelitian ini menemukan bahwa subjek karyawan f&b terbanyak pada berada di rentang usia 24-28 tahun sebanyak 35 subjek yakni 46,1%, subjek berusia 19-23 tahun sebanyak 35 yakni 44,7% sisanya usia 29-33 tahun paling sedikit berjumlah 7 subjek yakni 9,2%.

Tabel 2. Gambaran subjek berdasarkan pekerjaan

Pekerjaan	Jumlah	Persentase
Supervisor	7	9,2%
Kasir	8	10,5%
Barista	32	42,1%
Server/waiter	17	22,4%
Kitchen staff	12	15,8%
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 2 terdapat 5 jenis pekerjaan/jabatan berdasarkan data yang di isi subjek pada kuisioner yaitu supervisor, kasir, barista, server/waiter dan kitchen staff dimana subjek terbanyak yaitu barista yang berjumlah 32 subjek yakni 42,1%. Sisanya server/waiter 17 subjek 22,4%, kitchen staff 12 subjek 15,8%, kasir 8 subjek 10,5%, dan yang paling sedikit supervisor 7 subjek 9,2%.

Tabel 3. Gambaran subjek berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1 Tahun	28	36,8%
2 Tahun	30	39,5%
3 Tahun	12	15,8%
4 Tahun	3	3,9%
5 Tahun	2	2,6%
6 Tahun	1	1,3%
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan masa kerja subjek diketahui masa kerja karyawan f&b pada penelitian ini yaitu 1-6 tahun dimana masa kerja terbanyak yang di isi subjek pada kusioner yaitu 2 tahun sebanyak 30 subjek yakni 39.5% dan 1 tahun 28 subjek 36,8%. sisanya 3 tahun 12 subjek 15%, 4 Tahun 3 subjek 3,9%, 5 tahun 2 subjek 2,6% dan yang paling sedikit yaitu 6 tahun 1 subjek 1,3%.

**Instrumen Penelitian:** Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan secara online, peneliti berhasil mengumpulkan 76 subjek. Kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas aitem yang diberikan kepada 76 subjek. Pada skala *organizational citizenship behavior* penelitian ini menggunakan alat ukur yang diadaptasi dari Hariani, K (2018). Alat ukur ini terdiri atas 20 item berdasarkan dimensi yang telah dikemukakan oleh Organ (2003) Kemudian disesuaikan dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Hasil uji validitas dan reliabilitas yang diperoleh dari 20 item dan 8 item gugur. Kemudian pada skala kepemimpinan transformasional ini alat ukur yang digunakan adaptasi dari M.L.Q. = Multifaktor leadership Questionnaire (Firmansyah, 2013) yang mengacu pada teori Bass dan Avolio. Alat ukur ini terdiri atas 20 item yang disesuaikan dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Hasil uji validitas dan reliabilitas diperoleh dari skala kepemimpinan berjumlah 20 aitem dan tidak ada aitem gugur.

**Teknik Analisis Data:** Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. analisis regresi linier sederhana atau yang biasa disingkat anareg adalah analisis statistika yang bersifat parametrik dimana data yang digunakan harus memiliki skala pengukuran sekurang-kurangnya interval dan berdistribusi normal (Sugiyono, 2022). Pengujian analisa data akan dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS 24.0 *for windows*.

## HASIL

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan secara online, peneliti berhasil mengumpulkan 76 subjek. Kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas aitem yang diberikan kepada 76 subjek. Pada skala *organizational citizenship behavior* Hasil uji validitas dan reliabilitas yang diperoleh dari 20 item dan 8 item gugur. Koefisien reliabilitas masing-masing aspek *organizational citizenship behavior* menunjukkan indeks 0,824 sehingga angka tersebut mampu menggambarkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable kemudian pada skala kepemimpinan transformasional Hasil uji validitas dan reliabilitas diperoleh dari skala kepemimpinan berjumlah 20 aitem dan tidak ada aitem gugur. Koefisien reliabilitas masing-masing dimensi perfeksionisme menunjukkan indeks 0,944 sehingga angka tersebut mampu menggambarkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable.

### A. Deskripsi data penelitian

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuisioner diperoleh nilai Mean dan Std.Deviation dari variabel kepemimpinan transformasional (X) dan *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y). Berikut deskripsi data penelitian:

Tabel 4. Kategori skor skala *organizational citizenship behavior*

Interval Kecendrungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X < M - 1SD$	<24	Rendah	1	1,3%
$M - 1SD < X < M + 1SD$	24-36	Sedang	28	36,8%
$M + 1SD < X$	>36	Tinggi	47	61,8%
	<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100%</b>

Berdasarakan pada tabel 4 terdapat 47 subjek yaitu 61,8% yang memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi. 28 subjek 36,8% yang memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) yang sedang. Serta 1 subjek 1,3% yang memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* yang rendah. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan f&b tergolong tinggi.

Tabel 5. Kategori skor skala kepemimpinan transformasional

Interval Kecendrungan	Skor	Kategori	F	Persentase
X<M-1SD	<40	Rendah	4	5,3%
M-1SD<X<M+1SD	40-60	Sedang	18	23,7%
M+1SD<X	>60	Tinggi	54	71,1%
<b>Total</b>			<b>76</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan pada tabel 5 terdapat 54 subjek 71,1% yang memiliki tingkat kepemimpinan transformasional yang tinggi. 18 subjek 23,7% yang memiliki tingkat kepemimpinan transformasional yang sedang. Serta 4 subjek 5,3% yang memiliki tingkat kepemimpinan transformasional yang rendah. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat kepemimpinan transformasional pada karyawan f&b tergolong tinggi.

## B. Deskripsi hasil penelitian

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi data dalam variable penelitian. Data yang diuji adalah sebaran data pada instrument *Organizational citizenship behavior* (OCB) (Y), kepemimpinan transformasional (X).

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

Variabel	p	A	Interpretasi
<i>Organizational Citizenship Behavior – Kepemimpinan Transformasional</i>	0,200	0,05	Berdistribusi Normal

Berdasarkan tabel 6 sebaran data keseluruhan variabel diuji dengan menggunakan metode uji normalitas *one sampel Kolmogorov-smirnov*. Berdasarkan uji normalitas yang telah dilakukan distribusi variabel memiliki sig (p-value) lebih besar dari taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ) yaitu sebesar 0,200. Merujuk pada (Priyatno, 2014) maka hal ini dimaknai bahwa data variable berdistribusi secara normal.

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yakni apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak. Detail hasil uji linearitas dapat dilihat dari tabel 9 berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas

Linieritas	Deviation from linearity
<i>Organizational citizenship behavior – Kepemimpinan Transformasional</i>	0,164

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *Sig Deviation from linearity* sebesar 0.164 ( $p > 0,05$ ) hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan transformasional (X) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) memiliki hubungan yang linier.

Berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan diperoleh bahwa nilai signifikansi antara kedua variabel lebih dari 0,05. Hal ini bermakna bahwa data berdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linear. Sehingga data dapat dianalisis dengan menggunakan analisis

parametrik yakni dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Hasil perhitungan analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	R	R Square	Sig
<i>Organizational Citizenship Behavior- Kepemimpinan Transformasional</i>	0,737	0,543	0,001

Berdasarkan tabel 8 nilai signifikan 0,001 ( $p < 0,05$ ) dimaknai bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) R square 0,543 dimaknai bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh sebesar 54,3% terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan 45,7% lainnya di pengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

Uji sumbangsih efektif yaitu analisis yang digunakan untuk menjabarkan kontribusi dari masing-masing dimensi kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* (dalam hitungan %). Dalam mengidentifikasi sumbangsih efektif masing-masing dimensi Kepemimpinan transformasional yang terdiri dari 4 dimensi yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation intellectual stimulation* dan *individualized consideration* maka dibutuhkan data statistik untuk menghitung SE dari dimensi kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB). data yang di perlukan sebagai berikut:

Tabel 9. Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Dimensi Kepemimpinan Transformasional	B	Cross Product	Regresi	Sumb. Efektif Total
<i>Idealized Influence</i>	0.613	668.368		
<i>Inspirational Motivation</i>	0.168	515.684	807.800	54%
<i>Intellectual Stimulation</i>	0.577	571.316		
<i>individualized consideration</i>	-0.031	563.526		

Diketahui melalui uji regresi linier sederhana didapatkan bahwa R square 0,543 dimaknai bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh sebesar 54,3% = 54% terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), kemudian bobot tiap dimensi dapat diketahui melalui analisis regresi dari tabel 11 dimana kita mendapatkan nilai regresi dan bobot (B). cross product setiap dimensi kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Tabel 10. Sumbangan Efektif Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Dimensi Kepemimpinan Transformasional	Sumb. Efektif Dimensi
<i>Idealized Influence</i>	27,3 %
<i>Inspirational Motivation</i>	5,7 %
<i>Intellectual Stimulation</i>	22%
<i>Individualized Consideration</i>	-1%
<b>Sumb Efektif Total</b>	<b>54%</b>

Berdasarkan pada tabel 12 dengan menggunakan analisis sumbangsih efektif pada tiap dimensi didapatkan nilai sumbangsih tertinggi pada dimensi *idealized influence* (27,3%) dan dimensi *intellectual stimulation* (22%) sedangangkan pada dimensi *inspirational motivation* memiliki nilai sumbangsih rendah senilai (5,7%) dan dimensi *individual consideration* memiliki sumbangsih (-1%) memiliki makna bahwa dimensi *individualized consideration* yang meningkat justru menurunkan tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB).

## DISKUSI

Penelitian ini ditujukan untuk dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan food and beverage (f&b). Berdasarkan uji normalitas yang telah dilakukan distribusi variabel memiliki sig (p-value) lebih besar dari taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ) yaitu sebesar 0,200. Merujuk pada (Priyatno, 2014) maka hal ini dimaknai bahwa data variable berdistribusi secara normal dari uji linieritas diketahui bahwa nilai Sig Deviation from linearity sebesar 0.164 ( $p > 0,05$ ) hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan transformasional (X) dan *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) memiliki hubungan yang linier. Kemudian penelitian ini diuji menggunakan metode analisis regresi linier sederhana. Pengujian hipotesis variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) ditandai dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 dan nilai R square pada penelitian ini sebesar 0,543 hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh sebesar 54,3% kepada *organizational citizenship behavior* dimaknai bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional maka perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan juga akan meningkat. Kemudian hasil analisis sumbangsih efektif dari setiap dimensi kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) didapatkan nilai sumbangsih tertinggi pada dimensi *idealized influence* 27,3% dan dimensi *intellectual stimulation* 22% sedangangkan pada dimensi *inspirational motivation* memiliki nilai sumbangsih rendah senilai 5,7% dan dimensi *individual consideration* memiliki sumbangsih -1% memiliki makna bahwa ketika *individualized consideration* yang meningkat justru menurunkan tingkat *organizational citizenship behavior* jadi total sumbangsih efektif dimensi kepemimpinan transformasional yaitu 54% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terjabarkan di dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini dimensi *idealized influence* memiliki pengaruh paling besar karena dimensi ini menekankan pentingnya pemimpin yang bertindak sebagai teladan atau panutan yang dihormati dan diikuti oleh pengikutnya. Pemimpin yang memiliki *idealized influence* tidak hanya memberikan arahan dan tujuan, tetapi mereka juga menunjukkan Konsistensi, integritas, komitmen serta nilai-nilai moral dan etika. Dengan cara ini, pemimpin tidak hanya meminta pengikutnya untuk mengikuti visi atau kebijakan mereka, tetapi mereka sendiri yang menjadi contoh nyata bagaimana seseorang harus bertindak. Hal ini lah yang membentuk perilaku karyawan dari contoh pemimpin dan membentuk perilaku *organizational citizenship behavior*, selanjutnya sumbangsih terbanyak kedua yaitu *intellectual stimulation* dimana dimensi ini berfokus pada pemberdayaan pengikut untuk berpikir secara kreatif, mencari solusi inovatif, dan menantang asumsi yang ada. Pemimpin yang mempraktikkan stimulasi intelektual sering memberikan otonomi kepada pengikutnya untuk mengeksplorasi solusi secara mandiri. Mereka mempercayai kemampuan pengikut dan memberi mereka kebebasan untuk mengambil keputusan, yang pada gilirannya meningkatkan rasa tanggung jawab, keterlibatan dan inisiatif. Dimensi stimulasi intelektual berperan besar dalam menciptakan budaya inovasi dan pembelajaran berkelanjutan dalam organisasi. *Inspirational Motivation* memiliki sumbangsih efektif paling sedikit dikarenakan dimensi ini juga di pengaruhi dimensi intelektual stimulation Pemimpin yang menginspirasi juga mendorong kreativitas, karena mereka menggugah semangat pengikut untuk mengejar tujuan besar yang memerlukan pemikiran inovatif. *Individualized Consideration* (Perhatian Individual) menjadi dimensi terakhir dalam kepemimpinan transformasional karena peran dan pengaruhnya yang lebih berfokus pada hubungan pribadi antara pemimpin dan pengikut Ketika pemimpin sudah membangun pengaruh ini, pengikut akan lebih terbuka untuk menerima perhatian individual. Dengan kata lain, pengikut akan lebih siap untuk menerima bantuan pribadi atau pengembangan diri karena mereka sudah merasa dihargai, termotivasi, dan percaya pada

pemimpin mereka. Tanpa pengaruh dan motivasi yang kuat sebelumnya, pengikut mungkin tidak akan merespons dengan baik perhatian individual yang diberikan. *Individualized Consideration* berfokus pada perhatian terhadap pengembangan dan kebutuhan pribadi setiap individu dalam tim. Pemimpin yang menerapkan dimensi ini memberikan bimbingan, dukungan, dan peluang bagi pengikut untuk berkembang. Namun, perhatian individual ini lebih efektif ketika pemimpin sudah memahami potensi dan kebutuhan setiap pengikut dengan baik, yang hanya dapat dicapai setelah membangun hubungan yang lebih kuat dan saling percaya, yang dibantu oleh dimensi lain seperti *Inspirational Motivation* dan *Intellectual Stimulation*, dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa tidak mudah untuk menerapkan dimensi individual consideration pada karyawan karena memerlukan pendekatan individu yang lebih mendalam untuk menggali potensi individu karyawan di mana keterbatasan waktu dan jumlah karyawan menyebabkan dalam penelitian ini *individual consideration* memiliki sumbangsih -1% memiliki makna bahwa ketika *individualized consideration* yang meningkat justru menurunkan tingkat *organizational citizenship behavior*.

Faktor lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu beban kerja, budaya kerja, dan motivasi hal ini didasari oleh hasil literatur review yang dilakukan (Ali, Sastrodiharjo & Saputra, 2022). Dimana hasil kajian menjelaskan bahwa beban kerja suatu tingkat kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jumlah waktu tertentu, dan harus diselesaikan oleh individu, seseorang atau kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari beban kerja harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan, ketika individu memiliki tuntunan kerja yang rendah dapat kita lihat maka memiliki perilaku yang baik pula, jika memiliki tekanan kerja yang tinggi maka individu memiliki kecenderungan untuk melakukan pelarian dalam menghadapi suatu pekerjaan. Beban Kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Corsini & Nugraha, 2021).

Pengaruh budaya kerja adalah faktor penting, karena mampu merubah sikap dan perilaku individu-individu yang menjadi sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja. Budaya kerja memiliki pandangan hidup sebagai nilai, kebiasaan lanjutan menjadi sikap dan perilaku untuk mencapai suatu kerja individu yang baik. anthropological theory menjelaskan memandang bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh lingkungan sosialnya. Pada konteks yang lebih luas lingkungan sosial yang mempengaruhi perilaku seseorang didalamnya termasuk kebudayaan, subkultur, dan kelas sosial. Budaya Kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Saputra, Dkk., 2022).

Sedangkan motivasi merupakan kondisi yang melatarbelakangi seseorang bertindak atau berperilaku. Artinya seseorang akan memiliki motivasi atau termotivasi apabila memiliki keinginan atau rencana yang setiap individu ingin wujudkan. Motivasi yang dimiliki setiap individu akan menghasilkan kinerja yang baik atau buruk yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap organisasi. Untuk meningkatkan motivasi dan menciptakan motivasi pada setiap individu, sebuah organisasi perlu melakukan pengaruh kepada individu untuk melakukan upaya yang terbaik, dan memberikan kompensasi bagi individu yang bekerja dengan baik (Atmoko & Noviriska, 2022).

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* berdasarkan gambaran umum deskriptif kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* skor yang muncul adalah gambaran kedua variabel tersebut berada di kategori tinggi. Jadi dari hasil kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat antara satu sama lain. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Lasut, Sendow & Taroreh, 2019) Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap OCB, artinya apabila kepemimpinan transformasional semakin

baik, maka OCB akan meningkat atau pada kategori setuju. Kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap OCB dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian ini ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh pada *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat dilihat dari tingginya sumbangsih efektif dari dimensi *idealized influence* dan dimensi *intellectual stimulation*. *Idealized influence* yaitu kekaguman, rasa hormat dan kepercayaan dari para karyawan terhadap pimpinan mereka menjadikan pemimpin sebagai *role model* yang menimbulkan perilaku sukarela karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. *Intellectual stimulation* pemimpin menstimulasi bawahan secara intelektual, menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi karyawan dan memberikan motivasi kepada karyawan untuk dapat untuk mencari solusi yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas karena dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang menyenangkan. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu membujuk para bawahannya melakukan tugas-tugas mereka melebihi kepentingan mereka sendiri demi kepentingan organisasi. Hal ini berhubungan dengan perilaku *organizational citizenship behavior* melakukan pekerjaan secara sukarela tanpa mengharapkan imbalan. Maka dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship Behavior* pada karyawan *food and beverage (f&b)*.

## Implikasi

Saran dari peneliti untuk karyawan yaitu meningkatkan ikatan dengan tempat kerja dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja agar dengan terjalinnya hubungan baik dengan rekan kerja maka tempat kerja menjadi nyaman dan pengaruh positif yang tercipta dapat tidak hanya dikarenakan rasa kagum terhadap atasan melainkan juga aspek-aspek lain yang berhubungan dengan tempat kerja dan saran untuk perusahaan untuk dapat meningkatkan perilaku kepemimpinan transformasional pada pimpinan perusahaan agar dapat menimbulkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). pada karyawan *food and beverage (f&b)* dimana perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan kelompok kerja, dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

## Referensi

- Agustina, T., Umiyati. H., Komalasari, Y., CHRA., Dkk. (2022). Perilaku organisasi. Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Ancok, D. (2012). Psikologi kepemimpinan & inovasi. Jakarta: Erlangga.
- Anwar SE, M. (2021). Pengaruh *organizational citizenship behavior*. Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan.
- Aryani, E., Zanaria. Y., Kurniawa A. (2022). Analisis perkembangan coffee shop sebagai salah satu peranan umkm di kota metro (Study Kasus Pada Coffee Shop Janji Jiwa Dan Coffee Et Bien). Jurnal Akuntansi.
- Atmoko, D., & Noviriska. (2022). Peran pemuda dalam mencegah bahaya narkoba dan pornografi di kelurahan rawajati, kecamatan pancoran, jakarta selatan. Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat AKTIVA

- Aziza, P. F. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformational terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada perusahaan tekstil di Jakarta. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*.
- Azwar, S. (2016). Reliabilitas dan validitas aitem. *Buletin Psikologi*.
- Azwar, S. (2018). Metode penelitian. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Cronbach, L. J., & Furby, L. (1970). *How we should measure "change": or should we. Psychological bulletin*.
- Corsini, A., & Nugraha, W. (2021). *Dinamika Resiliensi Pada Istri yang Menjadi Korban Perselingkuhan Suami*
- Dyne, L.V & Soon Ang. (1998), *Apsychological contract perspective on organizational citizenship behavior. Journal of Organizational Behavior*
- Firmansyah, M., F. (2013) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap semangat kerja karyawan pada koperasi pusat BMT-UGT sidogiri, pasuruan. Pusat BMT-UGT Sidogiri, Pasuruan. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Grasiaswaty, N. (2021). Reviu sistematik penelitian *organizational citizenship behavior* (OCB) di Indonesia. *Buletin Psikologi*.
- Gunawan, R. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational citizenship behavior (ocb)* pada PT First Machinery Tradeco cabang Surabaya, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
- Habeeb, S. (2019). *A proposed instrument for assessing organizational citizenship behavior in BFSI companies in India. Cogent Business & Management*.
- Hariani, K. (2018) Hubungan iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) di kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten Mamuju. Ilmu Administrasi Negara, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Hendrawan, A., Laras. T., Suahyowati. H., & Cahyandi. K. (2020). Peningkatan kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behavior*. *The 11th University Research Colloquium*.
- Juniartha, I. B. M., Dkk. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui mediasi kepercayaan kepada atasan dan kepuasan kerja (studi pada pegawai tetap Balai Diklat Industri Kementerian Perindustrian Republik Indonesia). *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*.
- Khairuddin. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior*. *Jurnal Islamika Granada*.
- Konovsky, M. A., & Pugh, D. S. (1994). *Citizenship behavior and social exchange. Academy of Management Journal*.
- Mastur, Soim., Nik. H., Gufron. M. (2022). *The influence of transformational leadership and organizational culture on job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB) in Islamic educational institutions. al-tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. (2003). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M & MacKenzie, S.B. (2006). *Organizational citizenship behavior. Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Priyatno, Duwi, /1014, "SPSS 22 pengolahan data terpraktis", Edisi 1, Yogyakarta: Andi.
- Rafsanjani, H. (2019). Kepemimpinan transformasional. *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*.
- Rahmadi, M. (2023). Apa itu FNB? simak pengertian, jenis, serta peluangnya untuk berbisnis. <https://mitra.bukalapak.com/artikel/apa-itu-fnb-120604>.
- Rahmawati, T. & Prasetya, A. (2017) Analisis faktor - faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan tetap dan karyawan kontrak (Studi pada karyawan Pizza Hut Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, Edisi Kedua, Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi: konsep kontroversi, aplikasi, edisi kesepuluh*, Jakarta, Prehalindo.
- Salam, B. (2000). *Etika individual: Pola dasar filsafat moral*. cetakan pertama. Jakarta: Rineka Cipta
- Saputra, Y., Rosihan, R. I., Spalanzani, W., Kumalasari, R., & Riyanti, H. (2022). Analisis perilaku konsumen dalam memutuskan minimarket sebagai tempat berbelanja. *Jurnal REKAVASI*.
- Sopiah. (2008). *Prilaku organisasi*, Edited by F. S. Suyantoro. Yogyakarta: ANDI
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. alfabeta.
- Sujarweni, V., Wiratna. (2019). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Tiar. M., & Taharuddin. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* PT. Ambang Barito Nusa persada serta perbedaannya pada karyawan kontrak dan karyawan tetap. *jurnal bisnis dan pembangun*.
- Titisari, P. (2014). Peranan *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jember: Mitra Wacana Media.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku organisasi: kajian teoritik & empirik terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan, dan komitmen*. malang: UB Press.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). *Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors*. *Journal of Management*.