



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 1701-1711

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasional Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota Makassar

Ahmad Ridha.T^{1✉}, Andi Batary Citta², Andi Sasra Ningrum³

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya

Email: citta2585@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasi melalui komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, angket, dan wawancara, serta sampel yang diambil menggunakan teknik convenience sampling dari 35 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kewargaan Organisasi, Komitmen Organisasi*

Abstract

This study aims to analyze the influence of transformational leadership on organizational citizenship behavior through organizational commitment at PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar. The method used is quantitative research with data collection through observation, questionnaires, and interviews, and samples taken using convenience sampling techniques from 35 respondents. The results of the study indicate that transformational leadership has a positive and significant effect on organizational commitment, and organizational commitment has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior.

Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik lembaga maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia adalah manusia yang dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi eksistensi dan keberhasilan organisasi. (Priansa, D. J. 2014). Dimana sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan eksistensi dan keberhasilan suatu organisasi. (Aryansyah, I., & Kusumaputri, E., 2013; Hasan, M., et.al., 2023). Apabila karyawan yang berkualitas dan kompeten berpengaruh positif terhadap perkembangan organisasi. Sebagai sumber daya yang berharga, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang dapat meraih keberhasilan, bermotivasi tinggi, dan mampu bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan. Hal ini menuntut organisasi untuk dapat memperoleh dan mempertahankan karyawan yang tidak hanya berkualitas tinggi tetapi juga memiliki kepribadian dan loyalitas yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tercermin dari kinerja yang tinggi, seperti tingkat penjualan, produktivitas, dan laba yang tinggi. Dimana hasil kerja organisasi yang baik tercermin dari kontribusi aktif karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi (Robbins & Judge 2015; Citta, A. B., et.al., 2024). Melalui komitmen organisasi dapat mendorong kemauan karyawan untuk terlibat dalam aktivitas di luar tugas pekerjaan, yang disebut Organizational Citizenship Behavior (OCB). (Busro, Muhammad., 2018). Menyatakan bahwa "Organization Citizenship Behavior merupakan perilaku kebebasan yang menentukan yang bukan merupakan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi memberikan kontribusi terhadap lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja" (Sena, T. F., 2011). Jadi, dapat dikatakan bahwa OCB merupakan kontribusi individu yang melampaui tuntutan peran di tempat kerja yang tidak terkait langsung dengan sistem penghargaan dan dapat meningkatkan fungsi afektif organisasi.

OCB didefinisikan sebagai perilaku individu yang membantu secara sukarela baik langsung maupun tidak langsung, yang tidak diakui/dimasukkan dalam sistem formal atau kontrak kerja dan secara keseluruhan (jika dilakukan dalam

kelompok/departemen/organisasi). dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kegiatan organisasi. Oleh karena itu, banyak peneliti melakukan penelitian untuk memahami variabel yang memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dan penciptaan perilaku yang bermanfaat bagi organisasi. (Robbins, P.S and Judge, T. A., 2017). PT Perkebunan Nusantara merupakan salah satu badan usaha milik negara yang saat ini sahamnya dimiliki oleh pemerintah Indonesia. PT Perkebunan Nusantara XIV atau biasa disingkat PTPN XIV, merupakan anak perusahaan PTPN III yang bergerak di bidang perkebunan dan peternakan. PTPN XIV berdiri pada tanggal 11 Maret 1996 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 1996. Pendirian PTPN XIV dituangkan dalam Akta Notaris Harun Kamil, S.H. Nomor 42 tanggal 11 Maret 1996. PTPN XIV berdiri melalui penggabungan beberapa BUMN pertanian/perkebunan yang berlokasi di Indonesia Timur yaitu. PT Perkebunan XXVIII (Persero).

Fenomena kinerja pegawai pada dimensi sasaran kinerja pegawai, dalam menyelesaikan pekerjaannya dimana masih terdapat pegawai yang menunda-nunda dalam mengerjakan atau mengerjakan data yang harus dikelola. Di sisi lain, dimensi perilaku kerja, sikap pegawai sebagian besar masih menggunakan jam istirahat yang berlebihan. Dalam memenuhi tuntutan konsumen, PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar perlu memperhatikan beberapa faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan, salah satunya adalah OCB (Organizational Citizenship Behavior) yaitu perilaku yang membantu mengubah organisasi formal menjadi sedikit santai dan penuh kerja sama. OCB memiliki dimensi seperti menolong orang lain, ketelitian dan kehati-hatian, perilaku sportif, menjaga hubungan baik.

Fenomena yang terjadi di PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar yaitu pada dimensi perilaku menolong orang lain masih terdapat karyawan yang enggan memberikan bantuan kepada rekan kerja yang ada di sekitarnya. Sedangkan pada dimensi menjaga hubungan baik dengan karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar dimana sikap karyawan kurang dalam mengingatkan karyawan lain dalam menyelesaikan tugasnya.

Faktor lain yang dapat menumbuhkan OCB yaitu kepemimpinan transformasional Menurut (Robbins & Judge 2015) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai peran pemimpin yang menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi dan memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh yang mendalam kepada pengikutnya. Menurut (Suyitno & Utomo., 2017; Citta, A. B., et.al., 2021). Kepemimpinan transformasional merupakan

kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan pengikutnya untuk berkontribusi terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi. Dasar dari kepemimpinan transformasional adalah keinginan untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. Perubahan tersebut dapat dicapai dengan lebih memotivasi anggota organisasi. (Hasan, M., et.al., 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan populasi sebanyak 35 karyawan bidang SDM dan Komersial di PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Sampel diambil menggunakan metode convenience sampling, yaitu memilih anggota populasi yang mudah diakses, dengan jumlah sampel sama dengan populasi (sampel jenuh). Data kuesioner dianalisis menggunakan skala Likert (1-4) untuk mengukur sikap responden terhadap fenomena sosial. Analisis data dilakukan dengan program SPSS menggunakan regresi linier sederhana. Uji validitas instrumen dilakukan berdasarkan nilai Corrected Item-Total Correlation, di mana item valid memiliki nilai $> 0,334$. Selain itu, analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, termasuk pengaruh melalui variabel intervening.

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Statistik Inferensial

Uji validitas merupakan pengujian sejauh mana suatu alat ukur akan menunjukkan tingkat keabsahan atau validitas suatu instrumen. Suatu item kuesioner akan dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel ($n-2$). Pengujian dapat dilihat di bawah ini. Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional.

NO	R CALCULATION	R TABLE	KET
1	0.831	0.334	Valid
2	0.729	0.334	Valid
3	0.762	0.334	Valid
4	0.761	0.334	Valid
5	0.600	0.334	Valid
6	0.611	0.334	Valid
7	0.654	0.334	Valid
8	0.690	0.334	Valid
9	0,718	0.334	Valid
10	0,895	0.334	Valid
11	0,625	0.334	Valid
12	0,546	0.334	Valid

Berdasarkan uji validitas di atas dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel kepemimpinan transformasional dinyatakan valid karena nilai r hitung $> r$

tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB)

NO	R CALCULATION	R TABLE	KET
1	0.537	0.334	Valid
2	0.622	0.334	Valid
3	0.854	0.334	Valid
4	0.726	0.334	Valid
5	0.533	0.334	Valid
6	0.716	0.334	Valid
7	0.674	0.334	Valid
8	0.756	0.334	Valid
9	0.607	0.334	Valid
10	0.800	0.334	Valid
11	0.562	0.334	Valid
12	0.692	0.334	Valid
13	0.800	0.334	Valid
14	0.832	0.334	Valid
15	0.812	0.334	Valid

Berdasarkan uji validitas di atas dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

NO	R CALCULATION	R TABLE	KET
1	0.810	0.334	Valid
2	0.793	0.334	Valid
3	0.761	0.334	Valid
4	0.732	0.334	Valid
5	0.694	0.334	Valid
6	0.481	0.334	Valid
7	0.723	0.334	Valid
8	0.577	0.334	Valid

Berdasarkan uji validitas di atas, dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel komitmen organisasi dinyatakan valid karena nilai r -hitung $>$ nilai r -tabel. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel X (Kepemimpinan Transformasional), Y (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi) dan Z (Komitmen Organisasi) memiliki item terkorelasi (korelasi total) yang tingkat signifikannya adalah 0,5. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel tersebut dapat dikatakan valid.

Berdasarkan uji validitas di atas, dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel komitmen organisasi dinyatakan valid karena nilai r -hitung $>$ nilai r -tabel. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel X (Kepemimpinan Transformasional), Y (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi) dan Z (Komitmen Organisasi) memiliki item terkorelasi (korelasi total) yang tingkat signifikannya adalah 0,5.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variables	N of items	Cronbach's alpha	Grade standard	Ket
Transformational Leadership (X)	12	0,899	>0,06	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (Y)	15	0,922	>0,06	Reliabel
Organizational Commitment (Z)	8	0,864	>0,06	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel X (Transformational Leadership) memiliki cronbach's alpha sebesar 0,899 atau $> 0,06$ yang menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel X reliabel atau layak. Untuk variabel Y (Organizational Citizenship Behavior) memiliki cronbach's alpha sebesar 0,922 atau $> 0,06$ yang menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel Y reliabel atau layak. Dan untuk variabel Z (Organizational Commitment) juga memiliki cronbach's alpha sebesar 0,864 atau $> 0,06$ yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Z reliabel atau layak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X (Transformational Leadership), Y (Organizational Citizenship Behavior) dan Z (Organizational Commitment) memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,06$. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel tersebut reliabel atau layak. Hasil koefisien beta baku menunjukkan kontribusi variabel kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi sebesar 0,921 dengan arah hubungan positif. Nilai koefisien sebesar 0,921 memiliki arti bahwa apabila kepemimpinan transformasional ditingkatkan sebesar 1 satuan maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,921 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Gambar tersebut, nilai t hitung sebesar $13,569 < \text{nilai } t \text{ tabel sebesar } 1,693$. Sedangkan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.

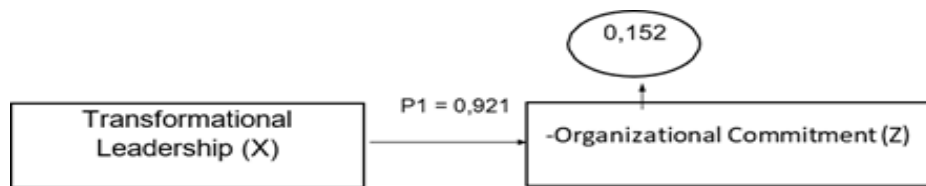
Uji hipotesis (uji-t) Persamaan Struktural 1 tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Komitmen Organisasi (Z) adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Komitmen Organisasi (Z).

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.244	1.744		1.287	.207
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP	.632	.047	.921	13.569	.000

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh model pada persamaan 1 sebagai berikut:

$$Z = 0,921 + 0,152$$



Gambar 1. Model analisis jalur struktural 1

Hasil koefisien beta baku menunjukkan bahwa kontribusi variabel kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional sebesar 0,921 dengan arah hubungan positif. Nilai koefisien sebesar 0,921 berarti jika kepemimpinan transformasional ditingkatkan sebesar 1 satuan maka komitmen organisasional akan meningkat sebesar 0,921 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Berdasarkan gambar tersebut, nilai t hitung sebesar 13,569 < nilai t tabel sebesar 1,693. Sedangkan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional.

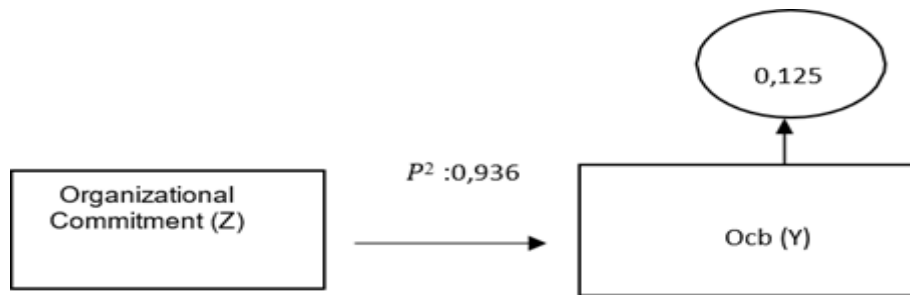
Uji hipotesis (uji-t) Persamaan Struktural 1 tentang pengaruh komitmen organisasional (Z) terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Pengaruh komitmen organisasional (Z) terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y).

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.743	3.110		.882
	ORGANIZATIONAL COMMITMENT	1.825	.120	.936	.000

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh model pada persamaan 2 sebagai berikut:

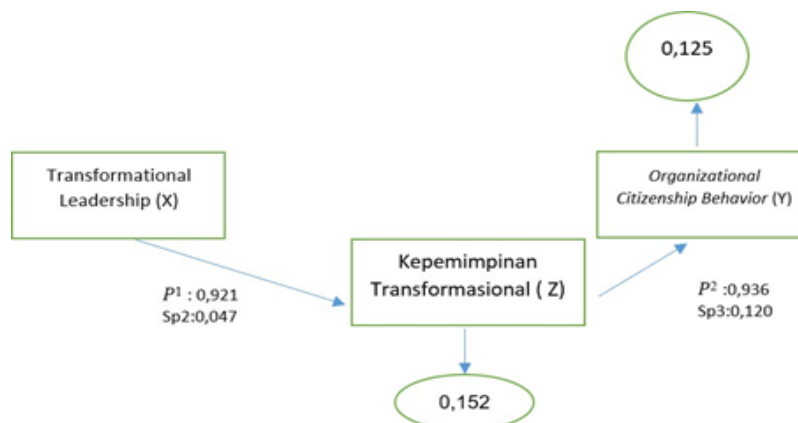
$$Y = 0,936 + 0,125$$



Gambar 2. Model analisis jalur struktural 2

Hasil koefisien beta baku menunjukkan bahwa kontribusi variabel komitmen organisasional terhadap perilaku kewargaan organisasional sebesar 0,936 dengan arah hubungan positif. Nilai koefisien sebesar 0,936 memiliki arti bahwa jika kepemimpinan transformasional ditingkatkan sebesar 1 satuan maka komitmen organisasional akan meningkat sebesar 0,921 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Pengujian variabel komitmen organisasional (Z) menghasilkan t hitung sebesar 15,210 < 1,693 (t tabel). Dan nilai signifikansi uji t sebesar 0,00 < 0,05. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasional (Z) terhadap perilaku kewargaan organisasional (Y).

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui hubungan kausalitas langsung dan pengaruh tidak langsung dari sekumpulan variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lain yang merupakan variabel akibat dengan cara mengalikan koefisien regresi.



Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan koefisien korelasi sebesar 0,921 dan nilai t hitung 13,569 yang lebih besar dari t tabel (1,693) serta signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki karakter transformasional, seperti kharisma, motivasi inspiratif, dan perhatian terhadap individu, dapat meningkatkan loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi

(Organizational Citizenship Behavior/OCB) dengan koefisien korelasi 0,936 dan nilai t hitung 15,210 lebih besar dari t tabel, serta signifikansi 0,000. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan perilaku sukarela yang mendukung efektivitas organisasi, seperti membantu rekan kerja dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi.

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap OCB melalui komitmen organisasi dihitung sebesar 0,862, sehingga total pengaruh (langsung dan tidak langsung) mencapai 1,783, menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Hasil ini menegaskan pentingnya peran pemimpin transformasional dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komitmen karyawan, yang pada akhirnya mendorong perilaku kewargaan organisasi yang lebih baik. Perilaku ini berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas operasional organisasi.

Studi ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Citta, A. B., et al 2021). yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pendekatan ideal untuk meningkatkan keterlibatan dan kontribusi karyawan terhadap organisasi melalui komitmen yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan individu dan visi bersama dapat menjadi strategi kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui komitmen organisasi di PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Langsung terhadap Komitmen Organisasi. Kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan kharisma, motivasi inspiratif, perhatian individual, dan stimulasi intelektual, memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap tingkat komitmen organisasi. Pemimpin yang mampu menginspirasi, membangun kepercayaan, serta memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih dari sekadar tugas formal dapat meningkatkan loyalitas dan keterlibatan emosional karyawan terhadap organisasi.
2. Komitmen Organisasi Berpengaruh Langsung terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Komitmen organisasi, sebagai cerminan loyalitas dan kesetiaan karyawan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi, secara signifikan memengaruhi perilaku kewargaan organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku positif seperti membantu rekan kerja, menjaga hubungan baik,

serta berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan organisasi yang melampaui tanggung jawab formal.

3. Kepemimpinan Transformasional Memediasi Pengaruh terhadap OCB Melalui Komitmen Organisasi. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berpengaruh langsung terhadap OCB, tetapi juga memengaruhi secara tidak langsung melalui peningkatan komitmen organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kewargaan organisasi.

Hasil penelitian ini memberikan wawasan penting bagi para pemimpin organisasi, khususnya di PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar, untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui pengembangan gaya kepemimpinan transformasional. Selain itu, dalam penelitian selanjutnya, disarankan untuk meningkatkan cakupan populasi dan sampel sehingga hasil penelitian dapat mewakili kondisi yang lebih umum dan relevan. Penelitian lanjutan juga dapat mengeksplorasi variabel lain, seperti budaya organisasi atau motivasi kerja, yang berpotensi memengaruhi hubungan antara kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryansyah, I., & Kusumaputri, E. (2013). Organizational Climate and Employee Quality of Life, *Humanitas*, Vol. X No. 1, 75-86.
- Allen, N.J. and Mayer J.P. (2016). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63. No.1 pp. 1-8.
- Busro, Muhammad. (2018). *Theories of Human Resource Management*, Jakarta: Prenadameidia Group.
- Citta, A. B., Slamet, S., & Ridha, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Industrihasil Perkebunan Makassar. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Citta, A. B., & Ridha, A. (2024). Pengaruh Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 5712-5723.
- Hasan, M., Citta, A. B., Mahmud, A. K., Harahap, L. R., Permatasari, R. W., Silitonga, D., ... & Supriadi, B. (2023). *Ekosistem Sumber Daya Manusia Dalam Tantangan Resesi Global*.

- Kaihatu, Thomas S. (2007). The Influence of Servicescape and Extra Employee Behavior and Employee Communication Quality on Customer Satisfaction and Loyalty of Four and Five Star Hotels in Bali, Dissertation, Airlangga University.
- Organ, D. W.. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome., Lexington, MA: Lexington Books.
- Priansa, D. J. (2014). HR Planning & Development, Bandung: Alfabeta. Putri and Martono. (2015). The Effect of Job Characteristics, Career Development, and Job Stress on Organizational Commitment, Management Analysis Journal. Vol 4, No. 4: 301 - 309.
- Robbins & Judge. (2015). Organizational Behavior, 16th Edition. Fourth Edition. Robbins, P. Stephen & Judge, Timonty A. (2017). Organizational Behavior, 13th Edition, Volume 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P.S and Judge, T. A. (2017). Organizational Behaviour, 13th Edition, Volume 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Sena, T. F. (2011). Antisedent Variables of Organizational Citizenship Behavior, Journal of Management Dynamics, 2(1), 70-77.
- Salingkat, M. P., Suleman, M. P., Syaqq, S., MM, M., & Batary Citta, S. E. (2024). Inovasi Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Unggul.
- Suyitno, A. S., & Utomo, H.. (2017). The Effect of Transformational Leadership Style, Compensation and Organizational Culture on Employee Productivity (Case Study at the Indonesian BMT Association in Semarang Regency), Scientific Journal of Among Makarti, 9(18).
- Sianipar, A.R.B. and Haryanti, K. (2014). The Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction with Turnover Intention in Production Employees of CV. X. 2, Journal of Psychodemensia. Vol. XIII, No.1 (98-114).
- Suwatno. (2019). Human Resource Management, Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2017). Performance Management, Fifth Edition. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Yukl. (2015). Leadership in Organizations, Seventh edition, PT Indeks Jakarta