

**SKRIPSI PENGARUH KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, BUDAYA PEMBELAJARAN,
KEPUASAN KERJA, TERHADAP PERILAKU
KEWARGAAN ORGANISASIONAL PADA
PT. AJI FOOD DI JAKARTA**



DIAJUKAN OLEH :
NAMA: RITCHIE HANS
NPM: 115180569
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS
EKONOMI UNIVERSITAS TARUMANEGARA JAKARTA

**SKRIPSI PENGARUH KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, BUDAYA PEMBELAJARAN,
KEPUASAN KERJA, TERHADAP PERILAKU
KEWARGAAN ORGANISASIONAL PADA
PT. AJI FOOD DI JAKARTA**



DIAJUKAN OLEH :
NAMA: RITCHIE HANS
NPM: 115180569
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS
EKONOMI UNIVERSITAS TARUMANEGARA JAKARTA

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Ritchie Hans
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180569
Program Studi : SI Manajemen
Alamat :
Telp. -
HP:

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, _____



Ritchie Hans

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Ritchie Hans
NIM : 115180569
PROGRAM/JURUSAN : S1 Bisnis Manajemen
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Pembelajaran, Kepuasan Kerja, Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional Pada PT. Aji Food di Jakarta.

Jakarta, 11 Januari 2023

Pembimbing,



(Mei Ie, S.E., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Ritchie Hans
NIM : 115180569
PROGRAM/JURUSAN : S1 Bisnis Manajemen
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Pembelajaran, Kepuasan Kerja, Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional Pada PT. Aji Food di Jakarta.

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 2022 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Tim Penguji : Sanny Ekawati, S.E., M.M
Rodhiah, Dra., M.M
Mei Ie, S.E., M.M

Jakarta,2022

Pembimbing,

(Mei Ie, S.E., M.E.)

**ABSTRACT TARUMANEGARA
UNIVERSITY FACULTY OF ECONOMIC
AND BUSINESS JAKARTA**

A. RITCHIE HANS (115180569)

B. *ENTREPRENEURSHIP*

C. *HUMAN RESOURCES*

D. **Abstract:** *The purpose of this research is to identify and analyze the influence of transformational leadership, learning culture, job satisfaction on organizational citizenship behavior at PT. Aji Food. Sampling in this study was carried out by purposive sampling method, researchers distributed 60 questionnaires to employees of PT. Aji Food. The analysis in this study used Smart PLS 4.0. The results of the analysis conclude that job satisfaction has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior at PT. Aji Food. Meanwhile, transformational leadership has no positive and significant effect on organizational citizenship behavior. Learning culture has no positive and significant effect on organizational citizenship behavior.*

E. **Keywords:** Transformational Leadership, Learning Culture, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior

F. Reference (2017-2022)

G. Mei Ie, S.E., M.E.

**ABSTRAK UNIVERSITAS
TARUMANEGARA FAKULTAS
EKONOMI BISNIS JAKARTA**

- A. RITCHIE HANS (115180569)
- B. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA PEMBELAJARAN, KEPUASAN KERJA, TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL.
- C. SUMBER DAYA MANUSIA
- D. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh dari kepemimpinan transformasional, budaya pembelajaran, kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional di PT. Aji Food. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode purposive sampling, peneliti menyebarkan 60 kuisisioner pada karyawan PT. Aji Food. Analisis pada penelitian ini menggunakan Smart PLS 4.0. Hasil analisis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional pada PT. Aji Food. Sedangkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional. Budaya pembelajaran tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional.
- E. Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Pembelajaran, Kepuasan Kerja, Perilaku Kewargaan Organisasional
- F. Referensi (2017-2022)
- G. Mei Ie, S.E., M.E.

Motto

*“Start now. Start where you are. Start with fear. Start with pain. Start with doubt.
Start with hand shaking. Start with voice trembling: but start. Start and don’t stop.
Start where you are. With what you have. Just start.”*

Halaman persembahan

- Mama dan papa tercinta
- Teman teman seperjuangan
- Orang- orang terdekat yang telah mendukung saya
- Diri saya sendiri

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih yang diberikan-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik guna memenuhi syarat mencapai gelar sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Tarumanegara. Pada kesempatan ini penulis ingin berteima kasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang baik secara langsung maupun tidak langsung memberikan dorongan, bimbingan, motivasi, doa, dan semangat kepada penulis, sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan lancar, yaitu kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Sawidji Widoatmojo, S.E., M.A., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara.
2. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara
3. Ibu Mei Ie S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan menyediakan waktunya, tenaga serta pikiran untuk membimbing dan memberikan pengarahan dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.
4. Segenap dosen dan staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanegara yang telah mendidik penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanegara.
5. Teruntuk Papa, Mama, dan seluruh anggota keluarga saya yang selalu memberikan dukungan kepada penulis berupa motivasi, doa, dan kasih sayang.
6. Teruntuk teman-teman saya yang selalu berjuang bersama, menemani, dan memotivasi penulis dengan baik.

7. Kepada teman bimbingan penulis yang turut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhir kata, dalam penulisan skripsi yang masih banyak kekurangan ini. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca akan sangat membantu penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Tangerang, Januari 2023

Penulis

Ritchie Hans

DAFTAR ISI

SKRIPSI	ii
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA PEMBELAJARAN, KEPUASAN KERJA, TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL PADA PT AJI FOOD DI JAKARTA	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK.....	vii
Motto.....	viii
Halaman persembahan	ix
KATA PENGANTAR	x
Bab I.....	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah	2
3. Batasan Masalah.....	2
4. Rumusan Masalah	3
B. Tujuan dan Manfaat	3
1. Tujuan.....	3
2. Manfaat.....	4
Bab II.....	5
LANDASAN TEORI	5
A. Gambaran Umum Teori	5

B. Definisi Konseptual Variabel.....	5
C. Kaitan Antar Variabel	11
D. Kerangka pemikiran dan hipotesis	19
Bab III.....	21
Metode Penelitian	21
A. Disain Penelitian.....	21
B. Populasi, Teknik pemilihan sampel, dan Ukuran sampel.....	21
1. Populasi	21
2. Teknik pemilihan sampel.....	21
3. Ukuran sampel.....	22
C. Operasionalisasi Variabel Dan Instrument	22
1. Kepemimpinan transformasional.....	22
D. Analisis Validitas Dan Realibilitas.....	33
1. Analisis Validitas.....	33
2. Analisis Realibilitas.....	34
a. Hasil Analisis Convergent Validity.....	34
E. Analisis Data	42
Bab IV.....	45
Hasil Penelitian dan Pembahasan	45
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	45
1. Jenis Kelamin	45
2. Usia.....	46
3. Lama Bekerja.....	46
B. Deskripsi Objek Penelitian	47
1. Kepemimpinan Transformasional	47
2. Budaya Pembelajaran	50
4. Perilaku Kewargaan Organisasional	56
C. HASIL ANALISIS DATA.....	58
1. <i>Outer Model Analysis</i>	58

2. <i>Inner Model Analysis</i>	58
a. <i>Analisis Hasil R- Square (R^2)</i>	58
b. <i>Analisis predictiverelevance (Q^2)</i>	59
c. <i>Analisis Path Coefficient</i>	60
d. Hasil Analisis <i>Effect Size (F^2)</i>	62
e. Uji <i>Goodnes Of Fit (GOF)</i>	63
1. Uji Hipotesis Pertama.....	65
2. Uji Hipotesis Kedua	66
3. Uji Hipotesis ketiga	66
D. Pembahasan	67
BabV	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Keterbatasan dan saran	70
1. Keterbatasan	70
2. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang relevan.....	16
Tabel 3.1 Operasionalisasi variabel kepemimpinan transformasional	24
Tabel 3.2 Operasionalisasi variabel budaya pembelajaran	26
Tabel 3.3 Operasionalisasi variabel kepuasan kerja	29
Tabel 3.4 Operasionalisasi variabel perilaku kewargaan organisasional	32
Tabel 3.5 Hasil analisis convergent validity (Average Variance Extracted).....	34
Tabel 3.6 Hasil analisis convergent validity (loading factor).....	35
Tabel 3.7 Hasil analisis convergent validity (loading factor).....	37
Tabel 3.8 Hasil analisis discriminant validity (Fornell -Lacker Criterion)	38
Tabel 3.9 Hasil analisis Discriminant Validity (Cross Loading).....	39
Tabel 3.10 Hasil analisis Cronbach alpha dan composite realibility.....	42
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	46
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia	47
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	48
Tabel 4.4 Jawaban responden terhadap kepemimpinan transformasional.....	49
Tabel 4.5 Jawaban responden terhadap budaya pembelajaran	52
Tabel 4.6 Jawaban responden terhadap kepuasan kerja	56
Tabel 4.7 Jawaban responden terhadap perilaku kewargaan organisasional.....	58
Tabel 4.8 Hasil uji koefisiensi determinasi	62
Tabel 4.9 Hasil analisis path coefficient.....	64
Tabel 4.10 Hasil analisis effect size	65
Tabel 4.11 Hasil analisis Goodness of fit.....	66
Tabel 4.12 Hasil uji signifikansi.....	68
Tabel 4.13 Hasil pengujian hipotesis.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 ...	21
Gambar 4.1 ...	61
Gambar 4.2 ...	63
Gambar 4.3 ...	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner... ..	24
Lampiran 2	Karakteristik Responden... ..	46
Lampiran 3	Hasil Analisis Data	49

Bab I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Peran tambahan yang tidak ditugaskan kepada seorang karyawan biasa dikenal juga dengan perilaku kewargaan organisasional dalam kondisinya di Indonesia pada tahun 2020 kemarin banyak perusahaan berupaya mencari karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasional ini, karena para pemberi kerja memiliki anggapan bahwa karyawan yang memiliki kondisi ini akan mampu menyelesaikan tugas yang lebih efektif, karena memiliki sifat inisiatif dan loyalitas yang tinggi Idris *et. al*, (2020).

Perilaku kewargaan organisasional sendiri adalah perilaku karyawan multidimensi yang mencakup berbagai aspek perilaku karyawan yang positif dan bermanfaat bagi perkembangan organisasi. Idris, *et. al*, (2020) . Selain mengidentifikasi berbagai jenis perilaku kewargaan organisasional, beberapa peneliti menghabiskan waktu menyempurnakan tindakan yang ada. Beberapa dari upaya ini berfokus pada kontras jenis Perilaku kewargaan organisasional tertentu. Terutama, Harvey *et. al*, (2018). mengembangkan ukuran yang membedakan perilaku kewargaan organisasional diarahkan pada individu lain dari perilaku kewargaan organisasional diarahkan pada organisasi, dan perbedaan mereka antara perilaku kewargaan organisasional individu dan organisasi tetap sangat berpengaruh dalam penelitian dalam Harvey *et. al*, (2018).

Dengan melihat banyaknya penelitian tentang kepemimpinan transformasional, dengan mengenali kebutuhan akan perubahan dan menciptakan visi untuk perubahan, pemimpin transformasional mendorong pengikut untuk menantang cara tradisional mereka melakukan sesuatu, mengadopsi metode inovatif untuk menghadapi situasi

kerja yang kompleks dan melampaui kepentingan mereka sendiri untuk kebaikan dalam Kim dan Park, (2019).

Kepemimpinan telah diverifikasi sebagai faktor penting dalam membangun organisasi. budaya nasional, dan budaya pembelajaran. Idris, *et. al*, (2020) memvalidasi bahwa gaya kepemimpinan dapat menanamkan pembelajaran dalam setiap pekerjaan aktivitas anggota organisasi, baik formal maupun informal.

2. Identifikasi Masalah

Berbasis latar belakang masalah yang diuraikan, maka peneliti dapat melakukan identifikasi masalah yaitu sebagai berikut:

- a. Budaya pembelajaran yang belum cukup untuk meningkatkan perilaku kewargaan organisasional
- b. Perilaku kewargaan organisasional yang masih kurang diantara anggota organisasi
- c. Kepuasan kerja pada karyawan belum cukup untuk meningkatkan perilaku kewargaan organisasional

3. Batasan Masalah

Mengingat besarnya jumlah perusahaan dalam ruang lingkup penelitian, maka peneliti melakukan pembatasan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan transformasional dibahas dari pemilik perusahaan, jajaran direksi, dan para manajer.
- b. Budaya pembelajaran dibahas dari sistem pembelajaran yang digunakan oleh para karyawan dalam perusahaan.

- c. Kepuasan kerja dibahas dari umpan balik yang diberikan karyawan, dan masukan oleh karyawan.
- d. Perilaku kewargaan organisasional dibahas sesuai dengan perilaku karyawan yang diobservasi dan disurvey.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang dibuat, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional ?
- b. Apakah budaya pembelajaran memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasional
- c. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasional ?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris hal-hal sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasional.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Budaya pembelajaran terhadap perilaku kewargaan organisasional dan memiliki pengaruh
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional

2. Manfaat

Manfaat dari diadakannya penelitian ini terbagi menjadi dua kategori yaitu manfaat teoritis dan praktis , yaitu sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis, melakukan pembuktian bahwa kepemimpinan transformasional, budaya pembelajaran, kepuasan kerja, memiliki pengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional dalam sektor distribusi

- b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang didapat dan diharapkan oleh adanya penelitian ini adalah dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan terutama perusahaan distribusi dapat menumbuhkan perilaku kewargaan organisasional pada karyawannya dengan kepemimpinan transformasional, budaya pembelajaran, ataupun kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, I. (2018). Konsep learning culture: telaah pemikiran al-zarnujy dalam kitab ta, lîm al-muta, allim. *Jurnal Pendidikan Agama Islam (PAI), Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK), Universitas Islam Negeri (UIN) Malang*, 14 (1). DOI: [10.21111/tsaqafah.v14i1.2300](https://doi.org/10.21111/tsaqafah.v14i1.2300)
- Ali Muhson (2017) *Pedoman praktikum analisis statistik*. (edisi kedua.). Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Budihardjo, A. (2017). *Knowledge management: efektif berinovasi meraih sukses*. (edisi pertama.). Jakarta: Prasetya Mulya Publishing
- Caya, O. & Mosconi, E. (2022). Citizen behaviors, enterprise social media and firm performance. *Journal of Information and Technology and Journal of People*, 0959-3845. <https://doi.org/10.1108/ITP-07-2020-0514>
- Chan, K.H. & Chong, L.L. & Ng, T.H. (2022). Integrating extended theory of planned behaviour and norm activation model to examine the effects of environmental practices among Malaysian companies. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 2053-4604 <https://doi.org/10.17026/dans-xub-rpw7>.
- Choi, T.B.H. & Choi, S.B. (2019). Effects of inclusive leadership on organizational citizenship behavior: the mediating roles of organizational justice and learning culture. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 13(17), <https://doi.org/10.1017/prp.2019.10>
- Dong, L.N.T. & Phuong, N.N.D. (2018). Organizational justice, job satisfaction and organizational citizenship behavior in higher education institutions: a research proposition in Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 5(3), 113-119, <http://dx.doi.org/10.13106/jafeb.2018.vol5.no3.113>
- Eisenberg , A, Davidova, J. & Kokina, I. (2018). The interrelation between organizational learning culture and organizational citizenship behavior. *Rural Education. Education. Personality*, 11, 225-808, <http://dx.doi.org/10.22616/REEP.2018.043>
- Ghozali (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*, (edisi 9.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hair, J. F, Jeffrey, J, dan Sarstedt, M.(2019). When to use and how to report the result of PLS –SEM. *European Business Review*, 31 (1), 2-24, <https://doi.org/10.1108/EBR-11->

[2018-0203](#)

- Harvey, J. & Bolino, M.C.& Kelemen, T.K. (2018). Organizational citizenship behavior in the 21st century: how might going the extra mile look different at the start of the new millennium. *Research in personnel and human resources management*, 36, <https://doi.org/10.1108/S0742-730120180000036002>
- Hassi, A. (2018). “You get what you appreciate” effects of leadership on job satisfaction, affective commitment and organizational citizenship behaviour. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(3), 786-811, <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2018-1506>
- Hati, S.R.H, Fitriasih, R. & Safira, A. (2020). E-textbook piracy behavior an integration of ethics theory, deterrence theory, and theory of planned behavior. *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*, 18 (1), 105-123, <https://doi.org/10.1108/JICES-11-2018-0081>
- Hendri, M.I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208-1234, <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Idris, Nanang, A.S, Soetjipto, B.E, & Supriyanto, A.S. (2021). Predicting factors of organizational citizenship behavior in Indonesian nurses, *Heliyon* 7(12), <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08652>
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan.*(edisi asli.). Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Insan, A.N. (2019). *Kepemimpinan transformasional suatu kajian empiris di perusahaan.* (edisi pertama.). Bandung: Alfabeta.
- Kim, E.J. & Park, S. (2019). The role of transformational leadership in citizenship behavior organizational learning and interpersonal trust as mediators. *International Journal of Manpower*, 40(7), 1347-1360. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2018-0413>
- Kucharska, W. & Rebelo,T. (2022). Knowledge sharing and knowledge hiding in light of the mistakes acceptance component of learning culture- knowledge culture and human capital implications. *The Learning Organization* , 0969-6474, <https://doi.org/10.1108/TLO-03-2022-0032>
- Manoppo, V.P. (2020). Transformational leadership as a factor that decreases turnover

intention: a mediation of work stress and organizational behavior. *The TQM Journal*, 32(6),1395-1412, <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2020-0097>

Margahana, H, Haryono, S. & Muftasa, Z. (2018) The effects of job motivation and job satisfaction toward organizational citizenship behavior (OCB) and its impact on job performance of paramedical community health centers in the city of Bandar Lampung. *Journal of Resources Development and Management* ,46 2422-8397, https://www.researchgate.net/publication/327096355_The_Effects_of_Job_Motivation_and_Job_Satisfaction_Toward_Organizational_Citizenship_Behavior_OCB_and_Its_Impact_on_Job_Performance_of_Paramedical_Community_Health_Centers_in_the_City_of_Bandar_Lampun

Marinda, V.S, Budiansyah, Y. & Amalia, S. (2018). Studi komparatif model OCB di universitas Galuh-Ciamis, garut, dan kuningan yang berdampak kepada kinerja universitas. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia* ,1 (1), 2620-7710. <https://journal.untar.ac.id/index.php/baktimas/article/download/1901/1061/4423#pdfjs.action=download>

Mickson, M.K, Anlesinya, A. & Malcalm, E. (2021). Mediation role of diversity climate on leadership and job satisfaction in the ghanian public sector. *Entrepreneurship Management and Sustainable Development*, 17(2), 167-188, <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-10-2019-0080>

Nama jurnal huruf besar semua

Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2017), *Organizational Behaviour*. (edisi 16.). Jakarta: Salemba Empat

Sarikhami, M. & Ebrahimi, F. Whistle blowing by accountants: an integration of the fraud pentagon and the extended theory of planned behavior. *Meditary Accountancy Research*, 30 (6), 1740-1763, <https://doi.org/10.1108/MEDAR-10-2020-1047>

Silaen, & Sofar, (2018), *Metodologi penelitian sosial untuk penulisan skripsi dan tesis*, In Media, Bandung

Sugiyono (2019). *Statistika untuk penelitian*. (edisi regular.). Bandung: Alfabeta. Sugiyono.

(2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta. Lau, P.Y.Y,

Park, S. & Mclean, G.N. (2020). Learning organizational citizenship behaviour

in West Malaysia: moderating role of team- oriented culture. *European Journal of Training and Development*, 44 (8/9), 847-864, <https://doi.org/10.1108?EJTD-01-2020->

0007