

## **Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi Interpersonal Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pt Putra Bongan Jaya Di Kalimantan Timur**

**Fikri Nevriansah<sup>1</sup>, Prayekti<sup>2</sup>, Epsilandri Septyarini<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

### **Abstrak**

Perilaku kewargaan organisasi di PT Putra Bongan Jaya Kalimantan Timur menjadi fokus penelitian ini, yaitu bagaimana pengaruh ekstrinsik insentif, komunikasi interpersonal, dan kepemimpinan transaksional. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, dengan 86 responden survei yang dipilih menggunakan algoritma slovin. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji f. Menurut temuan penelitian ini, kontak interpersonal dan insentif ekstrinsik secara signifikan mempengaruhi perilaku anggota organisasi dengan cara yang baik. Perilaku sipil organisasi tidak ditingkatkan secara signifikan oleh kepemimpinan transaksional. Insentif ekstrinsik, dialog manusia, dan kepemimpinan transaksional semuanya berperan dalam membentuk keterlibatan sipil karyawan di tempat kerja.

**Kata Kunci:** Motivasi ekstrinsik; Komunikasi interpersonal; Kepemimpinan transaksional; dan *Organizational Citizenship Behavior*

Copyright (c) 2023 Fikri Nevriansah1

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [fikrinevriansah@gmail.com](mailto:fikrinevriansah@gmail.com), [yekti@ustjogja.ac.id](mailto:yekti@ustjogja.ac.id), [epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id](mailto:epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id)

## PENDAHULUAN

Untuk bersaing di pasar yang semakin kompetitif, perusahaan terus mengutamakan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah mereka yang dapat diciptakan untuk bisnis dan memiliki alasan, sentimen, keinginan, keterampilan, informasi, dorongan, dan usaha. Semua faktor ini mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Bahkan jika teknologi, pertumbuhan informasi, uang, dan produk manufaktur cukup banyak, sebuah bisnis akan berjuang untuk mencapai tujuannya tanpa sumber daya manusia yang memadai. Perilaku kewargaan perusahaan merupakan salah satu variabel yang menentukan derajat pencapaian organisasi (OCB). Menurut Sartika & Khair (2022), OCB adalah perilaku karyawan yang tidak dimotivasi oleh persyaratan pekerjaannya melainkan oleh keyakinan positif pribadinya sendiri. Jika OCB ditingkatkan dengan cara yang benar, akan menghasilkan pekerja yang kompeten dalam tugas masing-masing serta dalam berkolaborasi dengan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan dan memenuhi tujuan lembaga. fasih.

Motivasi ekstrinsik menurut penelitian sebelumnya merupakan salah satu unsur yang mendorong perilaku OCB (Charli & Mahzum, 2023). Motivasi ekstrinsik adalah kekuatan yang mendorong tenaga kerja dari luar individu pekerja dalam bentuk keadaan yang memaksanya melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya (Putra et al., 2023). Karier seseorang akan berkembang baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai akibat dari faktor lain jika memiliki keinginan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan.

Komunikasi antarpribadi adalah komponen lain yang memengaruhi perilaku OCB. Komunikasi interpersonal yang sering dikenal dengan komunikasi tatap muka didefinisikan oleh Yuliana & Rahadi (2021) sebagai pertukaran informasi antara dua orang atau lebih dalam suatu kelompok kecil. Jika komunikator memberikan waktu yang cukup kepada komunikan untuk mengajukan pertanyaan, dia akan mengetahui dengan baik apakah komunikasi itu efektif atau tidak segera setelah dimulai. Dengan kata lain, terdapat komunikasi dua arah dan juga komunikasi satu arah dalam komunikasi interpersonal.

Selain itu, pengaruh seorang pemimpin dalam keberhasilan atau kegagalan tim tidak dapat dipisahkan. Perilaku ini sangat terkait erat dengan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional berfokus pada bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka, rekan kerja mereka, gaji mereka, dan aspek psikologis atau fisik lainnya di tempat kerja (Prasetyo & Riswati, 2020). Perusahaan membutuhkan kepemimpinan transaksional yang dapat menetapkan tujuan, mengkomunikasikan tujuan tersebut kepada karyawan, dan menggunakan insentif dan sanksi untuk mempengaruhi perilaku karyawan.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik, komunikasi interpersonal, dan kepemimpinan transaksional terhadap *organizational citizenship behaviour* pada pt putra bongan jaya kalimantan timur.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Organizational Civic Behavior (OCB) Dalam penerapannya, seorang individu yang memiliki motivasi diri dalam bekerja akan memiliki pola pikir untuk bekerja secara bebas dan tidak berdasarkan tekanan dari atasan yang sering disebut dengan OCB. Menurut penelitian Gunawarman dan Priyono (2022), motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB di kalangan PT. Motivasi ekstrinsik dapat diperoleh dari berbagai sumber, seperti keamanan kerja, kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan antar rekan kerja, hubungan atasan-bawahan, dan lain-lain. Karyawan Coca-Cola Amatil di Jawa Tengah.

### **H1 : Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap OCB karyawan**

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komunikasi Interpersonal Hasil dari proses komunikasi juga dipengaruhi oleh frekuensi dan intensitas pertukaran. Dalam hal komunikasi antar pekerja, komunikasi yang efektif juga akan berdampak pada perilaku yang menyenangkan dari karyawan sebagai representasi dari Organizational Civic Behavior (OCB), yang memungkinkan mereka untuk memperoleh, mengembangkan, dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Dan sebaliknya mungkin berpengaruh pada output di bawah standar. Hal ini didukung oleh penelitian Heryudanto dan Suratman (2022), Susilawati et al. (2020), dan Ezerman dan Sintaasih (2018), yang menemukan bahwa kontak manusia memiliki efek yang substansial dan menguntungkan pada OCB.

### **H2 : Komunikasi interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap OCB**

Gaya kepemimpinan transaksional, seperti yang didefinisikan oleh Syafnur (2023), berfokus pada interaksi interpersonal antara pemimpin dan pekerja yang memerlukan hubungan dagang. Kesepakatan tentang kategorisasi tujuan, standar pekerjaan, dan insentif berfungsi sebagai dasar untuk pertukaran. Untuk mengatasi tuntutan biologis dan psikologis sejalan dengan kontrak yang telah mereka sepakati bersama, kepemimpinan transaksional menekankan praktik perdagangan koneksi yang bernilai ekonomi.

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) dan Kepemimpinan Transaksional Karyawan yang mengambil inisiatif untuk meningkatkan sumber daya perusahaan atau layanan pelanggan menunjukkan "perilaku kewarganegaraan organisasi", yang dipandang bermanfaat bagi pengembangan bisnis. Kepemimpinan transaksional merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap Organizational Civic Behavior, menurut studi Finthariasari et al. (2022), yang menemukan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki dampak yang substansial dan bermanfaat bagi OCB.

### **H3 : Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB**

Corporate Virtue Conduct merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi tingkat keberhasilan (OCB) perusahaan atau organisasi. Istilah "perilaku kewarganegaraan organisasi" mengacu pada tindakan yang diambil oleh karyawan yang tidak diharuskan oleh deskripsi pekerjaan mereka tetapi meningkatkan efisiensi perusahaan secara keseluruhan. Komunikasi interpersonal mendorong keterbukaan, empati, positif, saling mendukung, dan rasa kesetaraan di antara semua pihak yang terlibat.

Temuan penelitian ini serupa dengan temuan Syahrul et al. (2017), yang menemukan bahwa kepemimpinan transaksional dan insentif eksternal keduanya memiliki dampak menguntungkan yang substansial terhadap perilaku masyarakat perusahaan. Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat ditegaskan bahwa motivasi ekstrinsik, komunikasi interpersonal, dan kepemimpinan transaksional memiliki peranan dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

**H4 : Motivasi ekstrinsik, komunikasi interpersonal dan kepemimpinan transaksional berpengaruh secara simultan terhadap OCB**

## METODOLOGI

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 600 orang karyawan. Sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin. Alasan menggunakan rumus tersebut adalah untuk mendapatkan sampel yang representatif dan lebih pasti atau mendekati populasi yang ada, adapun sampel pada penelitian ini berjumlah 86 karyawan.

Penelitian ini Menggunakan populasi Instrumen menggunakan skala likert dari 1 (sangat tidak setuju ) sampai dengan 5 ( sangat setuju). Metode analisis data pada penelitian ini adalah regresi linier bergandayang diolah menggunakan perangkat lunak *Software SPSS* versi 20.00 *for Windows*. Pengukuran yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Indikator variabel Motivasi Ekstrinsik diadopsi dari Triadi et al. (2019)
2. Indikator variabel Komunikasi Interpersonal diadopsi dari Rahmi & Putra (2020)
3. Indikator variabel Kepemimpinan Transaksional diadopsi dari Kartawidjaja (2022)

Indikator variabel *Organizational Citizenship Behaviour* diadopsi dari Lukito, (2020)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa responden Laki-laki (96.5%) dan lebih besar dibandingkan perempuan (3.5%). Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini berusia dari 18 tahun - 25 tahun (15.1%), usia 26 tahun - 35 tahun (43%), usia 36 tahun - 45 tahun (29.1%), dan usia diatas 45 tahun (12.8%). Dari tabel dapat dilihat berdasarkan status pernikahan yang telah dikelompokkan, menunjukkan bahwa mayoritas responden yang digunakan sebagai sampel penelitian pada berstatus menikah dengan presentase 94,2%. Dari tabel dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini lulusan SMA/Sederajat (86%), D1/D2/D3 (10.5%) dan kemudian S1 (3.5%). Berdasarkan tabel dapat diketahui responden dalam penelitian ini memiliki jumlah lama bekerja yang berbeda, antara lain 6 tahun - 15 tahun (16.3%), dan kurang dari 5 tahun (83.7%). Berdasarkan tabel dapat diketahui responden dalam penelitian ini memiliki pendapatan perbulan yang berbeda, antara lain 1 juta sampai 4 juta (84.9%), dan 5 juta sampai 8 juta (15.1%).

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

Karakteristik responden		Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	83	96

Umur	Perempuan	3	4
	18-25 Tahun	13	15
	26-35 Tahun	37	43
	36-45 Tahun	25	29
	Diatas 45 Tahun	11	13
Status	Belum Menikah	5	6
	Menikah	81	94
Pendidikan Akhir	SMA/Sederajat	74	86
	D1/D2/D3	9	10
	S1	3	4
	S2/S3	0	0
Masa Kerja	< 5 Tahun	72	84
	6-15 Tahun	14	16
	16-25 Tahun	0	0
	>25 Tahun	0	0
Pendapatan Perbulan	1-4 Juta	73	85
	5-8 Juta	13	15
	8-12 Juta	0	0
	>12 Juta	0	0

Sumber: Data Primer diolah 2023

Hasil pengujian validitas (Tabel 1) menunjukkan r-hitung Motivasi Ekstrinsik (0,519 s.d. 0,915), Komunikasi Interpersonal (0,474 s.d. 0,857), Kepemimpinan Transaksional (0,414 s.d. 0,793), serta *Organizational citizenship Behaviour* (0,618 s.d. 0,913) semua variabel penelitian mempunyai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6. keempat variabel penelitian yaitu motivasi eksternal, komunikasi interpersonal, kepemimpinan transaksional dan OCB dapat dikatakan reliabel

Tabel 2. Uji Validitas dan Reabilitas

Motivasi Ekstrinsik(ME)		Komunikasi Interpersonal (KI)		Kepemimpinan Transaksional (KT)		Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	
ME-1	0,915	KI-1	0,805	KT-1	0,726	OCB-1	0,802
ME-2	0,866	KI-2	0,806	KT-2	0,645	OCB-2	0,639
ME-3	0,909	KI-3	0,713	KT-3	0,547	OCB-3	0,853
ME-4	0,759	KI-4	0,773	KT-4	0,414	OCB-4	0,618
ME-5	0,553	KI-5	0,831	KT-5	0,793	OCB-5	0,830
ME-6	0,519	KI-6	0,835	KT-6	0,734	OCB-6	0,913
ME-7	0,799	KI-7	0,474	KT-7	0,544	OCB-7	0,798
ME-8	0,771	KI-8	0,833	KT-8	0,615	OCB-8	0,633
ME-9	0,825	KI-9	0,857	KT-9	0,601	OCB-9	0,790
ME-10	0,849	KI-10	0,837	KT-10	0,672	OCB-10	0,755
<i>Cronb. Alpha</i> 0,782		0,782		0,718		0,780	

Sumber: Data primer diolah 2023

Hasil pengujian asumsi klasik pada tabel 3, hasil pengujian normalitas menggunakan normal P-P plot dan uji Kolmogorov-smirnov dapat dilihat nilai asymp. sig (2-tailed) dengan nilai 0.120 untuk model regresi motivasi eksternal, komunikasi interpersonal, kepemimpinan transaksional terhadap OCB lebih besar 0,05 artinya data berdistribusi normal. Dan uji statistik heteroskedastisitas dinyatakan bahwa nilai signifikansi variabel independen diatas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Serta hasil uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel independen pada pengaruh motivasi eksternal, komunikasi interpersonal, kepemimpinan transaksional terhadap OCB, nilai tolerance lebih besar 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih kecil 10, berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

Independent	Dependent	Kolmogorov-Smirnov Test		Uji Glejser		Multicollinearity	
		z	Asymp-Sig	T	Sig	Toll	VIF
MK				-242	.809	.292	3.424
KI	KA	0,05	0,120	-1.8547	.067	.315	3.174
KT				.8394	.404	.337	2.972
OCB				1.2206	.226		

MK=Motivasi Ekstrinsik ; KI-Komunikasi interpersonal ; KT=Kepemimpinan Transaksional ; OCB=Organizational Ciizenship Behaviour

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 4 hasil olah data variabel motivasi ekstrinsik (ME) memiliki, t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2.559 > 1.663$ ) dengan probabilitas signifikan ( $0,012$ ) lebih kecil dari taraf signifikan  $0.05$ , dengan demikian motivasi ekstrinsik secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap OCB. Berdasarkan hasil olah data variabel komunikasi interpersonal (KI) memiliki, t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $6.048 > 1.663$ ) dengan probabilitas signifikan ( $0,000$ ) lebih kecil dari taraf signifikan  $0.05$ , dengan demikian komunikasi interpersonal secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap OCB. Berdasarkan hasil olah data variabel kepemimpinan transaksional (KT) memiliki, t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $0.273 < 1.663$ ) dengan probabilitas signifikan ( $0,786$ ) lebih besar dari taraf signifikan  $0.05$ , dengan demikian kepemimpinan transaksional secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap OCB.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std, Error	Beta		
1 (Constant)	3.430	3.807		.901	.370
Motivasi Ekstrinsik	.287	.112	.268	2.559	.012
Komunikasi Interpersonal	.736	.112	.609	6.048	.000
Kepemimpinan Transaksional	.043	.158	.027	.273	.786

Dependent Variable: OCB

Sumber: Data primer diolah 2023

Pengujian hipotesis pertama, menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hasil ini didukung analisis regresi dengan t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2.559 > 1.663$ ) dengan probabilitas signifikan (0,012) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi ekstrinsik pegawai maka semakin tinggi organizational citizenship behavior pegawai tersebut. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari, (2021) dan (Zabielske et al., 2018) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior pegawai Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. Motivasi ekstrinsik yang tinggi akan mempengaruhi timbulnya perilaku organizational citizenship behavior dan dapat dikatakan motivasi ekstrinsik yang tinggi dapat meningkatkan perilaku organizational citizenship behavior. Berdasarkan penilaian pegawai, motivasi ekstrinsik yang digambarkan dengan adanya rasa nyaman dengan lingkungan pekerjaannya sehingga pegawai yang memiliki sifat positif terhadap organisasi akan semakin menampilkan perilaku organizational citizenship behavior yaitu perilaku saling membantu menyampaikan informasi dan berita kepada rekan kerja lainnya. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh (Mukti et al., 2022) yang hasil analisis statistik menghasilkan original sample sebesar 0,096 dengan p values 0,507 yang berarti bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif tidak signifikan terhadap OCB, ini menunjukkan jika motivasi ekstrinsik semakin baik maka OCB karyawan akan semakin baik namun pengaruhnya tidak signifikan.

Pengujian hipotesis kedua, menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hasil ini didukung analisis regresi dengan t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $6.048 > 1.663$ ) dengan probabilitas signifikan (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal pegawai maka semakin tinggi organizational citizenship behavior pegawai tersebut. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harvey et al., 2018) dan (Heryudanto & Suratman, 2022) yang hasil penelitiannya menunjukkan komunikasi interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap OCB arti pengaruh positif, yaitu jika komunikasi baik maka OCB akan baik dan sebaliknya jika komunikasi menurun maka OCB akan menurun. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh (Fitriadi & Nugraha, 2022) menyatakan bahwa berdasarkan hasil penelitiannya dapat t-statistik 0,295 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih kecil dari t-tabel ( $0,295 < 1,96$ ) dan tingkat signifikan lebih besar dari p-value ( $0,768 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.

Pengujian hipotesis ketiga, menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional secara parsial tidak berpengaruh terhadap OCB. Hasil ini didukung analisis regresi dengan t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $0.273 < 1.663$ ) dengan probabilitas signifikan (0,786) lebih besar dari taraf signifikan 0,05, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan transaksional maka tidak dapat meningkatkan organizational citizenship behavior pegawai tersebut. Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian

yang dilakukan oleh (Finthariasari et al., 2022), yang hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan transaksional sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang berarti Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior tidak terbukti.

Pengujian hipotesis keempat, menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik, komunikasi interpersonal, kepemimpinan transaksional secara simultan berpengaruh terhadap OCB. Hasil ini didukung analisis regresi dengan nilai F-hitung adalah 77.117 Dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dan nilai F-tabel adalah 2.72. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian berarti variabel motivasi ekstrinsik, komunikasi interpersonal, dan kepemimpinan transaksional secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap OCB. Dan berdasarkan nilai Adjusted Square dari model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebesar 0,729 menunjukkan bahwa 72,9% variabel OCB dapat dijelaskan oleh variabel motivasi ekstrinsik, komunikasi interpersonal dan kepemimpinan transaksional. Sedangkan sisanya yaitu 27,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi Interpersonal, dan Kepemimpinan Transaksional terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Temuan penelitian menyatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap OCB, Lebih lanjut diperoleh temuan bahwa kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap OCB.

## Referensi :

- Alexi, M. (2017). Pengaruh Brand Image Dan Product Design Terhadap Purchase Decision Dan Repurchase Intention Pada Produk Sepatu Futsal Merek Specs Di Kota Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 350–363.
- Alfian, F., Adam, M., & Ibrahim, M. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 8(2), 84–96.
- Ezerman, M. M., & Sintaasih, D. K. (2018). The Effect of Servant Leadership and Trust in Leadership on Organizational Citizenship Behavior with Interpersonal Communication Mediation. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(4), 503–510. <https://doi.org/10.9790/487X-2004052130>
- Fernando, A., Gaol, L., & Yaksa, R. A. (2023). Faktor Motivasi dalam Mendorong Keberhasilan Belajar Siswa di SMA Negeri 4 Kota Jambi. *Journal on Education*, 05(02), 2801–2807.
- Finthariasari, M., Karyono, & Anisa Putri, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6), 1750–1762.

- Fitriadi, Y., & Nugraha, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Pelayanan, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap OCB Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang. *Journal of Science Education and Management Business*, 1(2), 121-132.
- Heryudanto, T. D., & Suratman, A. (2022). Pengaruh Komitmen dan Komunikasi terhadap Kinerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening pada Project Child Indonesia. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 01(06), 23-45.
- Kartawidjaja, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Mahameru Mekar DjaYA. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(7), 3281-3289.
- Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8(2), 1-9. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10599>
- Mukti, W. P., Kurniawan, I. S., & Herawati, J. (2022). Pengaruh Motivasi Motivasi Pemberdayaan Psikologis, dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 352-361. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.363>
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Gadjah Mada University Press.
- Nora, S., & Fisichella, F. (2023). *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK) Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Produk terhadap Loyalitas Pelanggan*. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 5(1), 15-25.
- Nuriyah, S., Rahmadina, N. Z., Oktavia, F., & Susanti, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pt. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Malang the Effect of Leadership and Work Motivation on Employee Performace Pt Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Malang. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 13(1), 2022.
- Oksiani, N. M., & Purwaningrat, P. A. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Etika Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Perkreditasn Desa (LPD). *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(1), 173-184.
- Prasetyo, I., & Riswati, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Personel Satsabara Polres Sampang di Kabupaten Sampang. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 3(1).
- Prayuda, R. Z. (2022). Dampak Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasi Dan Transaksional Pada Kinerja Karyawan Sekolah Swasta: A Mini Review. *International Journal of Social, Policy and Law (Ijospl)*, 03(01), 24-28.
- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1751-1765. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1974>
- Rahmawati, T., & Prasetya, A. (2017). Analisis.faktor - faktor.yang.mempengaruhi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48(1), 98.
- Rahmi, S. P., & Putra, T. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Departement Food and Beverage Service Di Hotel Le Meridien Jakarta. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 1(2), 68-71. <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v1i2.7572>
- Risambessy, A., & Wairisal, P. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Penempatan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Iqtishoduna*, 17(2), 175-189. <https://doi.org/10.18860/iq.v17i2.11762>
- Rohayati, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Study and Management Research*, 11(1).

- Rubiana, E. P., & Dadi, D. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Belajar Ipa Siswa Smp Berbasis Pesantren. *Bioed: Jurnal Pendidikan Biologi*, 8(2), 12. <https://doi.org/10.25157/jpb.v8i2.4376>
- Sanjaya, D., & Bastian, A. (2022). Dampak Locus of Control Internal Dalam Organizational Citizenship Behavior Peran Mediasi Komitmen Afektif. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(1), 48-55. <https://doi.org/10.55356/jksm.v1i1.16>
- Sartika, N. D., & Khair, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Dosen. *Jesya*, 5(2), 1335-1347. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.747>
- Sewang. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Takalar. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 109-119. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v4i1.313>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D (ke 3)*. Alfabeta.
- Susilo, M. A., Jufrizen, & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 587-605.
- Syafnur, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan CV. Puma Jaya Abadi. *JEMBA Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 139-142.
- Syahrul, Rizky, N., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 1-13. [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id)
- Triadi, R., Hidayah, S., & Fasochah. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 26(47), 1-17. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/78>
- Wiyono, G. (2020). *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analitis SPSS 25 & Smart PLS 3.2.8 (Kedua)*. UPP STIM YKPN.
- Yuliana, R., & Rahadi, D. R. (2021). Komunikasi Interpersonal Dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 27-35. <https://doi.org/10.35829/magisma.v9i1.133>
- Zabielske, J. L., Urbanaviciute, I., & Bagdziuniene, D. (2018). The role of prosocial and intrinsic motivation in employees' citizenship behaviour. *Baltic Journal of Management*, 10(3), 1-5.
- Zilziani, A., & Rahmawati, D. (2022). Communication Behavior in the Transition to Endemic Phase Perilaku Komunikasi Di Fase Transisi Menuju. *Kanal: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 11(1). <https://doi.org/10.21070/kanal.v11i1.1695>