

Article history:

Received: 14 November 2024

Revised: 23 September 2025

Accepted: 23 September 2025

Available online: 23 September 2025

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Pegawai Unit Donor Darah Palang Merah Indonesia Kota Yogyakarta)

Danar Suprobo Sakti, Kusuma Chandra Kirana, Eko Yulianto

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia

Corresponding Author: probodanarr@gmail.com, kusumack@ustjogja.ac.id, eko.yulianto@ustjogja.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menggali hubungan antara kepemimpinan transformasional, karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Unit Donor Darah Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatory dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 59 responden yang diperoleh dengan metode sensus. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Unit Donor Darah Palang Merah Indonesia Kota Yogyakarta.

Kata kunci: budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, karakteristik individu, *organizational citizenship behavior* (OCB).

ABSTRACT

This study aims to explore the relationship between transformational leadership, individual characteristics, and organizational culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB) among Blood Donor Unit Employees of the Indonesian Red Cross (PMI) in Yogyakarta City. This study is an explanatory study with a quantitative approach. The research sample consisted of 59 respondents obtained by census method. Data analysis used multiple linear regression analysis. The results showed that transformational leadership has a negative and insignificant influence on Organizational Citizenship Behavior (OCB), individual characteristics have a positive and insignificant influence on Organizational Citizenship Behavior (OCB), and organizational culture has a positive and significant influence on Organizational Citizenship Behavior (OCB) among Blood Donor Unit Employees of the Indonesian Red Cross in Yogyakarta City.

Keywords: *organizational culture, transformational leadership, individual characteristics, organizational citizenship behavior (OCB)*

PENDAHULUAN

Palang Merah Indonesia adalah organisasi yang bergerak di bidang kemanusiaan yang tidak mencari keuntungan. PMI Kota Yogyakarta memiliki beberapa kegiatan utama, salah satunya adalah kegiatan transfusi darah yang dijalankan oleh Unit Donor Darah. Unit Donor Darah PMI Kota Yogyakarta harus dapat mengelola sumber daya yang dimiliki dengan efektif dan efisien, khususnya sumber daya manusia (SDM) yang merupakan perencana dan pelaksana kegiatan-kegiatan dalam organisasi. Maju dan mundurnya sebuah organisasi ditentukan dari SDM atau pegawai yang dimiliki, jika pegawai pada organisasi tersebut memiliki kualitas unggul maka akan membawa organisasi mencapai keberhasilan. Hal tersebut tidak lepas dari perilaku pegawai dalam organisasi tersebut.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah salah satu perilaku pegawai yang dapat meningkatkan produktivitas organisasinya. OCB merupakan kesediaan pegawai melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka, sikap perilaku pegawai yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh perusahaan dalam memberikan pelayanan dengan baik (Mangindan et al, 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan tentu akan mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan mempengaruhi pencapaian organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang membawa pengaruh terhadap OCB adalah gaya kepemimpinan transformasional. Fitria (2023) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap OCB. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin untuk mengubah lingkungan kerja, memberikan motivasi, menumbuhkan kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat bawahan kepada atasannya serta menumbuhkan minat bekerja dari pegawai tersebut (Taroreh et al, 2020).

Karakter individu juga menjadi faktor yang mempengaruhi OCB karyawan. Penelitian Maganda (2020) mengungkapkan bahwa karakteristik individu memberikan pengaruh nyata untuk meningkatkan OCB karyawan. Karakteristik individu merupakan ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu (Ade Pratama, 2021)

Faktor lain yang juga mempengaruhi OCB adalah budaya organisasi. Penelitian Prasetyo & Mas'ud (2021) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi OCB, diantaranya adalah kepribadian, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan transformasional dan *servant leadership*, umur pegawai, kepuasan kerja, kolektivisme, keadilan organisasi serta tanggung jawab pegawai. Menurut Muhdar (2015) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi (sub unit organisasi) yang diwujudkan dalam bentuk sikap perilaku dalam organisasi.

Berdasarkan hasil observasi melalui wawancara dengan narasumber pada bulan Januari 2024 di Unit Donor Darah Palang Merah Indonesia Kota Yogyakarta menunjukkan fakta bahwa pemimpin Unit Donor Darah merupakan orang yang belum lama menduduki posisi tersebut sehingga masih dalam tahap adaptasi dan belum terlihat ketegasannya dalam memimpin divisi tersebut, hal ini membuat pegawai belum sepenuhnya merasa bangga terhadap pimpinannya. Beberapa pegawai tidak memiliki keinginan untuk melanjutkan studi pada jenjang yang lebih tinggi untuk memperluas pengetahuan dan keterampilannya. Pegawai kurang dapat berinovasi karena harus mengikuti Standar Operasional Prosedur yang diterapkan. Berdasarkan fenomena tersebut penelitian ini bertujuan untuk menggali hubungan gaya kepemimpinan transformasional, karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Unit Donor Darah Palang Merah Indonesia Kota Yogyakarta.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatory menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilakukan pada karyawan Unit Donor Darah PMI Kota Yogyakarta. Sampel penelitian ini berjumlah 59 responden yang diambil menggunakan metode sensus. Data dari penelitian ini diambil dengan kuesioner menggunakan skala likert. Untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan transformasional mengadopsi kuesioner dari penelitian Pratama & Mujiati (2019); variabel karakteristik individu mengadopsi kuesioner dari penelitian Wahyu (2022); variabel budaya organisasi mengadopsi kuesioner dari penelitian Jeong et al. (2019); dan variabel OCB mengadopsi kuesioner dari penelitian Pratama & Mujiati (2019).

Analisis data dilakukan sesuai dengan tahapan analisis regresi berganda. Tahapan yang dilalui diantaranya pengujian instrumen variabel dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas instrumen dilakukan menggunakan teknik analisis korelasi *bivariate pearson*, data dinyatakan signifikan jika nilai signifikansi dua sisi dibawah 0,05 atau nilai *pearson correlation* (r -hitung) $\geq r$ -tabel (Wiyono, 2020). Uji reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan metode *Alpha* (*Cronbach's*) dengan taraf signifikansi 5%, instrumen dinyatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis

product moment (Wiyono, 2020). Purnomo (2017) mengatakan bahwa reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Setelah uji instrumen selanjutnya melakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan dengan melakukan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Uji nomalitas dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan melihat nilai signifikansi Monte Carlo, data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% (Wiyono, 2020). Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan linear variabel independen dalam model regresi, variabel dinyatakan tidak memiliki masalah dengan variabel bebas lainnya apabila nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi < 5 . Uji heterokedatisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi, variabel dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas jika nilai signifikansi $> 0,05$.

Setelah uji asumsi klasik, analisis regresi berganda digunakan untuk melihat arah pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Setelah melihat arah pengaruh dari masing-masing hubungan secara parsial maka dilakukan uji t untuk melihat seberapa jauh variabel independen secara parsial memberikan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel. Jika nilai t-hitung $>$ nilai t-tabel, maka berarti variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dan hipotesis alternatif diterima. Pengujian selanjutnya adalah uji F yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan melihat tabel ANOVA dengan kriteria pengujian Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka keputusannya adalah terima H_0 atau variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka keputusannya adalah tolak H_0 atau variabel dependen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Basuki, 2015). Pengujian yang terakhir adalah uji koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan melihat nilai R^2 (*Adjusted R Square*).

HASIL

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional				0.874	Reliabel
X1.1	0.872	0.256	Valid		
X1.2	0.843	0.256	Valid		
X1.3	0.886	0.256	Valid		
X1.4	0.812	0.256	Valid		
Karakteristik Individu				0.836	Reliabel
X2.1	0.621	0.256	Valid		
X2.2	0.731	0.256	Valid		
X2.3	0.637	0.256	Valid		
X2.4	0.804	0.256	Valid		
X2.5	0.751	0.256	Valid		
X2.6	0.686	0.256	Valid		
X2.7	0.732	0.256	Valid		
X2.8	0.858	0.256	Valid		
Budaya Organisasi				0.895	Reliabel
X3.1	0.788	0.256	Valid		
X3.2	0.823	0.256	Valid		
X3.3	0.874	0.256	Valid		
X3.4	0.800	0.256	Valid		
X3.5	0.635	0.256	Valid		
X3.6	0.303	0.256	Valid		
X3.7	0.488	0.256	Valid		
X3.8	0.759	0.256	Valid		
X3.9	0.641	0.256	Valid		
X3.10	0.525	0.256	Valid		
X3.11	0.661	0.256	Valid		
X3.12	0.652	0.256	Valid		
X3.13	0.719	0.256	Valid		

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior				0.837	Reliabel
Y.1	0.819	0.256	Valid		
Y.2	0.835	0.256	Valid		
Y.3	0.627	0.256	Valid		
Y.4	0.894	0.256	Valid		
Y.5	0.708	0.256	Valid		

Sumber : data olahan

Tabel 1 menerangkan bahwa seluruh butir pernyataan pada seluruh variabel penelitian ini dinyatakan valid pada hasil uji validitas instrumen karena telah memenuhi syarat $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Demikian pula pada hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini menghasilkan nilai reliabilitas $\alpha > 0,7$; sehingga dapat dikatakan bahwa butir pernyataan (kuesioner) yang digunakan untuk mengukur setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 2
Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	Signifikansi Kolmogorov-Smirnov
Kepemimpinan Transformatif (X1)	0,102
Karakteristik Individu (X2)	0,068
Budaya Organisasi (X3)	0,237
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,525

Sumber: data olahan

Tabel 2 terlihat bahwa seluruh variabel dinyatakan normal pada hasil uji normalitas karena nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$. Tabel 3 hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi multikolinearitas karena seluruh variabel memiliki $VIF < 5$. Sedangkan Tabel 4 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan seluruh variabel dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena seluruh variabel memiliki nilai signifikansi pada uji heteroskedastisitas $> 0,05$.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformatif (X1)	0.889	1,125
Karakteristik Individu (X2)	0,759	1,317
Budaya Organisasi (X3)	0,813	1,230

Sumber: data olahan

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi
Kepemimpinan Transformatif (X1)	0,768
Karakteristik Individu (X2)	0,130
Budaya Organisasi (X3)	0,098

Sumber: data olahan

Tabel 5
Hasil Uji Linear Berganda

Variabel	Coefficient	t-hitung	t-tabel	Sig.
Kepemimpinan Transformatif (X1) → OCB (Y)	-0.173	-1.619	2.004	0.111
Karakteristik Individu (X2) → OCB (Y)	0.218	1.883	2.004	0.065
Budaya Organisasi (X3) → OCB (Y)	0.569	5.089	2.004	0.000

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 5 dapat diinterpretasikan sebagai berikut: hasil uji hipotesis kepemimpinan transformasional terhadap OCB memiliki nilai koefisien regresi -0,173 yang berarti arah pengaruhnya adalah negatif dan memiliki t-hitung sebesar -1,619 < t-tabel sebesar 2,004 yang berarti pengaruhnya tidak signifikan, sehingga dapat dikatakan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan jika kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan maka OCB pegawai akan mengalami penurunan, namun pengaruhnya tidak signifikan. Dengan demikian maka hipotesis pertama penelitian ini ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Qadar (2022); Risdianti et al. (2021); Puspitasari & Fatimah (2022); Rohma & Rinaldi (2023); Ananda & Effendi, (2023) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.

Hasil uji hipotesis karakteristik individu (X1) terhadap OCB memiliki nilai koefisien regresi 0,218 yang berarti arah pengaruhnya adalah positif dan memiliki t-hitung sebesar 1,883 < t-tabel sebesar 2,004 yang berarti pengaruhnya tidak signifikan, sehingga dapat dikatakan karakteristik individu memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan jika karakteristik individu mengalami peningkatan maka OCB pegawai akan mengalami peningkatan juga, namun pengaruhnya tidak signifikan. Dengan demikian maka hipotesis kedua penelitian ini ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hengki (2020) yang menemukan bahwa karakteristik individu tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.

Hasil uji hipotesis budaya organisasi terhadap OCB memiliki nilai koefisien regresi 0,569 yang berarti arah pengaruhnya adalah positif dan memiliki t-hitung sebesar 5,089 > t-tabel sebesar 2,004 yang berarti pengaruhnya signifikan, sehingga dapat dikatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan jika budaya organisasi mengalami peningkatan maka OCB pegawai akan mengalami peningkatan dan pengaruhnya signifikan. Dengan demikian maka hipotesis ketiga penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Winoto Tj & Tecoalu (2022); Hariyono et al. (2022); Lestari & Basri (2021) yang menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.

Tabel 6
Hasil Uji F dan Uji Koefisien Determinasi

F	Sig.	R Square	Adjusted R Square
14.489	0.000	0.441	0.411

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa hasil uji F atau uji simultan menunjukkan ketiga variabel independen kepemimpinan transformasional (X1), karakteristik individu (X2) dan budaya organisasi (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen OCB (Y), hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji F sebesar $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, koefisien determinasi menghasilkan angka sebesar 0,411 yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional, karakteristik individu dan budaya organisasi memiliki kemampuan sebesar 41,1% dalam menjelaskan variasi-variasi dari OCB dan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak terlibat dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap OCB; karakteristik individu memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap OCB; dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap OCB pada Pegawai Unit Donor Darah Palang Merah Indonesia Kota Yogyakarta

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, T. A. P., Effendi, M. S., 2023. Faktor-faktor yang Memengaruhi Organizational Citizenship Behavior pada PT Agung Citra Transformasi. *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, 6(3).
- Basuki, A. T., 2015. *Analisis Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta : Danisa Media.
- Hassanah, F. N., 2023. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kepuasan Kerja dan Organization Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.

- Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2). 123-134
- Hariyono, R., Putra, R. B., Dewi, R. C., Fitri, H., 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Famili Raya Padang. *Journal of Law and Economics*, 1(1), 63–70.
- Jeong, Y., Kim, E., Kim, M., Zhang, J. J., 2019. Exploring relationships among organizational culture, empowerment, and organizational citizenship behavior in the South Korean professional sport industry. *Sustainability (Switzerland)*, 11(19). 5412
- Kunanti, W. S., Nasharuddin, Wulandari, W., Hermawati, A., 2022. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kompetensi Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Liquid PT Indolakto di Purwosari). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(1). 15-26
- Lestari, N. W., Indriati, I. H., Basri, A. I., 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Aktiva: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 35-43
- Mangindan, B., Tewal, B., Dotulong, L. O. H., 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Hotel Sutan Raja Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), 85–96.
- Muhdar, H. M., 2015. *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Sultan Amal Press
- Prasetyo, K. D., Mas'ud, F., 2021. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Servant Leadership, & Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Karyawan Hotel Grasia Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 10(1), 1–11.
- Pratama, A., 2020. Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi pada Pegawai Berstatus THL di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen). *Skripsi*, Universitas Putra Bangsa
- Pratama, I. G. K., Mujiati, N. W., 2019. Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap OCB. *E-Jurnal Manajemen*, 8(11), 6887-6909
- Puspitasari, A., Fatimah, S., 2022. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT. Askrindo Kantor Cabang Bandung. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(2), 170-182
- Qadar, A., 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasi pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2), 75–86.
- Risdiyanti, H., Muttaqien, F., Hidayat, Z., 2021. Pengaruh Kepribadian, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) ASN di Polres Lumajang. *Journal of Organization and Business Management*, 3(3), 227–233.
- Rohma, S. N., Rinadi, 2023. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, 6(3). 231-241
- Saragih, N. M., 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Karakteristik Individu Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. United Tractor TBK Cabang Medan. *Accumulated Journal*, 2(2), 111-123.
- Setiawan, M. H., Prayekti, Kurniawan, I. S., 2020. Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Badan Usaha Milik Desa. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 11(1), 23–34.
- Taroreh, R. Y., Tewal, B., Lumintang, G. G., 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasi pada Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(3), 420–431.

Danar Suprobo Sakti, Kusuma Chandra Kirana, Eko Yulianto: *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Pegawai Unit Donor Darah Palang Merah Indonesia Kota Yogyakarta)*

Wiyono, G., 2020. *Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 25 & SMARTPLS 3.2.8*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Winoto Tj, H., Tecoalu, M., 2022. The Effect of Organizational Culture, Work Stress, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior Mediated by Job Satisfaction. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2). 12659-12665