



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Self-Efficacy*, Dan Kedisiplinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT Sahasrabhanu Cipta Karya Yogyakarta

Bella Aprilia<sup>1)</sup>, Ignatius Soni Kurniawan<sup>\*2)</sup>, Eko Yulianto<sup>3)</sup>

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email : [bellaaprilias45@gmail.com](mailto:bellaaprilias45@gmail.com)<sup>1</sup>, [soni\\_kurniawan@ustjogja.ac](mailto:soni_kurniawan@ustjogja.ac.id)<sup>\*2</sup>,  
[eko.yulianto@ustjogja.ac](mailto:eko.yulianto@ustjogja.ac.id)<sup>id</sup><sup>3</sup>

**ABTRACT**

*Human resources are a strategic asset that plays a crucial role in achieving organizational goals and sustainability. There is a phenomenon occurring in the low level of employee voluntary behavior in supporting organizational effectiveness at the company being researched. This study aims to analyze the influence of transformational leadership style, self-efficacy, and discipline on organizational citizenship behavior (OCB) among employees of PT Sahasrabhanu Cipta Karya Yogyakarta. The research used a quantitative approach with a survey technique applied to 50 respondents determined using the Slovin formula. Data analysis was performed using the Partial Least Squares (PLS) technique. The research results indicate that all three independent variables have a positive and significant effect on OCB, with discipline having the most dominant influence. This information indicates that discipline, self-confidence, and inspirational leadership play a crucial role in shaping organizational citizenship behavior. Thus, enhancing transformational leadership styles, developing self-efficacy, and consistently applying work discipline can strengthen positive behavior and OCB toward the company.*

**Keywords:** *discipline; organizational citizenship behavior; self-efficacy; transformational leadership style.*

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam mencapai tujuan dan keberlanjutan organisasi. Terdapat fenomena yang terjadi pada rendahnya perilaku sukarela karyawan dalam mendukung efektivitas organisasi pada perusahaan yang diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, *self-efficacy*, dan kedisiplinan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT Sahasrabhanu Cipta Karya Yogyakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei terhadap 50 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Analisis data dilakukan dengan teknik Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, di mana kedisiplinan memiliki pengaruh paling dominan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan, keyakinan diri, dan kepemimpinan inspiratif berperan penting dalam membentuk perilaku kewargaan organisasi. Dengan demikian, peningkatan gaya kepemimpinan transformasional, pengembangan *self-efficacy*, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten dapat memperkuat perilaku positif dan OCB terhadap perusahaan.

**Kata Kunci:** *kedisiplinan; organizational citizenship behavior; self-efficacy; gaya kepemimpinan transformasional.*

## Pendahuluan

Sumber daya manusia diposisikan sebagai unsur vital dalam organisasi karena kontribusinya yang signifikan terhadap pencapaian sasaran serta kelangsungan hidup perusahaan. Di tengah dinamika persaingan usaha yang semakin rumit, organisasi tidak cukup hanya mengandalkan karyawan dengan kemampuan teknis yang mumpuni, tetapi juga memerlukan individu yang menunjukkan perilaku di luar tugas formal atau perilaku sukarela yang mampu meningkatkan kinerja organisasi, yang dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB). Keberadaan sumber daya manusia menjadi sangat strategis karena tenaga kerja merupakan modal utama yang berperan dalam mendorong keberlanjutan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia memberikan sumbangsih yang bernilai baik secara individual maupun kolektif, sehingga keberadaannya dalam organisasi bersifat fundamental karena menjadi aset terpenting untuk mencapai tujuan organisasi (Febrina dan Rahmat, 2024).

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merujuk pada perilaku karyawan yang melampaui kewajiban kerja formal yang telah ditetapkan. Bentuk perilaku ini dapat terlihat ketika karyawan bersedia memberikan bantuan kepada rekan kerja, termasuk yang berasal dari unit atau bagian lain, secara sukarela menawarkan dukungan di luar tanggung jawabnya, serta menyampaikan gagasan guna meningkatkan mutu pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, OCB juga tercermin melalui sikap saling menghargai antarpegawai, semangat kerja yang tinggi, keterlibatan dalam menjaga dan merawat fasilitas perusahaan, kepedulian terhadap aset organisasi, serta kedisiplinan dalam kehadiran, seperti datang tepat waktu dan menunjukkan komitmen kerja yang melebihi tuntutan minimum (Priyanto dan Arifin, 2025). *Organizational Citizenship Behavior* menggambarkan tindakan personal yang dilakukan karyawan di luar tuntutan tugas resmi yang melekat pada pekerjaannya. Perilaku tersebut antara lain tampak dalam kesediaan memberikan bantuan kepada sesama karyawan, menaati ketentuan organisasi secara sadar tanpa adanya tekanan, serta keterlibatan aktif dalam berbagai aktivitas organisasi (Salsabila, 2024). OCB pada dasarnya merupakan bentuk perilaku sukarela yang berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas organisasi. Konsep ini menegaskan bahwa individu menjalankan OCB sebagai wujud kepedulian terhadap organisasi, tanpa disertai harapan memperoleh balas jasa atau keuntungan tertentu (Ridwan *et al.* 2021).

Kepemimpinan transformasional merujuk pada sosok pemimpin yang mampu memberikan inspirasi kepada para pengikutnya agar berupaya maksimal dalam mewujudkan tujuan bersama, sekaligus menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan pengembangan pribadi serta mendorong perubahan pola pikir dan kesadaran pengikutnya (Shalahuddin dan May, 2021).

Sementara, Muliawan dan Ulum (2025) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pola kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan nilai, sikap, dan dorongan kerja dalam organisasi guna mencapai sasaran yang lebih luas dan bermakna. Sementara itu, Sangidah *et al.* (2022) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan ini ditandai dengan kemampuan pemimpin dalam mengenali kapasitas dan potensi individu yang dipimpinnya untuk menyelesaikan pekerjaan, serta mengidentifikasi peluang pengembangan tanggung jawab dan kewenangan di masa mendatang. Selain itu, pemimpin transformasional mampu mengarahkan dan mengajak anggota organisasi untuk berkomitmen pada tujuan-tujuan fundamental yang melampaui kepentingan jangka pendek, karena esensi kepemimpinan ini berfokus pada perubahan nilai sebagai dasar utama kepemimpinan (Nofiantari *et al.* 2023).

Fadilah *et al.* (2018) menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan penilaian individu terhadap kapasitas dirinya dalam menjalankan fungsi secara optimal pada kondisi tertentu, yang berkaitan dengan keyakinan bahwa dirinya mampu melakukan tindakan sesuai dengan tuntutan yang dihadapi. Suroso dan Mahmudi (2014) mengemukakan bahwa efikasi diri berkaitan dengan sejauh mana seseorang menilai tingkat kepercayaannya terhadap kemampuan pribadi dalam melaksanakan berbagai aktivitas pembelajaran serta menuntaskan tugas-tugas yang menyertainya. Tingkat efikasi diri turut menentukan sikap seseorang dalam bekerja, terutama bagi individu dengan efikasi diri tinggi yang cenderung mampu menghadapi permasalahan pekerjaan secara efektif dan efisien, sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja (Lestari *et al.*, 2020). Dalam konteks dunia kerja, efikasi diri juga berpengaruh terhadap motivasi dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugas, di mana keberhasilan penerapan hasil pelatihan sangat ditentukan oleh keyakinan terhadap kemampuan diri. Kondisi ini berperan dalam meningkatkan kinerja sekaligus kemampuan adaptasi karyawan terhadap dinamika lingkungan kerja yang terus berkembang (Rahayuningsih, 2025).

Kedisiplinan pegawai menjadi faktor krusial dalam mempertahankan kinerja serta menjamin kelancaran aktivitas operasional organisasi (Noviyanti *et al.*, 2024). Disiplin dapat dimaknai sebagai kesiapan dan kemauan individu untuk menjalankan serta mematuhi berbagai ketentuan dan aturan yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Melalui penerapan sikap kerja yang disiplin, karyawan akan menyadari bahwa perilaku tersebut memberikan dampak positif, tidak hanya bagi pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga bagi kepentingan pribadi mereka sendiri (Rival, 2022). Sementara, Mardikaningsih (2020). Di sisi lain, Mardikaningsih (2020) mengemukakan bahwa disiplin berkaitan dengan kesadaran individu dalam menaati regulasi perusahaan dan norma sosial yang ada, serta melaksanakan seluruh tugas dengan penuh

tanggung jawab. Selain itu, disiplin juga dipahami sebagai bentuk kepatuhan terhadap peraturan yang terbentuk dan diperkuat melalui kebiasaan yang dilakukan secara konsisten dan berulang (Masri *et al.*, 2024).

Hasil pengamatan langsung di lokasi penelitian menunjukkan bahwa PT Sahasrabhanu Cipta Karya Yogyakarta telah memiliki sistem pengelolaan kinerja yang tergolong baik. Meskipun demikian, masih terlihat adanya perbedaan antara ekspektasi pihak manajemen dengan ragam perilaku kerja nyata yang ditampilkan oleh karyawan. Di satu sisi, terdapat karyawan yang memperlihatkan tingkat loyalitas tinggi serta kesediaan untuk bekerja melampaui standar yang telah ditetapkan. Namun, di sisi lain, sebagian karyawan cenderung menjalankan pekerjaan sebatas instruksi atasan atau sesuai uraian tugas formal saja, sehingga mencerminkan tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang relatif rendah. Padahal, OCB memegang peranan strategis dalam membentuk organisasi yang mampu beradaptasi, produktif, dan selaras. Dalam bidang jasa dan konstruksi seperti yang dijalankan PT Sahasrabhanu Cipta Karya Yogyakarta, keberadaan OCB sangat diperlukan untuk menunjang kerja sama tim, meningkatkan kepuasan pelanggan, serta memperkuat reputasi perusahaan (Ramdhani dan Sugiantoro, 2025). Salah satu determinan utama yang memengaruhi munculnya OCB adalah gaya kepemimpinan transformasional, yang menitikberatkan pada kapasitas pemimpin dalam memberi inspirasi, menumbuhkan motivasi, serta mengarahkan karyawan menuju visi bersama melalui teladan dan komunikasi yang bersifat visioner (Kurniawan *et al.*, 2022).

Telaah terhadap penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan adanya *research gap* terkait pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Sejumlah studi menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif dan signifikan terhadap OCB, yang mengindikasikan bahwa penguatan gaya kepemimpinan tersebut mampu meningkatkan kecenderungan karyawan untuk menampilkan perilaku kewargaan organisasi (Gunawan, 2020). Akan tetapi, temuan yang berbeda diungkapkan oleh Qadar (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional justru berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap OCB. Variabel selanjutnya, yaitu self-efficacy, dalam beberapa penelitian terbukti memiliki hubungan positif dan signifikan dengan OCB, di mana meningkatnya keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya mendorong munculnya perilaku kerja sukarela serta kontribusi ekstra bagi organisasi (Warsidi, 2024). Namun, hasil yang bertolak belakang ditemukan oleh Ferdiansyah dan Safitri (2023) yang menyimpulkan bahwa self-efficacy secara parsial tidak memberikan pengaruh terhadap OCB. Ketidakkonsistenan temuan juga terjadi pada variabel kedisiplinan. Disiplin kerja dilaporkan berpengaruh

positif terhadap OCB, yang berarti semakin tinggi tingkat kepatuhan dan kedisiplinan karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk menampilkan perilaku sukarela, seperti membantu rekan kerja, menjaga norma kerja, dan terlibat aktif dalam kegiatan organisasi (Patiwael *et al.* 2020). Sebaliknya, penelitian Tahier *et al.* (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB. Perbedaan hasil temuan pada berbagai penelitian tersebut menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, berdasarkan fenomena empiris dan ketidakselarasan hasil riset terdahulu, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh kepemimpinan transformasional, self-efficacy, dan kedisiplinan terhadap organizational citizenship behavior dalam konteks dan setting penelitian yang berbeda, yaitu pada PT Sahasrabhanu Cipta Karya Yogyakarta.

#### Metode Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode kuantitatif melalui teknik survei guna menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, tingkat self-efficacy, dan kedisiplinan kerja terhadap organizational citizenship behavior karyawan di PT Sahasrabhanu Cipta Karya Yogyakarta. Pemilihan pendekatan kuantitatif didasarkan pada kemampuannya dalam menghasilkan data yang dapat diukur secara statistik, memungkinkan pengujian hipotesis, serta memberikan analisis hubungan antarvariabel secara objektif (Syahroni, 2010). Pelaksanaan penelitian berlangsung pada periode Oktober hingga November 2025 dengan melibatkan seluruh karyawan PT Sahasrabhanu Cipta Karya Yogyakarta sebagai populasi, yang berjumlah 120 orang. Dari populasi tersebut, ditetapkan sampel sebanyak 50 responden melalui perhitungan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 0,10.

Rumus Slovin:  $n = N / (1 + N e^2)$ . Dengan  $N = 120$  dan  $e = 0.10$ , diperoleh  $n = 54$  sehingga digunakan 50 responden sesuai kondisi lapangan.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner bersifat tertutup yang disusun berdasarkan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5, di mana skor 1 merepresentasikan ketidaksetujuan yang sangat kuat, sedangkan skor 5 menunjukkan tingkat persetujuan yang sangat tinggi. Alat ukur penelitian mencakup empat konstruk utama, yaitu kepemimpinan transformasional, self-efficacy, kedisiplinan kerja, dan organizational citizenship behavior. Variabel kepemimpinan transformasional dievaluasi melalui 12 pernyataan, salah satunya berbunyi "Pimpinan mampu memberikan inspirasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja" (Dubinsky, Yammarino, Jolson, & Spangler, 1995).

Self-efficacy diukur menggunakan 8 butir pernyataan, termasuk pernyataan "Saya mampu menyelesaikan permasalahan yang bersifat analitis dan ilmiah dengan cepat" (Ahmad *et al.*, 2025). Kedisiplinan kerja dinilai melalui 10 indikator, seperti pernyataan "Saya tidak mengalami hambatan dalam memulai pekerjaan" (Hagger & Hamilton, 2019). Sementara itu, organizational citizenship behavior diukur dengan 13 pernyataan, salah satunya adalah "Saya tidak mudah mengeluhkan hal-hal kecil di lingkungan kerja" (Jiang *et al.*, 2024). Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0, yang mencakup pengujian outer model berupa validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk. Selain itu, dilakukan pula evaluasi inner model melalui pengujian nilai R-square dan pengujian hipotesis, serta uji kesesuaian model (model fit) untuk menilai kelayakan keseluruhan model penelitian. Pendekatan analisis ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan langsung antar konstruk laten secara efektif dan tetap menghasilkan estimasi yang andal meskipun jumlah responden relatif terbatas.

## Hasil dan Pembahasan

### Karakteristik responden

Berdasarkan karakteristik responden, komposisi jenis kelamin menunjukkan dominasi karyawan perempuan dengan total 35 orang sebagaimana disajikan pada Tabel 1. Dilihat dari aspek usia, sebagian besar responden berada pada rentang 31–40 tahun, yaitu sebesar 38%. Dominasi kelompok usia produktif ini menjadi potensi penting bagi perusahaan karena pada usia tersebut karyawan umumnya masih memiliki kondisi fisik yang prima serta kapasitas kerja yang optimal dibandingkan kelompok usia yang lebih tua. Namun demikian, pada rentang usia ini karyawan pada umumnya juga berada pada fase keluarga muda dengan tanggung jawab pengasuhan anak yang membutuhkan perhatian lebih. Dari sisi latar belakang pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan strata satu (S1) dengan persentase sebesar 62%. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun PT Sahasrabhanu Cipta Karya Yogyakarta dikenal sebagai perusahaan yang profesional dan menjalin kerja sama dengan berbagai perusahaan besar, organisasi tetap menempatkan tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang relevan dan sesuai dengan tuntutan profesionalisme kerja.

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

Kategori	Ket.	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-Laki	15	30 %
	Perempuan	35	70 %
Umur	20-30 th	16	32 %
	31-40 th	19	38 %
	41-50 th	12	24 %
	>50 th	3	6 %
Pendidikan terakhir	SMP	3	6 %
	SMA	6	12 %
	D1/D2/D3/D4	10	20 %
	S1/S2/S3	31	62 %
Jumlah masa kerja pada organisasi sekarang (tahun)	<1 Tahun	11	22 %
	1 Tahun – 5 Tahun	32	64 %
	6 Tahun – 10 Tahun	3	6 %
	4 Tahun	4	8 %
	>10 Tahun		
Total		50	100 %

Sumber: *output SmartPLS (2025).*

### Uji Validitas *Outer Loading* dan Uji Reliabilitas

Tabel 2 menampilkan hasil evaluasi validitas konstruk yang dilakukan melalui pengujian nilai *outer loading*, yang bertujuan untuk menilai kemampuan setiap indikator dalam merefleksikan konstruk laten yang diukurnya. Suatu indikator dianggap memenuhi kriteria validitas apabila memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan memiliki rentang nilai *outer loading* antara 0,862 hingga 0,911, kepemimpinan transformasional berada pada kisaran 0,816–0,932, organizational citizenship behavior (OCB) berkisar antara 0,842–0,932, serta self-efficacy memiliki nilai antara 0,843–0,923. Selain validitas, pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi internal indikator dalam membentuk masing-masing konstruk. Pengujian reliabilitas ini menggunakan dua parameter, yaitu

Cronbach's alpha dan Composite Reliability (CR). Suatu konstruk dinyatakan andal apabila nilai Cronbach's alpha dan CR melampaui batas minimum 0,70. Berdasarkan hasil analisis, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's alpha dan CR yang berada pada rentang 0,96 hingga 0,98. Nilai tersebut menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, seluruh konstruk telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, sehingga model pengukuran dapat dinyatakan layak dan siap digunakan untuk tahap analisis struktural.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas *Outer Loading* dan Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability (rho_c)	Composite Reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kedisiplinan	0.969	0.972	0.972	0.779
Kepemimpinan transformasional	0.976	0.882	0.975	0.767
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.976	0.976	0.978	0.774
<i>Self-efficacy</i>	0.962	0.968	0.968	0.789

Sumber: *output SmartPLS (2025)*.

### Uji Model fit

Berdasarkan informasi yang disajikan pada Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa rancangan model penelitian telah menunjukkan tingkat kesesuaian yang memadai dengan data empiris yang dianalisis. Nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) sebesar 0,082 mengindikasikan bahwa model berada dalam kategori *fit*, karena masih berada di bawah batas toleransi 0,10. Selanjutnya, nilai *d\_ULLS* sebesar 6,344 dan *d\_G* sebesar 10,108 menggambarkan selisih yang relatif kecil antara model hasil estimasi dengan model teoretis, sehingga dapat dikatakan bahwa struktur model mendekati kondisi kesesuaian yang optimal. Nilai *Normed Fit Index* (NFI) yang diperoleh sebesar 0,622 menunjukkan tingkat kecocokan model yang masih dapat diterima, khususnya dalam konteks penelitian yang bersifat eksploratif. Sementara itu, nilai *Chi-square* sebesar 1451,699 digunakan sebagai informasi pendukung, mengingat dalam pendekatan PLS-SEM indikator ini bukan ukuran utama dalam menilai kelayakan model. Secara keseluruhan, hasil pengujian tersebut mengonfirmasi

bahwa model penelitian memiliki tingkat kelayakan yang cukup baik dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Tabel 3.** Hasil Uji Model Fit

S r m r	0.082	0.082
d_ ULS	6.344	6.344
dG	10.108	10.108
Chi-square	1451.699	1451.699
NFI	0.622	0.622

Sumber: *output SmartPLS (2025)*.

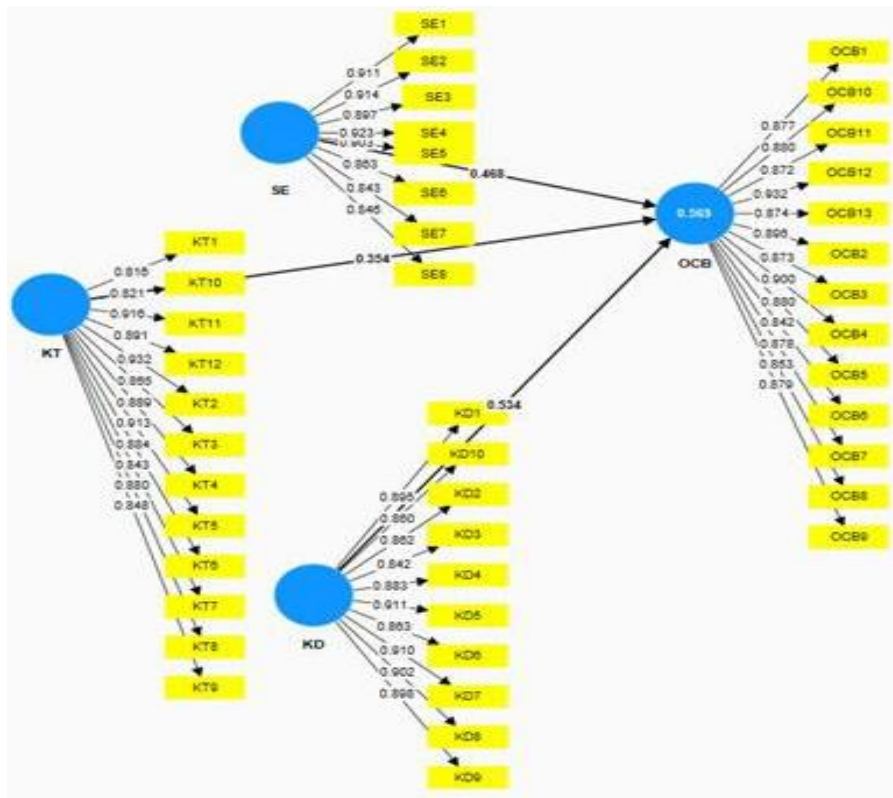
### R<sup>2</sup> & Uji Hipotesis

Informasi yang ditampilkan pada Tabel 4 dan Gambar 1 menyajikan hasil pengujian signifikansi hubungan antarvariabel penelitian yang ditunjukkan melalui nilai *T-statistics* dan *P-value*. Hasil analisis memperlihatkan bahwa variabel kedisiplinan memiliki nilai *T-statistics* sebesar 5,077 yang melampaui batas kritis 1,96 serta nilai *P-value* sebesar 0,000 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai koefisien *original sample* (O) sebesar 0,534. Selanjutnya, variabel kepemimpinan transformasional memperoleh nilai *T-statistics* sebesar 2,182 yang juga lebih besar dari 1,96, disertai nilai *P-value* sebesar 0,029. Hasil tersebut menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, dengan koefisien *original sample* (O) sebesar 0,354. Sementara itu, *self-efficacy* menunjukkan nilai *T-statistics* sebesar 4,106 yang melebihi ambang batas 1,96 dan nilai *P-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan *self-efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai koefisien *original sample* (O) sebesar 0,468. Dengan demikian, ketiga variabel independen terbukti secara empiris memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, meskipun besaran kontribusinya berbeda-beda.

**Tabel 4.** Hasil Uji R-Square & Uji Hipotesis

	Indi.	Dep.	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> adj.	Ori. sampel (O)	Sampl e mean (M)	Stand. de v. (STDEV)	T-stats. (O/STDEV)	P-value
H1	Kepemp. Transform.				0.354	0.304	0.162	2.182	0.029
H2	Self-efficacy	OCB	0.569	0.541	0.468	0.444	0.114	4.106	0.000
H3	Kedisiplinan				0.534	0.537	0.105	5.077	0.000

Sumber: output SmartPLS (2025).



Gambar 2. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis yang tercantum pada Tabel 4, diperoleh nilai R-square sebesar 0,569 serta nilai R-square adjusted sebesar 0,541. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel kedisiplinan, kepemimpinan transformasional, dan self-efficacy secara simultan mampu menjelaskan sebesar 56,9% variasi yang terjadi pada organizational citizenship behavior (OCB). Dengan kata lain, ketiga variabel independen tersebut memberikan kontribusi yang relatif besar dalam membentuk dan meningkatkan perilaku OCB karyawan. Selanjutnya, Gambar 2 menggambarkan visualisasi hasil pengolahan data yang menunjukkan hubungan antar konstruk laten, yaitu KT (kepemimpinan transformasional), SE

(self-efficacy), KD (kedisiplinan), dan OCB (organizational citizenship behavior). Arah panah serta besaran nilai koefisien pada model tersebut merepresentasikan kekuatan dan arah pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya dalam kerangka model penelitian.

## Pembahasan

### **Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior***

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, yang tercermin dari nilai T-statistic sebesar 2,182 yang melampaui batas kritis 1,96 serta nilai P-value sebesar 0,029 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gunawan (2020), yang juga membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk menampilkan perilaku OCB.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,320 pada indikator KT1 yang berbunyi "Manajer saya membuat saya bangga menjadi bagian dari timnya". Sebaliknya, nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,580 terdapat pada indikator KT11 yang menyatakan "Manajer saya mengetahui apa yang saya inginkan dan membantu saya untuk mencapainya". Kondisi ini mengindikasikan bahwa dimensi inspirasi dan pembentukan rasa bangga secara emosional yang seharusnya menjadi ciri utama kepemimpinan transformasional masih belum berkembang secara optimal, dibandingkan dengan perhatian pemimpin terhadap kebutuhan individu karyawan.

Sejalan dengan hal tersebut, Nofiantari et al. (2023) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengarahkan karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi dan mampu memberikan pengaruh yang mendalam serta luar biasa bagi pengikutnya. Sementara itu, Fahma (2024) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional tercermin dari kemampuan pemimpin dalam mengubah lingkungan kerja, meningkatkan motivasi, membentuk pola kerja, serta menanamkan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan oleh bawahan sehingga mereka mampu mengoptimalkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Pembahasan ini menunjukkan adanya perbedaan tingkat kekuatan pada masing-masing aspek kepemimpinan transformasional, sebagaimana tercermin dari variasi nilai rata-rata indikator. Hal tersebut menandakan bahwa meskipun kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap OCB, penerapan setiap dimensinya belum berjalan secara seimbang. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk memperkuat aspek motivasi inspiratif dalam kepemimpinan transformasional guna mendorong peningkatan perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan.

### **Pengaruh *self-efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior***

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) mengonfirmasi bahwa *self-efficacy* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-statistics sebesar 4,106 yang melampaui batas kritis 1,96 serta nilai P-value sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang signifikansi 0,05. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Harira et al. (2024) yang membuktikan bahwa *self-efficacy* berperan signifikan dalam mendorong *organizational citizenship behavior*, di mana individu dengan tingkat keyakinan diri yang tinggi cenderung lebih aktif, memiliki inisiatif, serta menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel *self-efficacy* menunjukkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,240 pada indikator SE7 yang berbunyi “Dibandingkan dengan orang lain, saya dapat mengerjakan sebagian besar tugas dengan sangat baik”. Sebaliknya, nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,360 terdapat pada indikator SE5 yang menyatakan “Saya akan berhasil mengatasi banyak tantangan”. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang relatif rendah ketika harus menilai kemampuan dirinya dibandingkan dengan rekan kerja lainnya.

Ridwan et al. (2021) menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kapasitas dirinya sendiri yang disertai dengan penetapan target yang tinggi untuk mencapai hasil terbaik. Sementara itu, Reza et al. (2024) memandang *self-efficacy* sebagai kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam mencapai tujuan maupun menghadapi hambatan, yang selanjutnya memengaruhi cara berpikir, perasaan, dan perilaku individu.

Kontribusi kebaruan dalam penelitian ini terletak pada pengungkapan adanya ketidakseimbangan antar dimensi *self-efficacy*, khususnya pada aspek *social comparison efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya ketika dibandingkan dengan orang lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki tingkat kepercayaan diri yang cukup baik dalam menghadapi tantangan pekerjaan (*task mastery*), keyakinan tersebut cenderung melemah ketika mereka harus mengevaluasi kemampuan diri dalam konteks

sosial atau situasi kompetitif. Temuan ini memperkaya pemahaman sebelumnya dengan menegaskan bahwa pengaruh self-efficacy tidak hanya berkaitan dengan perilaku kerja individu secara umum, tetapi juga erat hubungannya dengan dinamika psikologis perbandingan sosial di lingkungan kerja yang turut menentukan intensitas kemunculan OCB. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi kajian perilaku organisasi dengan menekankan perlunya penguatan dimensi kepercayaan diri terhadap kapasitas personal dalam berkontribusi dan membantu sesama, sehingga mampu mendorong perilaku OCB yang lebih konsisten di kalangan karyawan.

### **Pengaruh kedisiplinan terhadap *organizational citizenship behavior***

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) membuktikan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini tercermin dari nilai T-statistics sebesar 5,077 yang melampaui ambang batas 1,96 serta nilai p-value sebesar 0,000 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan variabel dengan pengaruh paling kuat dibandingkan dua variabel independen lainnya. Hasil tersebut sejalan dan memperkuat temuan Fatma *et al.* (2025) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berperan positif dan signifikan dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel kedisiplinan memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,120 pada indikator KD8 dengan pernyataan "Saya suka langsung bekerja". Sebaliknya, nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,500 terdapat pada indikator KD7 yang menyatakan "Saya cenderung tidak menunda-nunda dalam mengambil keputusan". Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya terdorong untuk segera memulai pekerjaan, yang kemungkinan dipengaruhi oleh rendahnya motivasi awal, munculnya kejenuhan, minimnya dorongan dari atasan, serta lingkungan kerja yang kurang tertata sehingga fokus kerja tidak langsung terbentuk pada awal aktivitas (Wahyuni *et al.* 2025). mengemukakan bahwa karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi umumnya memiliki keunggulan kompetitif serta pencapaian karier yang lebih baik, dan kinerjanya cenderung lebih diingat oleh organisasi. Selanjutnya, Purwita (2015) mendefinisikan disiplin sebagai sikap dan perilaku karyawan yang tercermin dalam kesediaan untuk menaati dan melaksanakan tugas serta tanggung jawab, baik secara sadar, tulus, maupun karena adanya tuntutan, sebagai bentuk kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan Perusahaan Dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang semakin dipengaruhi oleh sistem hybrid dan digitalisasi, disiplin kerja menjadi

semakin relevan. Penerapan disiplin tidak lagi terbatas pada kehadiran fisik semata, melainkan mencakup kedisiplinan mandiri dan ketepatan pengelolaan waktu, yang berperan penting dalam mendorong produktivitas serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (Azizah *et al.*, 2025). Kebaruan penelitian ini terletak pada pendalaman konsep disiplin kerja dalam konteks lingkungan kerja modern, khususnya pada sistem hybrid dan digital. Penelitian ini menegaskan bahwa kedisiplinan karyawan tidak hanya tercermin dari kepatuhan terhadap jam kerja atau aturan formal, tetapi juga dari kemampuan mengelola diri secara mandiri, inisiatif personal, serta tanggung jawab dalam mengatur waktu, fokus, dan pekerjaan tanpa pengawasan langsung. Aspek tersebut relatif jarang disoroti dalam penelitian terdahulu yang umumnya menilai disiplin kerja dari sudut pandang konvensional, seperti tingkat kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap regulasi organisasi.

### Kesimpulan

Penelitian ini menganalisis hubungan antara kepemimpinan transformasional, self-efficacy, serta kedisiplinan kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT Sahasrabhanu Cipta Karya Yogyakarta. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut secara empiris memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dengan kedisiplinan kerja muncul sebagai faktor yang memberikan kontribusi paling dominan. Temuan ini menegaskan bahwa pembentukan OCB tidak semata-mata dipengaruhi oleh aspek kepribadian maupun kondisi psikologis individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, khususnya gaya kepemimpinan dan penerapan disiplin. Berdasarkan hasil tersebut, upaya peningkatan OCB dalam organisasi dapat diarahkan melalui penguatan disiplin kerja karyawan, pengembangan self-efficacy melalui program pelatihan dan sistem penghargaan yang tepat, serta penerapan kepemimpinan transformasional yang mampu memberi inspirasi, menjadi panutan, dan membangun semangat kebersamaan. Pemimpin yang mampu memberikan dukungan secara emosional dan intelektual akan mendorong tumbuhnya rasa percaya diri dan motivasi kerja karyawan, sehingga perilaku di luar tugas formal, seperti saling membantu antar rekan kerja dan menjaga suasana kerja yang harmonis, dapat berkembang secara berkelanjutan.

### Saran

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar cakupan variabel diperluas dengan memasukkan faktor lain yang berpotensi memberikan pengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior, salah satunya adalah kepuasan

kerja. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung lebih terdorong untuk menampilkan perilaku sukarela yang mendukung keberlangsungan organisasi (Jumaidi et al., 2021). Selain itu, kepuasan kerja juga dapat diposisikan sebagai variabel mediasi maupun moderasi guna mengkaji sejauh mana hubungan antara kepemimpinan transformasional, self-efficacy, dan kedisiplinan dengan OCB dipengaruhi oleh aspek psikologis maupun kondisi situasional. Penelitian Putra et al. (2023) menunjukkan bahwa self-efficacy berkontribusi terhadap peningkatan OCB melalui penguatan motivasi kerja dan komitmen afektif karyawan. Sementara itu, temuan Syahputra et al. (2023) mengungkapkan bahwa penerapan disiplin kerja yang selaras dengan gaya kepemimpinan transformasional mampu memperkuat kerja sama tim serta mendorong munculnya perilaku prososial di lingkungan kerja. Berdasarkan implikasi tersebut, organisasi perlu secara konsisten menjaga dan mengembangkan ketiga faktor antecedent ini agar perilaku organizational citizenship behavior karyawan dapat tumbuh secara lebih optimal dan merata.

#### Daftar Pustaka

- Ahmad, Z., Sultana, A., Siby, N., Ammar, M., & Al-Thani, N. J. (2025). A Multi-Dimensional Scale for Measuring Undergraduates Interest in STEM Disciplines. *Journal of Science Education and Technology*, 34(4), 611–620. <https://doi.org/10.1007/s10956-024-10140-w>
- Azizah, A. N., Amin, A. M., Hamka, R. A., Burhanuddin, & Natsir, U. D. (2025). Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Maros. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 8(2), 537–551.
- Dubinsky, A. J., Yammarino, F. J., Jolson, M. A., & Spangler, W. D. (1995). Transformational Leadership: An Initial Investigation in Sales Management. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, XV(2), 17–31. <https://doi.org/10.1080/08853134.1995.10754018>
- Fadilah, L. H., Netty, & Laura, S. (2018). Pengaruh Self Efficacy Dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Taman Impian Jaya Ancol. *Media Manajemen Jasa*, 6(1), 32–44. <https://doi.org/10.52447/mmj.v6i1.1397>
- Fahma, A. (2024). Kepemimpinan Transformasional Upaya Mensinergikan Kepemimpinan Islam di Indonesia. *Jurnal Mumtaz*, 4(1), 10–15. [https://doi.org/https://e-](https://doi.org/https://e-journal.mumtaz.ac.id/index.php/mumtaz/articlehttps://doi.org/https://e-)
- Fatma, A. F., Nursiani, N. P., Fanggalda, R. E., & Fanggalda, R. P. C. (2025).

- Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Disiplin Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan Pada Pt Kimia Farma Kota Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 491–503. <https://doi.org/10.70581/glory.v6i2.18155>
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi : Sebuah Tinjauan Pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29–34. <https://doi.org/10.71383/wbq52h63>
- Ferdiansyah, A., & Safitri, R. (2023). Pengaruh Self-Efficacy dan Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(2), 1346–1352.
- Gunawan, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT First Marchinery Tradeco Cabang Surabaya. *Agora*, 4(1), 60–66.
- Hagger, M. S., & Hamilton, K. (2019). Grit and self-discipline as predictors of effort and academic attainment. *British Journal of Educational Psychology*, 89(2), 324–342. <https://doi.org/10.1111/bjep.12241>
- Harira, S., Hatuina, S., Mujanah, S., Yanu, A., & Fianto, A. (2024). Pengaruh Burnout dan Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan pada PT. Kelapa Sawit Kabupaten Sambas Kalimantan Barat. *Transformasi Manageria Journal of Islamic Education Management*, 4(1), 500–518. <https://doi.org/10.47476/manageria.v4i1.6965>
- Jiang, H., Siponen, M., Jiang, Z. J., & Tsohou, A. (2024). The Impacts of Internet Monitoring on Employees' Cyberloafing and Organizational Citizenship Behavior: A Longitudinal Field Quasi-Experiment. *Information Systems Research*, 35(3), 1175–1194. <https://doi.org/10.1287/isre.2020.0216>
- Jumaidi, L., Lestari, B. A. H., & Rahman. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Gaya Kepemimpinan, Trust, dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial (Studi kasus pada perusahaan Koperasi di Kota Mataram, Seleparang). *Valid Jurnal Ilmiah*, 19(1), 36–50. <https://doi.org/10.53512/valid.v19i1.194>
- Kurniawan, I. S. K., Felicia, R. R. P., & Shaleh, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Dan Staff Kantor Kapanewon Panjatan. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 4(2), 46–54. <https://doi.org/10.31605/mandar.v4i2.1689>
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 529–536.

- Mahmudi, M. H., & Suroso. (2014). Efikasi Sosial dan Penyesuaian Diri dalam Belajar. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(2), 183–194.
- Mardikaningsih, R. (2020). Spiritualitas Kerja dan Kedisiplinan Karyawan serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), 286–295. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i2.49>
- Masri, M., Iba, Z., & Simahatie, M. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Faktor SDM, Kedisiplinan dan Budaya Organisasi Pada Lapas Kelas IIB Bireuen. *Indomera Jurnal Magister Manajemen*, 5(9), 1–10. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.331>
- Muliawan, F., & Ulum, M. (2025). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Etnomanajemen: Journal of Management Research*, 1(1), 1–12. <https://journal.idede.org/index.php/ETNOMANAJEMEN/article/view/95>
- Nofiantari, E., Karnadi, & Pramesthi, A. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja ASN Serta Kinerja ASN Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*, 2(4), 719–738. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3455>
- Noviyanti, D., Supriadi, S., & Dharmanto, A. (2024). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 3(2), 68–79. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i2.3477>
- Patiwael, W., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. <https://doi.org/10.26460/ed.en.v4i3.2031>
- Priyanto, A. H., & Arifin, N. (2025). Analisis Employee Engagement, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat Rumah Sakit. *JBMA: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 12(1), 38–48. <https://doi.org/10.54131/jbma.v12i1.217>
- Purwita, G. B. S. (2015). Disiplin Kerja Karyawan. *Juima*, 5(7), 104–110.
- Putra, P., Fahlevi, R., Rahmawati, R., & Isfandayani, I. (2023). Merdeka Learning Campus Curriculum Design: A Review toward Islamic Banking Study Program in Universitas Islam 45. *Paradigma*, 20(1), 65–73. <https://doi.org/10.33558/paradigma.v20i1.5932>
- Qadar. (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. <https://doi.org/jebidi.v1n2.2022>
- Rahayuningsih, W. (2025). Peran Efikasi Diri, Pelatihan Karyawan, dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Administrative and Social Science*, 6(1), 69–80. <https://doi.org/10.55606/jass.v6i2.1862>
- Ramdhani, M. F., & Sugiantoro, H. A. (2025). Strategi customer relationship management PT. Sahasrabhanu Cipta Karya (SBC) dalam membangun loyalitas konsumen Strategi customer relationship management PT. Sahasrabhanu Cipta Karya (SBC) in building consumer loyalty. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(22), 1251–1255. <https://proceeding.unisayogya.ac.id/index.php/proseminaslppm/article/view/1075>
- Reza, D. M., Respati, K. D., & Indriani, S. (2024). Pengaruh Motivasi Belajar dan Self Efficacy Terhadap Hasil Belajar Siswa Smk Jurusan Akuntansi di Jakarta Barat dengan Kepribadian Proaktif Sebagai Variabel Moderating. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 4(3), 275–289. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v4i3.1629>
- Ridwan, A. N., Pentury, G., Tutupoho, S., & Chandra, F. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Truntum Kuta Hotel. *MANIS: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 7(1), 45–58. <https://doi.org/10.30598/manis.7.1.45-58>
- Rival, K. A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XII. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2207–2228. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.323>
- Salsabila, A. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Organizational Justice, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Perusahaan Uno.Co. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 122–133. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3341>
- Sangidah, U., Prayekti, & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(1), 116–135. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i1.531>
- Sartika, G. (2024). Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Keberlanjutan Organisasi melalui Penerapan Triple Bottom Line. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 177–188. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.155>

- Shalahuddin, A., & May, P. M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kubu Raya. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 9(2), 107–117. <https://doi.org/10.26418/ejme.v9i2.49362>
- Syahputra, E., Novianty, L., & Sembiring, J. (2023). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Intention to Stay pada Perusahaan Swasta di Jakarta. *Journal of Engineering Research*, 10(1), 35–45. <https://doi.org/10.21009/jbmk.0401.16>
- Syahroni, M. I. (2010). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Al-Mustafa*, 2(3), 43–56. <https://doi.org/10.61253/abdicendekia.v4i3.383>
- Tahier, I., Gautama, P., & Muchtar, M. (2022). Pengaruh Spiritualitas, Disiplin Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dimediasi Oleh Motivasi Kerja. *Indonesian Journal of Social Science Education (IJSSE)*, 7(2), 193–204. <https://doi.org/10.29300/ijssse.v4i2.6825>
- Wahyuni, D. T., Sjahrudin, H., & Syar, A. (2025). Relevansi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 2650–2657. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.906>
- Warsidi. (2024). Self Efficacy Dan Perceived Organizational Support Serta Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pada PT ABC. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6), 10478–10489. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i6.14400>