

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN
ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Malang)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Disusun oleh:

YOGA PRATAMA AFANDI

202010160311482

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2024

MOTTO

*Not everything that is done goes perfectly, but there's a lessons in every journey
that make us grow to take what we want. So keep believing in yourself*

-Yoga Afandi



**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN
ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Malang)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Oleh:

YOGA PRATAMA AFANDI

202010160311482

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2024

SKRIPSI

**PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Malang)**

Oleh:

Yoga Pratama Afandi

202010160311482

Diterima dan disetujui
pada tanggal 30 November 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.

Immanuel Mu'ammal, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,

Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Yoga Pratama Afandi

NIM : 202010160311482

Program Studi : Manajemen

Surel : muimyoga@gmail.com

Dengan ini, menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar karya ilmiah hasil sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan. Bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarism), dan hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat oranglain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan-bahan sumber acuan dengan menyediakan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan karya ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya akan bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi yang lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Malang, 08 November 2024
Yang Membuat Pernyataan



Yoga Pratama Afandi

**Pengaruh *Servant Leadership* Dan *Organizational Culture* Terhadap
Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasi Sebagai
Variabel Mediasi**

(Studi pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Malang)

Yoga Pratama Afandi*¹, Siti Nurhasanah², Immanuel Mu'ammal³
^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

Corresponding

E-mail: muimyoga@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *servant leadership* dan *organizational culture* terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi melalui komitmen organisasi. Populasi penelitian ini sebanyak 43 orang karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Malang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *non-probability sampling* dengan jenis *sampling* total yang berjumlah 43 sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis data menggunakan analisis jalur melalui bantuan aplikasi *software* SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, *servant leadership* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, *servant leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi, dan *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui gambaran penerapan *servant leadership* dan *organizational culture* di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Malang terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan melalui komitmen organisasi.

Kata kunci: *Servant Leadership*, *Organizational Culture*, *Komitmen Organisasi*,
Organizational Citizenship Behavior

The Influence of Servant Leadership and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior Through Organizational Commitment as a Mediating Variable

(Study At the Malang Branch of BPJS Ketenagakerjaan Office)

Yoga Pratama Afandi*¹, Siti Nurhasanah², Immanuel Mu'ammal³
^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

Corresponding

E-mail: muimyoga@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of servant leadership and organizational culture on organizational citizenship behavior mediated through organizational commitment. The population of this study was 43 employees of BPJS Ketenagakerjaan Malang Branch. The sampling technique used in this study used a non-probability sampling approach with a total sampling type of 43 samples. Data were collected through questionnaires. Data analysis used path analysis with the help of the SmartPLS 4.0 software application. The results of the study indicate that servant leadership has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, servant leadership does not affect organizational commitment, organizational culture has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, organizational culture has a positive and significant effect on organizational commitment, organizational commitment has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, servant leadership does not significantly affect organizational citizenship behavior through organizational commitment, and organizational culture has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior through organizational commitment as a mediating variable. This study is intended to determine the description of the application of servant leadership and organizational culture in BPJS Ketenagakerjaan Malang Branch on employee organizational citizenship behavior through organizational commitment.

Keywords—*Servant Leadership, Organizational Culture, Organizational Commitment , Organizational Citizenship Behavior*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahim

Puji Syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayat-Nya hingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Servant Leadership* Dan *Organizational Culture* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi : Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Malang)”** dengan tepat waktu. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan oleh peneliti untuk mendapatkan gelar S.M (Sarjana Manajemen) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Malang.

Pengerjaan skripsi ini tidak hanya membutuhkan waktu namun juga tenaga, pikiran, materi, serta motivasi dan dukungan dari beberapa pihak secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, SE., sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Nurul Asyifah, M.M., sebagai ketua Jurusan Progam Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Kenny Roz,S.Kom.,MM., Sebagai dosen wali Manajemen I 2020 Universitas Muhammadiyah Malang.

5. Dra. Siti Nurhasanah, M.Si., sebagai dosen pembimbing satu yang telah memberikan waktu untuk mengoreksi dan memberikan petunjuk yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
6. Immanuel Mu'ammal. S.E., M.M., sebagai dosen pembimbing dua yang telah membantu peneliti dalam mengembangkan pemahaman serta wawasannya untuk mampu menyelesaikan penyusunan penelitian ini.
7. Seluruh dosen dan Staff Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang atas ilmu dan bimbingan serta bantuan selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi.
8. Seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Malang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Terimakasih sebesar besarnya kepada Khomsatun, selaku Ibu dari penulis yang telah membesarkan saya, mendidik saya menjadi pribadi yang baik, selalu sabar membimbing saya hingga sampai pada titik ini.
10. Ibu dan ayah, sebagai orang tua penulis yang telah memberikan semangat, doa, dukungan serta materi sehingga penulis mampu menyelesaikan studi dengan baik.
11. Arya, Raja, dan Mala, selaku Saudara penulis yang telah mendukung saya, memberikan dukungan semangat dan kepercayaan kepada kakaknya ini.
12. Indah Intania, S.AB., Sebagai kekasih penulis, yang telah sabar dan setia menemani sejak awal penulisan skripsi ini, memberikan

dukungan serta motivasi pada peneliti selama proses penyusunan penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi perbaikan yang lebih baik. Dengan segala keterbatasan yang dimiliki, peneliti berharap skripsi ini bisa bermanfaat untuk berbagai pihak.



Malang, 25 November 2024

Peneliti

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	11
2.1.2. <i>Servant Leadership</i>	13
2.1.3. <i>Organizational Culture</i>	15
2.1.4. Komitmen Organisasi.....	18
2.2. Penelitian Terdahulu.....	20
2.3. Kerangka Konseptual	29
2.4. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1. Lokasi Penelitian	34
3.2. Jenis Penelitian	34
3.3. Populasi dan Sampel	34
3.3.1. Populasi.....	34
3.3.2. Sampel dan Teknik <i>Sampling</i>	35
3.4. Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	36
3.4.2. Definisi Operasional Variabel.....	36

3.5.	Teknik Pengumpulan Data	37
3.5.1.	Data Primer	37
3.7.	Teknik Pengukuran Data	37
3.8.	Metode Analisis Data	38
3.8.1.	Analisis Deskriptif	38
3.8.2.	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	39
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan	45
4.2.	Karakteristik Responden	51
1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
4.2.2.	Hasil Analisis Rentang Skala	53
4.3.	Hasil Analisis PLS	56
4.4.	Pembahasan	65
BAB V	PENUTUP	74
5.1.	Kesimpulan	74
5.2.	Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78	
DAFTAR LAMPIRAN	84	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Jumlah Tenaga Kerja Aktif dan Non Aktif di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Malang Tahun 2022	3
Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3. 1. Populasi Penelitian	35
Tabel 3. 2. Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 3. 3. Skala Pengukuran Data	38
Tabel 3. 4. Rentang Skala Pengukuran	39
Tabel 4. 1. Jumlah Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Malang	49
Tabel 4. 2. Jam Kerja BPJS Ketenagakerjaan Cabang Malang	49
Tabel 4. 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4. 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4. 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4. 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
Tabel 4. 7. Rentang Skala Variabel Servant Leadership	54
Tabel 4. 8. Rentang Skala Variabel Organizational Culture	54
Tabel 4. 9. Rentang Skala Variabel Komitmen Organisasi	55
Tabel 4. 10. Rentang Skala Variabel Organizational Citizenship Behavior	56
Tabel 4. 11. Hasil Uji <i>Outer Loading</i>	57
Tabel 4. 12. Validitas Konvergen (AVE)	58
Tabel 4. 13. Nilai Cross-Loading	58
Tabel 4. 14. Hasil Uji Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	59
Tabel 4. 15. Hasil Uji R-Square	60
Tabel 4. 16. Predictive Relevance	61
Tabel 4. 17. Hasil Uji F-Square	61
Tabel 4. 18 Hasil Uji-T	62
Tabel 4. 19. Hasil Uji Mediasi (Pengaruh Tidak Langsung)	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	30
Gambar 4. 1. Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Malang.....	50
Gambar 4. 3. Diagram <i>Inner Model</i>	60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	84
Lampiran 2. Rekapitulasi Skor Responden.....	89
Lampiran 3. Frekuensi Karakteristik Responden.....	96
Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen <i>Convergent Validity (Outer Loadings)</i>	97
Lampiran 5. Rekapitulasi nilai AVE.....	100
Lampiran 6. Nilai <i>discriminant validity</i>	101
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas.....	102
Lampiran 8. Hasil Uji R-Square	103
Lampiran 9. Hasil uji F-Square.....	103
Lampiran 10. Hasil Uji Q-Square	104
Lampiran 11. Hasil Uji t (Pengaruh Langsung).....	104
Lampiran 12. Hasil uji mediasi.....	105



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Akdon. (2008). *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian unyuk Administrasi Pendidikan & Manajemen*. Bandung: Dewa Ruchi.
- Barbuto J. E., Scholl R. W. (1998) Motivation Sources Inventory: Development and validation of new scales to measure an integrative taxonomy of motivation. *Psychological Reports*, 82, 1011–1022.
- Baron, A. R. & Greenberg, J. (2003). *Organizational Behaviour in Organization. Understanding and managing the human side of work*. Canada: Prentice Hall.
- Bungin, Burhan. (2015). *Analisis Data Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Chin. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. (In George A. Marcoulides (Ed.) (ed.); *Modern Met*). Lawrence Erlbaum Associates.
- Cole, P. M., Martin, S. E., & Dennis, T. A. (2004). Emotion Regulation as a Scientific Construct: Methodological Challenges and Directions for Child Development Research. *Child Development*, 75(2), 317–333
- Creswell, J. W. , & C. J. D. (2018). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approaches*. Sage Publications, Inc.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* ((Edisi 9)). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F. (2007). Research Methods for Business. In *Education + Training* (Vol. 49, Issue 4). <https://doi.org/10.1108/et.2007.49.4.336.2>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Haryono, S. (2016). Metode Sem Untuk Penelitian Manajemen. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 450.
- Husein Umar. 2019. *Riset SDM Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.

- Malhotra, N. K. (2012). *Basic Marketing Research Integration os Social Media (4th ed.)*. Boston: Pearson.
- Musyafidah, N. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.
- Neolaka, A. (2014). *Metode Penelitian dan Statistik*. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. 2018, *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M. and MacKenzie, S.B. (2006) *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequence*. Sage, Thousand Oaks.
- Ridhoi, R., Subekti, A., Navarro, F.M., & Hariyono, (Eds.). (2022). *Embracing New Perspectives in History, Social Sciences, and Education: Proceedings of the International Conference on History, Social Sciences, and Education (ICHSE 2021)*, Malang, Indonesia, 11 September 2021 (1st ed.). Routledge.
- Sri Wahyuningsih. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Vol 13, No 2 (2019)
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulaksono, Hari. (2015). *BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wirawan.(2014). *Kepemimpinan Teori, Psikologi,, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2010). *Strategic management and business policy, achieving sustainability*. Prentice Hall.
- Yusuf, Ria Mardiana, dan Syarif, Darman. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.

Artikel:

- Admaja, S. (n.d.). *ANALISA SERVANT LEADERSHIP TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI HOTEL BUMI SURABAYA.*
- Allen, D. S. (2003). The Role Of Perceived Organizational Support And Supportive Human Resource Pratices In The Turnover Process. *Journal Of Management*, vol. 29,99-118.
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance Management Handbook*. London: IPM.
- Ananda, F. T., Rahmani, N. A. B., & Aslami, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Di UPT Puskesmas Teladan Medan. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 2(3), 731–741. <https://doi.org/10.47233/jeps.v2i3.260>
- Anggreni, Ni & Wibawa, I. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Graha Kaori Group Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 11. 1614. 10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i09.p02.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Baihaqi, I. (n.d.). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN OCB SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.*
- Bryan, C. D. B. (Courtlandt D. B. (n.d.). *The National Geographic Society : 100 years of adventure and discovery.*
- Elanain, H. A. (2007). Relationship Between Personality and Organizational Citizenshp Behavior: Does Personality influence Employee Citizenship? *International Review of Business Reaserch Papers*, 3, 31-43.
- Fatril, R., Putra, R. B., Dewi, R. C., & Fitri, H. (2022). Pengaruh Servant Leadership dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan Kota Padang. *Journal of Law and Economics*, 1(1), 21–31. <https://doi.org/10.56347/jle.v1i1.37>

- Gafriyani, G., Sukarno, G., Sawitri, D. K., Pembangunan, U., Veteran, N. ", & Timur, J. (2023). Analysis of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Organizational Commitment as an Intervening Variable at Small and Medium Enterprises of Tenun and Batik Gedog Zaenal Tuban Analisis Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di UKM Tenun dan Batik Gedog Zaenal Tuban. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 4). <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Handika, E., Laurens, A., Program, S., Manajemen, F., Ekonomi, D., Bisnis, U., Katolik, W., & Mandala, M. (2018). Komitmen Organisasi sebagai Pemediasi Pengaruh Servant Leadership terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Guru SMA di Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 06(02).
- Handoko, B., Fahlevi, A., & Sarianda Siregar, M. (n.d.). *Analisis Pengaruh Servant Leadership dan Employee Empowerment terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Medan)*. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman>
- 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. <https://doi.org/10.56347/jle.v1i1.42>
- Hendrawan, A., Suchyawati, H., Staf Pengajar, I., Maritim, A., & Cilacap, N. (n.d.). *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN AKADEMI MARITIM NUSANTARA*.
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656–669. <https://doi.org/10.2307/256704>
- Lestiyanie, D. A., & Yanuar, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Terhadap Ocb, Komitmen Sebagai Intervening Pada Cv. Cempaka. In *Keadilan Terhadap OCB... Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* (Issue 2). Pengaruh Budaya Organisasi.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications, Inc.
- Minda Suharti Lubalu, B., EHJ FoEh, J., Sia Niha, S., & Author, C. (n.d.). *Pengaruh Dukungan Organisasi, dan Budaya Organisasi Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi terhadap OCB (Organizational Citizenship Behaviour)*

(*Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia*).
<https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4>

- Nasichudin, A., & Azzuhri, M. (n.d.). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Studi pada karyawan PT Taspen (Persero) Cabang Malang)*.
- Novliadi, F. (2006). Organizational Citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional. *Jurnal Psikologi*, Volume 2. No 1.
- Nurcholila, N., Astuti, P., Nurbambang, R., Daniel, D., & Mu'allifah, L. I. (2022). Analisis Dimensi Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Employee Performance Pada Puskesmas Ngadiluwih Kabupaten Kediri. *RISK : Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 3(2), 75–96. <https://doi.org/10.30737/risk.v3i2.4190>
- Oleh, D., Ekonomi, F., & Islam, D. B. (2020). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada BRI Syariah KC Semarang) SKRIPSI Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)*.
- Pada, S., Tabungan, N., Bung, ", Koperasi, A. ", & Sitarianjo, P. (n.d.). *PENGARUH CITRA MEREK PRODUK TABUNGAN "BUNG ANDI" TERHADAP LOYALITAS NASABAH DENGAN KEPUASAN NASABAH SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.
- Purba, D. E., & Seniati, A. L. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 8(3), 105-111. <https://doi.org/10.7454/mssh.v8i3.98>
- Reyfalda, M., Kurniawan, A. W., & Dipatmojo, T. S. P. (n.d.). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Bujaya Karya Makmur The Effect of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior at PT. Bujaya Karya Makmur*.
- Sapengga, Stephen E. (2016). "Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daun Kencana Sakti Mojokerto." *Agora*, vol. 4, no. 1, pp. 645-650.
- Saputra, N. (n.d.). *Analisis Kepemimpinan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Work From Home Productivity View project Competence of PMO Leader View project*. <https://www.researchgate.net/publication/347132007>
- Setyawan, I. P. G. A., & Sriathi, A. A. A. (2020). PERAN KOMITMEN ORGANISASIONAL MEMEDIASI PENGARUH BUDAYA ORGANISASI

TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 2976. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i08.p05>

Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774–780. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.774>

Sri Anggreni, N. K. A., & Wibawa, I. M. A. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Graha Kaori Group Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(9), 1614. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i09.p02>

Wahdania, D., Setiawan, T., & Imelda, S. (2022). *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi Pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal*. <https://journal.cattleyadf.org/index.php/Jasmien>

Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2010). *Concepts in Strategic Management & Business Policy*. London: Prentice Hall.


Zaldi, F., Sasmita, J., Pramadewi, A., Manajemen, M. J., Ekonomi, F., Bisnis, D., Riau, U., Dosen,), & Manajemen, J. (n.d.). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN HOTEL GRAND SUKA PEKANBARU The Influence Of Organizational Culture And Job Satisfaction On Organizational Citizenship Behavior With Organizational Commitment As A Mediating Variable For Employees Of Grand Suka Hotel Pekanbaru. In *JOM FEB* (Vol. 8, Issue 1).

Website:

Arif Setiawan. (2022). *Upaya Peningkatan Kualitas SDM Perusahaan Melalui Pentingnya Aspek OCB*. Retrieved From Kompasiana: <https://www.kompasiana.com/arifsetiawan3316/62bb6ba6bb44860fa214c122/upaya-peningkatan-kinerja-perusahaan-melalui-pentingnya-aspek-ocb>

BPJS Ketenagakerjaan. (2024). <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/tentang-kami.html>

Sertifikat Plagiasi

 Lembaga Informasi dan Publikasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang
Tanda Terima Cek Plagiasi

Tanggal : 11/25/2024

Kode : 2479673998

Nama : Yoga Pratama Afandi


NIM : 202010160311482

Prodi : Manajemen

Judul : Pengaruh Servant Leadership dan Organizational Culture terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi

Presentase Plagiasi : 10%

Keterangan : LULUS

Kepala LIP

Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M.

