

Mendorong *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Peran *Supervisor Support* di Hotel Danau Toba Internasional Medan

**Orlana Devina Ariestha Zebua, Rianda Elvinawanty*, Juni Santy Theresia Sihotang,
Claura Noi Br Simangunsong, Mukhaira El Akmal**
Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia
*rianda@unprimdn.ac.id

Abstract

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is a crucial indicator for improving employee performance and service quality in the hospitality industry. However, the implementation of OCB is strongly influenced by the support provided by supervisors. Lake Toba International Hotel in Medan, as a star-rated hotel, faces challenges in enhancing employee motivation and commitment, particularly in engaging employees beyond their formal duties. This study aims to examine the relationship between Supervisor Support and OCB among hotel employees. A quantitative approach was employed using the Pearson Product Moment correlation technique, involving 105 employees as respondents. The analysis revealed a positive and significant relationship between Supervisor Support and OCB, with a correlation coefficient of 0.672 and significance of 0.000 ($p < 0.05$). This indicates that higher supervisor support is associated with higher employee OCB. Furthermore, the R Square value of 0.452 indicates that Supervisor Support contributes 45.2% to OCB, while the remaining 54.8% is influenced by other factors. These findings highlight the critical role of supervisors in creating a supportive work environment, including guidance, recognition, and emotional support, which directly encourage employees to engage in behaviors beyond their formal duties. In conclusion, enhancing supervisor support can be an effective strategy for Lake Toba International Hotel management to increase employee engagement, loyalty, and performance through OCB. This study offers practical implications for hotel management in designing leadership development programs and strengthening supervisor–employee relationships.

Keywords: Supervisor Support; OCB

Abstrak

Perilaku Organisasi yang Menguntungkan (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*) merupakan salah satu indikator penting dalam peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan di industri perhotelan. Namun, penerapan OCB sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh supervisor kepada karyawan. Hotel Danau Toba Internasional di Medan sebagai salah satu hotel berbintang menghadapi tantangan dalam meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, terutama terkait keterlibatan mereka di luar tugas formal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *Supervisor Support* dan OCB pada karyawan hotel tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dan melibatkan 105 karyawan sebagai responden. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *Supervisor Support* dan OCB, dengan koefisien korelasi 0,672 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan yang diberikan supervisor, semakin tinggi pula perilaku OCB karyawan. Selain itu, nilai *R Square* sebesar 0,452 mengindikasikan bahwa *Supervisor Support* memberikan

kontribusi sebesar 45,2% terhadap OCB, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini menegaskan pentingnya peran supervisor dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, termasuk pemberian arahan, pengakuan, dan dukungan emosional, yang secara langsung mendorong karyawan melakukan perilaku di luar tugas pokok. Kesimpulannya, meningkatkan kualitas dukungan supervisor dapat menjadi strategi efektif bagi manajemen Hotel Danau Toba Internasional untuk meningkatkan keterlibatan, loyalitas, dan kinerja karyawan melalui OCB. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen perhotelan dalam merancang program pengembangan kepemimpinan dan penguatan hubungan supervisor-karyawan.

Kata Kunci: Dukungan Atasan; OCB

Pendahuluan

Pariwisata memiliki peran penting dalam pertumbuhan ekonomi global dan menjadi salah satu sektor yang menyediakan lapangan pekerjaan signifikan. Aktivitas pariwisata mencakup perjalanan individu atau kelompok ke berbagai tempat untuk tujuan rekreasi, bisnis, atau pendidikan. Menurut Undang-Undang No. 10 Tahun 2009, wisata didefinisikan sebagai segala aktivitas wisata yang didukung oleh fasilitas dan layanan yang disediakan oleh masyarakat, pelaku usaha, pemerintah pusat, dan pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan bahwa pariwisata tidak hanya melibatkan perjalanan, tetapi juga fasilitas pendukung yang meningkatkan pengalaman wisatawan.

Salah satu sektor krusial dalam industri pariwisata adalah perhotelan. Hotel merupakan bisnis yang menyediakan jasa akomodasi dan layanan tambahan secara komersial, seperti menginap, makanan, minuman, dan fasilitas lainnya (Chair & Pramudia, 2017). Dalam menghadapi persaingan yang ketat, hotel perlu meningkatkan kualitas layanan untuk memenuhi harapan pelanggan. Pelayanan prima (*service excellent*) sangat menentukan kepuasan dan loyalitas pelanggan, yang pada gilirannya dipengaruhi oleh kinerja dan sikap karyawan (Rahmayanty, 2014).

Untuk mencapai pelayanan prima, karyawan tidak hanya harus melaksanakan tugas formal, tetapi juga bersedia melakukan pekerjaan di luar jobdesk, misalnya membantu rekan kerja, memberikan informasi tambahan kepada tamu, atau menyelesaikan masalah yang tidak secara langsung menjadi tanggung jawab mereka. Namun, praktik di lapangan menunjukkan adanya karyawan yang tidak profesional dan kurang menunjukkan kontribusi positif terhadap hotel, sebagaimana ditemukan melalui observasi dan wawancara di Hotel Danau Toba Internasional Medan.

Beberapa karyawan kurang bersemangat dan tidak loyal dalam melaksanakan tugas tertentu, terutama saat beban kerja meningkat, misalnya pada hari libur. Hal ini berdampak pada kualitas pelayanan, seperti kamar yang kurang bersih, keterlambatan memproses permintaan tamu, serta ketidakhadiran karyawan yang menambah beban rekan kerja. Kasus serupa juga dilaporkan oleh media *online*, seperti di Hotel Pratidina Residence, Bandung, di mana pelayanan karyawan dinilai buruk, tidak responsif, dan fasilitas hotel tidak terawat (*radarjurnal.com*).

Fenomena ini menunjukkan rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan, yang mencakup dimensi *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* (Hoffman et al., 2007; Kusumajati, 2014). OCB adalah perilaku kerja sukarela yang memberikan keuntungan bagi organisasi, meningkatkan produktivitas, efisiensi manajemen, dan koordinasi tim. OCB sangat penting untuk mempertahankan stabilitas organisasi dan meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa OCB dipengaruhi oleh *Supervisor Support*, yaitu dukungan yang diberikan atasan dalam bentuk arahan, umpan balik, bantuan emosional, materi, pengakuan, dan integrasi sosial (Suhardoyo, 2022; Faizah, 2022; Hammer et al., 2013; Lusdiyanti, 2011; Muhammad, 2014). Karyawan yang menerima dukungan supervisor cenderung lebih kooperatif, bertanggung jawab, dan bersedia melakukan pekerjaan di luar tugasnya, yang pada akhirnya meningkatkan OCB. Penelitian Kaur & Randhawa (2021) pada 509 karyawan industri pengolahan makanan di India menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara *supervisor support* dan OCB.

Research gap yang ditemukan adalah masih terbatasnya penelitian mengenai pengaruh *supervisor support* terhadap OCB di sektor perhotelan, khususnya di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *Supervisor Support* dan OCB pada karyawan Hotel Danau Toba Internasional Medan. Hipotesis yang diajukan adalah: semakin tinggi *supervisor support*, semakin tinggi tingkat OCB karyawan, dan sebaliknya. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara *supervisor support* dengan *organizational citizenship behavior*. Asumsinya adalah semakin tinggi *supervisor support*, maka semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior*, dan sebaliknya semakin rendah *organizational citizenship behavior* maka semakin rendah *supervisor support* pada karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai Hubungan antara *Supervisor Support* dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Hotel Danau Toba Internasional Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara dukungan yang diberikan oleh atasan (*Supervisor Support*) dengan perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) yang ditunjukkan oleh karyawan. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoretis maupun praktis.

Secara teoretis, hasilnya dapat memperkaya ilmu psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi, dengan memberikan pemahaman lebih dalam mengenai pengaruh dukungan atasan terhadap perilaku positif di luar tugas formal. Secara praktis, bagi karyawan, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi atasan dalam meningkatkan dukungan, yang mendorong motivasi, rasa dihargai, dan kesiapan untuk berkontribusi lebih. Bagi perusahaan, temuan ini diharapkan menjadi masukan bagi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif melalui strategi kepemimpinan yang efektif, guna meningkatkan loyalitas, semangat kerja, dan produktivitas organisasi.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan tujuan untuk menganalisis hubungan antara *Supervisor Support* sebagai variabel independen dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel dependen. Populasi penelitian terdiri dari 150 karyawan Hotel Danau Toba Internasional Medan, dan sampel yang digunakan sebanyak 105 karyawan yang ditentukan menggunakan tabel Isaac & Michael. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang mencakup skala OCB dengan lima dimensi, yaitu *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportsmanship*, *Courtesy*, dan *Civic Virtue*, serta skala *Supervisor Support*. Analisis data dilakukan dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dan dependen, dibantu oleh perangkat lunak IBM SPSS Statistics 22. Sebelum analisis utama, dilakukan uji normalitas untuk memastikan data mengikuti distribusi normal dan uji linearitas untuk menilai kesesuaian model hubungan antarvariabel.

Hasil dan Pembahasan

Pengambilan data dilakukan dengan membagikan angket secara langsung sebanyak 105 angket agar diisi oleh karyawan Hotel Danau Toba Internasional Medan dengan menggunakan skala likert yang dipakai untuk menentukan *Supervisor Support* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pada skala OCB, nilai mean empirik sebesar 131.70 lebih tinggi daripada mean hipotetik yang sebesar 95. Hal ini menandakan bahwa tingkat OCB pada peserta penelitian tergolong di atas rata-rata populasi secara keseluruhan. Dalam skala *supervisor support* memperoleh nilai mean empirik > mean hipotetik yaitu $106.16 > 77.5$ konklusi yang di dapatkan dari *supervisor support* subjek penelitian lebih tinggi dibandingkan populasi pada umumnya.

1. Uji Normalitas Sebaran

Data yang diuji menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Penilaian dilakukan guna mengetahui seberapa signifikan hasil yang diperoleh; dikatakan data berdistribusi normal apabila nilai yang diperoleh $P > 0.05$ (Gunawan, 2020). Variabel *Organizational Citizenhsip Behavior* menunjukkan koefisien KS-Z (*Test Statistic*) = 0.63 dengan Sig (2-tailed) bernilai 0.200 ($P > 0.05$). Dengan menggunakan hipotesis satu arah, nilai Sig. (1-tailed) yang diperoleh adalah 0.100 ($P > 0.05$). Hasil memperlihatkan variabel *Organizational Citizenhsip Behavior* berdistribusi normal. Selanjutnya, uji normalitas pada *Supervisor Support* menunjukkan koefisien KS-Z (*Test Statistic*) = 0.74 dengan Sig (2-tailed) bernilai 0.193 ($P > 0.05$). Dengan menggunakan hipotesis satu arah, nilai Sig. (1-tailed) yang diperoleh adalah 0.965 ($P > 0.05$), ini mengindikasikan bahwa variabel *supervisor support* juga memiliki pola distribusi yang normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	SD	KS-Z	Sig.	P	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	7.679	0.63	0.100	$P > 0.05$	Sebaran Normal
<i>Supervisor Support</i> (X)	6.760	0.74	0.965	$P > 0.05$	Sebaran Normal

2. Uji Linearitas Hubungan

Uji linearitas dipakai dalam penelitian ini untuk mengevaluasi hubungan linear antara variabel *Supervisor Support* dan *Organizational Citizenship Behavior*. Korelasi antara kedua variabel tersebut dianggap signifikan jika nilai $P < 0.05$ (Ghozali, 2016). Kedua variabel, baik yang bersifat independen maupun dependen, dikatakan memiliki hubungan linear apabila hasil uji menunjukkan signifikansi tersebut.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas Hubungan

Variabel	F	Sig.	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	88.993	0.000	Linear
<i>Supervisor Support</i>			

Berdasarkan tabel yang tertera, tampak hubungan linier antara kedua variabel yang diteliti. Hal ini diperkuat dengan adanya nilai signifikansi sebesar 0.000 ($P < 0.05$), yang menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut memenuhi kriteria untuk dianalisis. Untuk itu, kedua variabel sudah memenuhi syarat uji asumsi dan dapat lanjut ke tahap analisis selanjutnya yaitu analisis korelasi yang menggunakan metode *Product Moment*.

3. Hasil Uji Hipotesis

Setelah kedua asumsi, yaitu normalitas dan linearitas, terpenuhi, tahap berikutnya adalah pengujian hipotesis. Tahapan ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara dua variabel yang sedang diteliti. Hipotesis yang diajukan menyatakan bahwa terdapat korelasi antara *supervisor support* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di hotel Danau Toba, artinya, semakin tinggi *supervisor support* pada karyawan, maka semakin tinggi juga OCB pada karyawan. Sebaliknya, apabila *supervisor support* pada karyawan rendah, maka OCB pada karyawan tersebut akan rendah. Analisis data menggunakan metode *Pearson Product Moment* menghasilkan nilai korelasi sebesar 0.672 dengan nilai signifikansi 0,000 ($P < 0.05$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara *supervisor support* dan OCB pada karyawan Hotel Danau Toba. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis penelitian ini dapat diterima dan bernilai positif.

Tabel 3. Korelasi *Supervisor Support* Dengan OCB

Analisis	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi (p)
Korelasi	0.672	0.000

Tabel 4. Sumbangan Efektif

R	<i>R Square</i>	Sumbangan Efektif
0.672	0.452	45.2%

Berdasarkan tabel 3 di atas, nilai *R Square* yang diperoleh adalah 0,452. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi *supervisor support* terhadap OCB sebesar 45.2%, sementara 54,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini atau tidak berkaitan dengan variabel yang diteliti. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada 105 karyawan Hotel Danau Toba Internasional Medan, ditemukan adanya korelasi positif dan signifikan antara *Supervisor Support* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Nilai korelasi Pearson yang diperoleh adalah $r = 0,672$ dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Supervisor Support* yang diterima karyawan, semakin tinggi pula tingkat OCB mereka, dan sebaliknya. Hasil ini sejalan dengan temuan Kaur & Randhawa (2021) yang meneliti hubungan antara *Supervisor Support* dan OCB pada 509 karyawan di industri pengolahan makanan India. Analisis koefisien determinasi ($R^2 = 0,452$) mengindikasikan bahwa 45,2% variabilitas OCB dapat dijelaskan oleh *Supervisor Support*, sementara 54,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar ruang lingkup penelitian ini. Hasil ini menegaskan peran signifikan *Supervisor Support* dalam membentuk perilaku kerja positif karyawan. Observasi lapangan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan (104 dari 105 responden, 99,5%) memiliki tingkat OCB yang tinggi. Tingkat ini tercermin dalam berbagai dimensi OCB, seperti: *Altruism*, terlihat dari saling membantu antar rekan kerja saat periode sibuk (*high-season*), yang menjaga kelancaran operasional hotel dan kualitas pelayanan kepada tamu. *Conscientiousness*, tercermin dari kedisiplinan, inisiatif untuk melampaui tugas pokok, dan perhatian terhadap kebersihan serta pelayanan, misalnya bellboy yang datang lebih awal untuk memastikan lobi siap menyambut tamu.

Sportsmanship, terlihat dari sikap resepsionis yang tetap ramah dan profesional saat menghadapi komplain dari tamu, menjaga citra hotel. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *Supervisor Support* mayoritas berada pada tingkat tinggi (100 karyawan, 95,24%), terutama dalam dimensi emotional support, di mana atasan secara aktif memantau kondisi psikologis karyawan, mendengarkan keluhan, dan memberikan motivasi ketika menghadapi tekanan kerja. Sebaliknya, sebagian kecil karyawan (5 orang, 4,76%) menunjukkan tingkat *Supervisor Support* sedang, terutama pada dimensi *recognition support*, yang menandakan pengakuan atas prestasi karyawan belum sepenuhnya konsisten. Hal ini berdampak pada motivasi untuk mencapai kinerja optimal.

Secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *Supervisor Support* memengaruhi tingkat OCB. Karyawan dengan dukungan tinggi cenderung bersikap kooperatif, bertanggung jawab, dan aktif mendukung rekan kerja, sementara karyawan dengan dukungan rendah menunjukkan OCB yang lebih rendah.

Temuan ini relevan dengan teori pertukaran sosial, yang menyatakan bahwa karyawan yang merasakan dukungan dari organisasi akan membalas dengan perilaku positif yang menguntungkan organisasi, termasuk OCB. Meskipun sebagian besar karyawan menunjukkan OCB yang tinggi, interpretasi ini perlu dikritisi secara akademik. Persentase yang sangat tinggi (99,5%) dapat menunjukkan potensi bias sosial atau *common method bias*, sehingga diperlukan analisis tambahan untuk memastikan validitas temuan. Selain itu, pembahasan selanjutnya dapat diperkuat dengan mengaitkan hasil dengan teori dukungan organisasi dan mekanisme motivasi intrinsik maupun ekstrinsik.

Kesimpulannya, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa *Supervisor Support* berperan penting dalam meningkatkan OCB karyawan di sektor perhotelan, baik melalui dimensi emosional, instrumental, maupun pengakuan. Hasil ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen hotel untuk memperkuat program dukungan supervisor, meningkatkan kualitas interaksi supervisor-karyawan, dan mendorong perilaku kerja positif secara konsisten.

Kesimpulan

Hasil penelitian pada karyawan Hotel Danau Toba Internasional Medan menunjukkan adanya korelasi positif dan signifikan antara *Supervisor Support* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dengan nilai Pearson $r = 0,672$ dan $p\text{-value} = 0,000$ ($p < 0,05$). Koefisien determinasi sebesar 0,452 menunjukkan bahwa *Supervisor Support* berkontribusi 45,2% terhadap OCB, sedangkan 54,8% dipengaruhi faktor lain. Hasil ini dapat menjadi acuan bagi manajemen hotel dalam meningkatkan OCB, misalnya melalui budaya kerja yang mendorong sikap saling membantu, pelatihan manajemen waktu, serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan forum diskusi. Penelitian selanjutnya disarankan mempertimbangkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi OCB, seperti keadilan organisasi, kepuasan kerja, motivasi intrinsik, serta variabel moderasi atau mediasi seperti keterlibatan kerja, iklim organisasi, atau kualitas hubungan antar rekan kerja, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pembentukan OCB di tempat kerja.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chair, I. M., & Pramudia, H. (2017). *Hotel Room Division Management*. Jakarta: Kencana.
- Faizah, A. D. M. (2022). Pengaruh Coworker Support dan Supervisor Support Terhadap Work Engagement melalui Meaningful Work. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 865-880.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, C. E. (2020). *Mahir menguasai SPSS: Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Bodner, T., & Crain, T. (2013). Measurement Development and Validation of The Family Supportive Supervisor Behavior Short-Form (FSSB-SF). *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 285-296.

- Hoffman, B. J., Blair, C. A., Meriac, J. P., & Woehr, D. J. (2007). Expanding The Criterion Domain? A Quantitative Review of The OCB Literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 555-566.
- Kaur, K., & Randhawa, G. (2021). Exploring The Influence of Supportive Supervisors on Organisational Citizenship Behaviours: Linking Theory to Practice. *IIMB Management Review*, 33(2), 156-165.
- Kusumajati, D. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62-70.
- Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 11, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4966 (2009).
- Lusdiyanti, E. S. (2011). Analisis Pengaruh Dukungan Pimpinan dan Dukungan Organisasi Pada Kinerja dan Komitmen Afektif Karyawan PT Inka Madiun. *Riset Manajemen Dan Akuntansi STIE Atma Bhakti*, 2(3), 45-60.
- Morissan, M. A., Wardhani, A. C., & Hamid U., F. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Muhammad, A. H. (2014). Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: The Case of Kuwait. *International Journal of Business Administration*, 5(3).
- Rahmayanty, N. (2014). *Manajemen Pelayanan Prima*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sari, Y. A., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja, dan Perceived Supervisor Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 8(1), 541-550.
- Sultana, N., Rabie, O., Farooq, M., & Amjad, A. (2016). The Impact of Perceived Supervisor Support On OCB: The Moderating Effect of Introversion. *Lahore Journal of Business*, 5(1), 37-58.
- Sugiyono, S. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardoyo, S. (2022). Pengelolaan Loyalitas Kerja, Stres Kerja, dan Supervisor Support Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 74-85.
- Wardana, A. P., & Anisah, H. U. (2023). The Influence of Transformational Leadership on Employee Performance Through Intrinsic Motivation and Organizational Citizenship Behavior as Intervening Variables: Study at the High Religious Court of Jakarta Indonesia. *Open Access Indonesia Journal of Social Sciences*, 6(5), 1129-1141.
- Widarko, A., & Brotosuharto, M. K. A. (2022). *Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable*. Golden Ratio of Human.