

Kepemimpinan Etis dan Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional Mahasiswa Anggota UKM di Tanjungpinang

Lastris Anggi Fani^{1✉}, Fradya Randa², Sufnirayanti³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Maritim, Universitas Maritim Raja Ali Haji

lastrianggifani@umrah.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of ethical leadership and perceived organizational support on organizational citizenship behavior (OCB) among students actively involved in Student Activity Units (UKM) in Tanjungpinang. The phenomenon of low voluntary participation among students in organizational activities highlights the need to examine factors that may enhance such extra-role behaviors. A quantitative approach with a survey design was employed, and data were collected through questionnaires distributed to 120 active UKM students. The data were analyzed using multiple linear regression. The findings indicate that ethical leadership does not have a significant effect on students' OCB. In contrast, perceived organizational support was found to have a positive and significant effect on OCB. Furthermore, when tested simultaneously, ethical leadership and perceived organizational support significantly influence OCB, with 98 percent of the variance in students' behavior explained by these two variables, while the remaining 2 percent is explained by other factors outside the research model. These results emphasize that perceived organizational support plays a dominant role in shaping students' OCB, while ethical leadership still serves as a complementary factor that strengthens the overall model.

Keywords: Ethical Leadership, Perceived Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior, Quantitative, Student Activity Units.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan etis dan dukungan organisasional persepsian terhadap perilaku kewargaan organisasional (organizational citizenship behavior/OCB) pada mahasiswa yang aktif dalam Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di Tanjungpinang. Fenomena rendahnya partisipasi sukarela mahasiswa dalam kegiatan organisasi mendorong perlunya kajian mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan perilaku ekstra peran tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 120 mahasiswa aktif di UKM, kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan etis tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB mahasiswa. Sebaliknya, dukungan organisasional persepsian terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Secara simultan, kepemimpinan etis dan dukungan organisasional persepsian berpengaruh signifikan terhadap OCB mahasiswa, dengan kontribusi sebesar 98 persen variasi perilaku yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dijelaskan faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan bahwa dukungan organisasional persepsian memiliki peran dominan dalam membentuk perilaku kewargaan organisasional mahasiswa, sementara kepemimpinan etis tetap berfungsi sebagai faktor pelengkap dalam memperkuat model.

Kata kunci: Kepemimpinan Etis, Dukungan Organisasional Persepsian, Perilaku Kewargaan Organisasional, Kuantitatif, Unit Kegiatan Mahasiswa.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Organisasi mahasiswa memiliki peran strategis dalam mengembangkan potensi kepemimpinan, keterampilan sosial, dan sikap profesional mahasiswa. Salah satu wadah yang paling nyata adalah Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), yang tidak hanya menjadi tempat penyaluran minat dan bakat, tetapi juga arena pembelajaran soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi, serta kerjasama tim. Namun demikian, partisipasi aktif mahasiswa dalam UKM seringkali menghadapi tantangan, seperti rendahnya komitmen anggota, kurangnya rasa tanggung jawab, dan terbatasnya perilaku sukarela dalam mendukung kelancaran kegiatan organisasi. Kondisi ini menuntut

perhatian khusus terhadap faktor-faktor yang mampu mendorong munculnya *perilaku kewargaan organisasional* atau *organizational citizenship behavior* (OCB) pada mahasiswa yang terlibat di UKM.

OCB mengacu pada perilaku sukarela yang dilakukan anggota organisasi di luar tugas formalnya, namun sangat penting bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan [1]. Studi-studi sebelumnya menunjukkan bahwa OCB dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain gaya kepemimpinan dan persepsi individu terhadap dukungan organisasi [2].

Dalam konteks kepemimpinan, *kepemimpinan etis* menjadi salah satu faktor yang menonjol. Kepemimpinan etis menekankan nilai-nilai moral,

keadilan, dan keteladanan dalam memimpin, sehingga dapat memotivasi anggota untuk berperilaku positif di luar tuntutan formal [3]. Pemimpin etis dalam UKM dapat menjadi panutan, memberikan arahan yang adil, serta membangun kepercayaan sehingga anggota terdorong untuk memberikan kontribusi lebih.

Selain itu, faktor penting lainnya adalah *dukungan organisasional persepsian* (*perceived organizational support*), yaitu sejauh mana individu merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka [4]. Apabila mahasiswa yang aktif di UKM merasa bahwa organisasinya mendukung, mengakui, dan memberi ruang untuk berkembang, maka kemungkinan besar mereka akan menunjukkan loyalitas dan perilaku ekstra peran berupa OCB. Hal ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap sikap kerja, komitmen, dan perilaku sukarela anggota organisasi [5]

Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana kepemimpinan etis dan dukungan organisasional persepsian berkontribusi terhadap peningkatan OCB mahasiswa yang aktif dalam UKM di Tanjungpinang. Kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai dinamika organisasi mahasiswa, sekaligus menjadi dasar rekomendasi bagi pembina UKM dan pihak universitas dalam menciptakan lingkungan organisasi yang sehat, etis, dan suportif. Berdasarkan uraian di atas, pertanyaan penelitian yang diajukan adalah apakah kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional mahasiswa yang aktif dalam UKM di Tanjungpinang, apakah dukungan organisasional persepsian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB mahasiswa yang aktif dalam UKM di Tanjungpinang, serta apakah kepemimpinan etis dan dukungan organisasional persepsian secara simultan berpengaruh terhadap OCB mahasiswa UKM di Tanjungpinang.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan etis terhadap OCB mahasiswa yang aktif dalam UKM di Tanjungpinang, menganalisis pengaruh dukungan organisasional persepsian terhadap OCB, serta menguji pengaruh simultan kepemimpinan etis dan dukungan organisasional persepsian terhadap OCB mahasiswa UKM di Tanjungpinang.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan antar variabel serta mengukur pengaruh kepemimpinan etis dan dukungan organisasional persepsian terhadap perilaku kewargaan organisasional (OCB) mahasiswa. Populasi penelitian ini adalah seluruh mahasiswa yang aktif dalam Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di Tanjungpinang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria mahasiswa yang aktif minimal selama satu

tahun di UKM dan tercatat sebagai anggota aktif dalam kegiatan organisasi. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 120 responden. Jumlah tersebut dianggap memadai untuk analisis regresi berganda sesuai dengan pedoman minimal ukuran sampel dalam penelitian kuantitatif [6].

Metode survei berbentuk kuesioner dipilih dalam penelitian ini, kuesioner yang diberikan berjumlah 49 item pernyataan yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk kepemimpinan etis, 10 item pernyataan untuk dukungan organisasional persepsian dan 24 item pernyataan untuk perilaku kewargaan organisasional, seluruh item pernyataan dalam kuesioner diukur dengan skala likert 5 poin dengan skala (1= sangat tidak setuju hingga 5= sangat setuju).

3. Hasil dan Pembahasan

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kelayakan butir pernyataan dalam mengukur masing-masing variabel penelitian [7]. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh bahwa dari ketiga variabel penelitian yang terdiri atas 58 item pernyataan, seluruhnya dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi setiap item yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan dapat dinyatakan memiliki validitas yang baik dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya. Selanjutnya penulis juga melakukan uji reliabilitas, uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi internal instrumen penelitian [8]. Hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
Kepemilikan Etis	0.869	Reliabel
Dukungan Organisasional Persepsian	0.868	Reliabel
Perilaku Kewargaan Organisasional	0.938	Reliabel

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 yang berarti reliabel [6]. Secara spesifik, variabel *Kepemilikan Etis* memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,869, variabel *Dukungan Organisasional Persepsian* sebesar 0,868, dan variabel *Perilaku Kewargaan Organisasional* sebesar 0,938. Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi internal instrumen penelitian. Nilai-nilai tersebut berada di atas batas minimal reliabilitas yang disyaratkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Selain itu, nilai Cronbach's Alpha yang tinggi pada setiap variabel juga menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang kuat dalam mengukur konstruk yang sama [9]. Dengan demikian, responden memberikan jawaban yang relatif stabil pada item yang sejenis, sehingga hasil penelitian dapat dipercaya. Keandalan instrumen ini menjadi dasar yang penting untuk memastikan bahwa analisis regresi berganda yang dilakukan pada tahap berikutnya menghasilkan

kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

Hasil Uji *t* Menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Etis tidak berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (PKO) mahasiswa yang aktif dalam Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di Tanjungpinang, dengan nilai *t* hitung sebesar 0,246 lebih kecil dari *t* tabel 1,980 serta nilai signifikansi 0,806 lebih besar dari 0,05. Kondisi ini dapat disebabkan oleh beberapa hal. Pertama, konteks organisasi mahasiswa berbeda dengan organisasi formal, di mana hubungan antara pemimpin dan anggota lebih bersifat non-formal sehingga gaya kepemimpinan tidak terlalu dominan dalam membentuk perilaku ekstra peran [10] [11].

Kedua, motivasi anggota UKM dalam berpartisipasi lebih banyak dipengaruhi oleh minat, hobi, maupun kebutuhan aktualisasi diri, sehingga perilaku kewargaan mereka lebih dipengaruhi oleh motivasi intrinsik daripada gaya kepemimpinan. Ketiga, adanya variasi persepsi antaranggota terhadap kepemimpinan dapat membuat pengaruh kepemimpinan etis menjadi tidak signifikan secara statistik. Dalam organisasi berbasis mahasiswa, nilai kebersamaan dan relasi personal sering kali lebih dominan daripada aturan struktural, sehingga kepemimpinan tidak selalu menjadi faktor kunci pembentuk PKO [12].

Sebaliknya, variabel Dukungan Organisasional Persepsian terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap PKO, dengan nilai *t* hitung sebesar 66,509 lebih besar dari *t* tabel 1,980 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan yang dirasakan mahasiswa dari organisasinya, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku ekstra peran, seperti membantu sesama anggota, berpartisipasi aktif, serta menjaga nama baik organisasi. Dukungan yang diberikan organisasi baik berupa fasilitas, perhatian terhadap kebutuhan anggota, pengakuan atas kontribusi, maupun lingkungan yang kondusif menumbuhkan rasa memiliki dan keterikatan emosional terhadap organisasi, sehingga mahasiswa terdorong untuk melakukan PKO secara sukarela [13] [14] [15]. Selanjutnya hasil uji *f* disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11269.550	2	5634.775	2798.545	.000 ^b
Residual	235.575	117	2.013		
Total	11505.125	119			

a. Dependent Variable: PKO
b. Predictors: (Constant), DOP, KE

Lebih lanjut, hasil uji *F* yang dapat dilihat pada Tabel 3. Hasil Uji *F*. Menunjukkan nilai *F* hitung sebesar 2798,545 yang jauh lebih besar daripada *F* tabel sebesar 3,074, dengan signifikansi 0,000. Hal ini membuktikan bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan Etis

dan Dukungan Organisasional Persepsian berpengaruh signifikan terhadap PKO mahasiswa UKM di Tanjungpinang. Fenomena di mana satu variabel (Kepemimpinan Etis) tidak berpengaruh signifikan secara parsial, tetapi secara simultan berkontribusi dalam model regresi, dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Pertama, adanya interaksi antar variabel independen, di mana pengaruh kepemimpinan etis mungkin menjadi lebih terlihat ketika dikombinasikan dengan dukungan organisasional [16].

Kedua, kepemimpinan etis meskipun tidak dominan, tetap berperan sebagai faktor pendukung yang memperkuat pengaruh dukungan organisasional ketika diuji bersama-sama [17]. Ketiga, secara statistik, hal ini bisa juga dipengaruhi oleh shared variance, yaitu sebagian varians PKO yang dijelaskan oleh kepemimpinan etis tumpang tindih dengan varians yang dijelaskan oleh dukungan organisasional, sehingga efek parsialnya tidak tampak signifikan, namun efek totalnya tetap signifikan ketika diuji secara simultan [18]. Dengan demikian, meskipun kepemimpinan etis tidak berpengaruh signifikan secara parsial, kehadirannya tetap penting dalam model karena dapat memperkuat pengaruh dukungan organisasional, dan bersama-sama kedua variabel tersebut mampu menjelaskan perubahan pada perilaku kewargaan organisasional mahasiswa UKM. Selanjutnya hasil uji koefisien determinan disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11269.550	2	5634.775	2798.545	.000 ^b
Residual	235.575	117	2.013		
Total	11505.125	119			

a. Dependent Variable: PKO
b. Predictors: (Constant), DOP, KE

Berdasarkan Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinan, diperoleh nilai *R* Square sebesar 0,980. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan etis dan dukungan organisasional persepsian mampu menjelaskan variasi perubahan pada perilaku kewargaan organisasional (OCB) mahasiswa sebesar 98 persen, sedangkan sisanya sebesar 2 persen dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai ini termasuk sangat tinggi, yang berarti model regresi yang digunakan memiliki tingkat kecocokan (fit) yang sangat baik.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan etis dan dukungan organisasional persepsian merupakan faktor dominan yang memengaruhi OCB mahasiswa [19]. Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya peran pemimpin organisasi mahasiswa untuk memberikan teladan moral serta konsistensi dalam tindakan, sekaligus perlunya organisasi untuk menunjukkan dukungan nyata kepada anggotanya. Kedua hal ini terbukti sangat menentukan munculnya perilaku ekstra peran mahasiswa, seperti kesediaan untuk membantu, bekerja sama, serta

berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi [20].

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan penting. Pertama, variabel Kepemimpinan Etis tidak berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (PKO) mahasiswa yang aktif dalam Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di Tanjungpinang. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan etis tidak menjadi faktor utama yang mendorong mahasiswa untuk menampilkan perilaku ekstra peran dalam konteks organisasi mahasiswa. Kedua, variabel Dukungan Organisasional Persepsian terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap PKO.

Semakin tinggi dukungan yang dirasakan mahasiswa dari organisasinya, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk terlibat dalam perilaku kewargaan, seperti membantu sesama anggota, menjaga nama baik organisasi, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan. Ketiga, hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan Kepemimpinan Etis dan Dukungan Organisasional Persepsian berpengaruh signifikan terhadap PKO, yang berarti bahwa kedua variabel independen tersebut bersama-sama mampu menjelaskan variasi perilaku kewargaan mahasiswa UKM, meskipun secara parsial hanya dukungan organisasional yang dominan berpengaruh.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa dukungan organisasional memiliki peran yang lebih kuat dibandingkan kepemimpinan etis dalam membentuk perilaku kewargaan organisasional mahasiswa UKM di Tanjungpinang, sehingga organisasi mahasiswa sebaiknya lebih menekankan pada pemberian dukungan nyata bagi anggotanya untuk mendorong terbentuknya perilaku kewargaan yang positif.

Daftar Rujukan

- [1] Haass, O., Akhavan, P., Miao, Y., Soltani, M., Jan, T., & Azizi, N. (2023). Organizational Citizenship Behaviour on Organizational Performance: A Knowledge-Based Organization. *Knowledge Management and E-Learning*, 15(1), 85–102. DOI: <https://doi.org/10.34105/j.kmel.2023.15.005> .
- [2] Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The Interplay of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior. *SAGE Open*, 10(1). DOI: <https://doi.org/10.1177/2158244019898264> .
- [3] Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A Review and Future Directions. *Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004> .
- [4] Pattali, S., Sankar, J. P., Al Qahtani, H., Menon, N., & Faizal, S. (2024). Effect of Leadership Styles on Turnover Intention Among Staff Nurses in Private Hospitals: The Moderating Effect of Perceived Organizational Support. *BMC Health Services Research*, 24(1). DOI: <https://doi.org/10.1186/s12913-024-10674-0> .
- [5] Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698> .
- [6] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate Data Analysis. *Vectors*. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijpharm.2011.02.019> .
- [7] SÜRÜCÜ, L., & MASLAKÇI, A. (2020). Validity and Reliability in Quantitative Research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694–2726. DOI: <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540> .
- [8] Villalva A., J. E. (2021). Structural Equation Models - PLS in Engineering Sciences: a Brief Guide for Researchers through a Case Applied to the Industry. *Athenea*, 2(4), 5–18. DOI: <https://doi.org/10.47460/athenea.v2i4.17> .
- [9] O'Connor, C., & Joffe, H. (2020). Inter-coder Reliability in Qualitative Research: Debates and Practical Guidelines. *International Journal of Qualitative Methods*, 19. DOI: <https://doi.org/10.1177/1609406919899220> .
- [10] Salma, A. N., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Ethical dan Transformational Leadership terhadap Employee Creativity, OCB dan Work Engagement pada UMKM. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara (JPKMN)*, 4(3), 2946–2953. DOI: <https://doi.org/10.55338/jpkmn.v4i2.1675> .
- [11] Prihadi, M. D. (2022). Peningkatan Perilaku Manusia Organisasi Berorientasi Layanan: Peran Praktik Sumber Daya Manusia Berkinerja Tinggi dan Iklim Sosial Organisasi pada Lingkup Rekam Medis. *Ekono Insentif*, 16(1), 1–8. DOI: <https://doi.org/10.36787/jei.v16i1.650> .
- [12] Islamic Leadership and Transparency Practices in Takaful Organizations. (2019). *Asian Journal of Accounting and Governance*, 11, 97–108. DOI: <https://doi.org/10.17576/ajag-2019-11-09> .
- [13] Alshaabani, A., Naz, F., Magda, R., & Rudnák, I. (2021). Impact of Perceived Organizational Support on OCB in the Time of Covid-19 Pandemic in Hungary: Employee Engagement and Affective Commitment as Mediators. *Sustainability (Switzerland)*, 13(14). DOI: <https://doi.org/10.3390/su13147800> .
- [14] Zada, S., Khan, J., Zada, M., Saeed, I., & Jun, Z. Y. (2023). Does Servant Leadership Enhance Employee Creativity and Performance? Mediating Role of Knowledge Sharing and Moderating the Role of Self-Efficacy. *Journal of Organizational and End User Computing*, 35(1). DOI: <https://doi.org/10.4018/JOEUC.321656> .
- [15] Sari, C. P., & Farisi, S. (2024). POS (Perceived Organizational Support), Organizational Learning Culture (OLC) terhadap OCB (Organizational Citizenship Behaviour) Melalui Job Satisfaction. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(3), 4477–4492. DOI: <https://doi.org/10.31539/costing.v7i3.8534> .
- [16] Somech, A., & Ohayon, B. E. (2020). The Trickle-Down Effect of OCB in schools: the Link Between Leader OCB and Team OCB. *Journal of Educational Administration*, 58(6), 629–643. DOI: <https://doi.org/10.1108/JEA-03-2019-0056> .
- [17] Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The Influence of Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Inspectorate General of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business and Management*, 7(1). DOI: <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521> .
- [18] Shaikh, E., Watto, W. A., & Tunio, M. N. (2022). Impact of Authentic Leadership on Organizational Citizenship Behavior by using the Mediating Effect of Psychological Ownership. *Etikonomi*, 21(1), 89–102. DOI: <https://doi.org/10.15408/etk.v21i1.18968> .
- [19] Abbas, A., Saud, M., Suhariadi, F., Usman, I., & Ekowati, D. (2022). Positive Leadership Psychology: Authentic and Servant Leadership in Higher Education in Pakistan. *Current Psychology*, 41(9), 5859–5871. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01051-1> .
- [20] Asgari, A., Mezginejad, S., & Taherpour, F. (2020). The Role of Leadership Styles in Organizational Citizenship Behavior Through the Mediation of Perceived Organizational Support and

