



Peran Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Melalui Mediasi Komitmen Organisasi pada BUMD

Rafie Zaidan Prayuda
Aguspati Research Instituta, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan perilaku kewargaan organisasi, komitmen organisasi, budaya organisasi dan motivasi kerja pegawai BUMD Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan melalui komitmen organisasional. Sampel penelitian ini adalah 230 orang menggunakan simple random sampling Teknik analisis data menggunakan Path Analysis SEM dengan Smart-PLS. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi BUMD. Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku anggota organisasi. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan. Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan.

Kata Kunci: Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Pegawai BUMD dituntut untuk memiliki kemauan dengan inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan kegiatan dalam menghasilkan pekerjaan yang lebih dari standar pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya, dan dapat melebihi standar pekerjaan atau yang biasa disebut Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB dapat meringankan upaya organisasi untuk mencaapai efektifitas organisasi, selain itu dapat memberikan pengaruh pada beberapa social aspek pada organisasi, yang meliputi kerja sama dalam tim, komunikasi yang terjalin sesama pegawai dan kemampuan interpersonal yang dimiliki setiap pegawai. BUMD mempunyai tugas yang dengan bebans yang berat dan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, oleh karena itu tuntutan kerja sama tim sangat diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, terutama di bidang pembangunan jalan, pembangunan jembatan, pembangunan gedung, serta penataan lingkungan dan permukiman. Setiap individu juga memiliki tanggung jawab yang besar terhadap atasannya, untuk itu karyawan diharapkan memiliki kerjasama tim yang baik sehingga dapat menampilkan OCB yang baik. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa setiap individu pasti memiliki sifat, karakter dan kepribadian yang berbeda. Nanti juga akan menghasilkan dinamika yang tinggi, karena tidak semua orang bisa menerima sifat atau perilaku kita di tempat kerja.



Adapun fenomena yang terdapat pada BUMD berkaitan dengan OCB seperti masih ditemukannya pegawai yang belum melakukan perilaku untuk sukarela membantu pekerjaan temannya saat overload. Pegawai tersebut cenderung banyak menghabiskan waktu pembicaraan diluar pekerjaan dan terkadang juga ada yang datang terlambat datang di tempat kerja, disamping itu adanya ketidakesesuaian laporan absensi pegawai dengan kehadiran pegawai di tempat kerja. Misalnya pada laporan absensi pegawai sudah ada akan tetapi pegawai tersebut tidak ada di tempat kerja, hal ini dikarenakan sebagian dari pegawai yang hadir keluar tanpa izin pada saat masih dalam jam kerja sehingga terjadi ketidak sinkronan data dengan kehadiran pegawai. Kemudian jika dilihat dari hasil pekerjaan yang belum bisa terselesaikan tepat pada deadline yang telah ditentukan, kurangnya konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi, sehingga terdapat kesalahan-kesalahan pada pembuatan laporan. Komitmen organisasi menjadi satu dari banyaknya faktor yang bisa memberikan pengaruh pada OCB pegawai. Komitmen dari anggota senior dalam organisasi akan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan dan sasaran jika anggota memiliki komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Komitmen organisasi yang telah dibangun dalam diri karyawan akan mendorong kredibilitas yang tinggi bagi organisasi dan menjadi pendorong yang kuat bagi tercapainya tujuan organisasi.

Tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini untuk mendeskripsikan Organizational citizenship behavior, komitmen organisasional, budaya organisasi dan motivasi kerja pegawai di BUMD . Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi serta komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior pegawai. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian asosiatif yang berpendekatan kuantitatif menjadi kategori yang dipilih dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan riset lapangan (field research) yaitu dimana metode penelitian ini diperoleh langsung dari lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian dengan instrument penelitian menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai BUMD. Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan menggunakan Structural Equational Modeling (SEM) dengan bantuan software Smart-PLS, dimana analisis tersebut melibatkan efek mediasi dalam hubungan antar variabelnya. Smart-PLS menjadi salah satu dari alternatif analisis SEM dengan tingkat kuadrat terkecil parsial

HASIL DAN PEMBAHASAN



Berdasar pada hasil analisis Direct Effect tersebut di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hipotesis H1 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai BUMD dapat diterima. Hasil pengolahan data variabel Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional memberikan makna pengaruh yang signifikan dengan arah yang positif. Kemudian pada nilai jalur coefisien original sample = .243 dan P- Values = 0.001. Hasil analisis tersebut memberikan makna bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional adalah searah, apabila nilai pada variabel X1 (Budaya Organisasi) mengalami peningkatan, begitu juga dengan variabel Z (Komitmen Organisasional) juga akan mengalami peningkatan. Adanya hasil yang signifikan menjelaskan bahwa Budaya Organisasi sangat berarti untuk memberikan pengaruh pada Komitmen Organisasional. Dengan kondisi budaya organisasi yang bagus, secara otomatis dapat menjadikan pegawai lebih berkomitmen pada organisasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih maksimal dan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan ketentuan waktu yang ditentukan oleh pimpinan dan pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nawawi, et.al (2018) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Hipotesis H2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro dapat diterima. Hasil pengolahan data variabel Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional memberikan makna pengaruh yang signifikan dengan arah yang positif. Kemudian pada nilai jalur coefisien original sample = 0.401 dan P-Values = 0.001 (<0,05). Hasil analisis tersebut memberikan makna bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional adalah searah, apabila nilai pada variabel X2 (Motivasi Kerja) mengalami peningkatan, begitu juga dengan variabel Z (Komitmen Organisasional) juga akan mengalami peningkatan. Adanya hasil yang signifikan menjelaskan bahwa Motivasi Kerja sangat cukup berarti untuk memberikan pengaruh pada Komitmen Organisasional. Dengan kondisi Motivasi kerja yang tinggi tentu akan menjadi sebuah dorongan pegawai dan lebih antusias dalam bekerja serta mampu bekerja sama dengan pegawai yang lainnya dengan, sehingga pegawai dapat berkomitmen mengerahkan semua kemampuan yang dimiliki demi kemajuan organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Miftachudin (2019) dalam penelitiannya yang menemukan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
3. Hipotesis H3 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro dapat diterima. Hasil pengolahan data variabel Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) memberikan makna pengaruh yang signifikan dengan arah yang positif. Kemudian pada nilai jalur coefisien original sample = 0.432 dan P-Values = 0.001 (<0,05). Hasil analisis tersebut memberikan makna bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah searah, apabila nilai pada variabel X1



(Budaya Organisasi) mengalami peningkatan, begitu juga dengan variabel Y (Organizational Citizenship Behavior) juga akan mengalami peningkatan. Adanya hasil yang signifikan menjelaskan bahwa Budaya Organisasi cukup berarti untuk memberikan pengaruh pada Organizational Citizenship Behavior (OCB). Budaya organisasi yang tinggi dapat ditunjukkan dengan sikap tanggungjawab terhadap tugas yang telah diberikan, hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat mempertanggung jawabkan semua pekerjaan yang ada. Dengan kondisi tanggung jawab yang tinggi dalam diri pegawai dapat menjadi sebuah nilai tambah sehingga dapat membantu rekan kerja yang lain yang mengalami kesulitan dalam bekerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Christy, dkk. (2018) yang menemukan bahwa budaya organisasi mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour. Begitu juga pada hasil penelitian Serpian (2021) yang menemukan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap OCB.

4. Hipotesis H4 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro tidak dapat diterima. Hasil pengolahan data variabel Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) menghasilkan nilai berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan. Kemudian pada nilai jalur koefisien original sample = 0.011 dan P-Values = 0.914 (>0,05). Hasil analisis tersebut memberikan makna bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah searah, apabila nilai pada variabel X2 (Motivasi Kerja) mengalami peningkatan, begitu juga dengan variabel Y (Organizational Citizenship Behavior) juga masih akan ikut meningkat. Nilai yang tidak signifikan mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja tidak cukup berarti untuk memberikan pengaruh pada Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hal ini disebabkan karena motivasi kerja kondisi ini pegawai merasa lebih dihargai, tidak ada beban pikiran karena sudah merasa aman dalam bekerja sedangkan OCB pegawai yang dapat mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan saling membantu sesama rekan kerja dengan memanfaatkan waktu luang dengan baik. Sehingga OCB tidak lagi terpengaruhi oleh motivasi kerja pegawai karena sesama pegawai sudah saling mengerti dan sudah terbiasa dalam menyemangati dan mensupport sesama pegawai. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadianty dan Aini (2018) dalam penelitiannya yang menemukan bahwa variabel motivasi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan Gen- X dan juga Millenials.
5. Hipotesis H5 : Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro dapat diterima Hasil pengolahan data variabel Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) memberikan makna pengaruh yang signifikan dengan arah yang positif. Kemudian pada nilai jalur koefisien original sample = 0.392 dan P-Values = 0.001. Hasil analisis tersebut memberikan makna bahwa pengaruh Komitmen Organisasional



terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah searah, apabila nilai pada variabel Z (Komitmen Organisasional) mengalami peningkatan, begitu juga dengan variabel Y (Organizational Citizenship Behavior) akan ikut meningkat. Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa Komitmen Organisasional cukup berarti untuk memberikan pengaruh pada Organizational Citizenship Behavior (OCB). Ketika seorang pegawai berkomitmen terhadap pekerjaan cenderung untuk berperilaku secara positif untuk kepentingan organisasinya, dan dapat menolong orang lain atau rekan kerjanya dan berusaha untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dari yang diharapkan dalam pekerjaan tersebut. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahardika dan Wibawa (2019) dalam penelitiannya yang menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Begitu juga Christy, dkk. (2018) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour. Selanjutnya Serpian (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa Variabel Komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB.

KESIMPULAN

Berdasar pada hasil analisis data yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi, motivasi kerja, dan Organizational Citizenship Behavior Dinas BUMD dalam kondisi yang baik dan komitmen organisasional dalam kondisi sangat baik, karena mayoritas jawaban responden menyatakan setuju dari pernyataan yang diajukan, Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai, Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pegawai, Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pegawai BUMD, Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pegawai, Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pegawai melalui Komitmen organisasional, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pegawai melalui Komitmen organisasional. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya dan disimpulkan, maka hendaknya pada masa akan datang, BUMD untuk mampu dan bisa menciptakan Budaya Organisasi yang lebih lagi kepada pegawai sehingga pegawai yang bekerja nantinya bisa lebih berkomitmen dalam bekerja dan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih maksimal lagi sehingga menjadi pengaruh yang positif kepada pegawai yang lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan demi kemajuan organisasi.

Pada masa mendatang BUMD perlu memperhatikan lebih lagi pada Motivasi Kerja, karena Motivasi Kerja merupakan hal penting dalam melaksanakan kegiatan, karena akan menentukan pelaksanaan pekerjaan tersebut berjalan dengan lancar atau tidak. Selain itu Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro harus benar-benar lebih memperhatikan tingkat Komitmen Organisasional karena apabila Komitmen Organisasional pegawai meningkat



ataupun menurun maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja BUMD . Untuk peneliti selanjutnya agar memperluas objek penelitiannya untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian pada dinas dan lain-lain.

REFERENCES

1. Asbari, M., Novitasari, D., Purwanto, A., Fahmi, K., & Setiawan, T. (2021). Self-leadership to Innovation: The Role of Knowledge Sharing. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(5), 21-36.
2. Asbari, M., Nurhayati, W., Purwanto, A., & Putra, F. (2020). Pengaruh Genetic Personality dan Authoritative Parenting Style terhadap Pendidikan Karakter di Aya Sophia Islamic School. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 142-155.
3. Cahyono, Y., Jihadi, M., Arifin, Z., Purnamasari, W., Wijoyo, H., Putra, R. S., ... & Purwanto, A. (2020). Do servant leadership influence market performance? Evidence from Indonesian pharmacy industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 439-451.
4. Erlangga, H., Mulyana, Y., Sunarsi, D., Solahudin, M., Dwiwarman, D. A., Waskita, N. I. D., ... & Purwanto, A. (2021). The effect of organizational commitment and work environment on job satisfaction and teachers performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(7), 109-117.
5. Fayzhall, M., Purwanto, A., Asbari, M., Basuki, S., Mustofa, M., Hutagalung, D., ... & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kapabilitas Inovasi Guru Dalam Perspektif Organizational Learning. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 64-91.
6. Hutagalung, L., Purwanto, A., & Prasetya, A. B. (2020). The Five Leadership Style in Time of Pandemic Covid-19 throughout Industrial Revolution 4.0 as compared to Humane Leadership. *International Journal of Social, Policy and Law*, 1(1), 79-87.
7. Kadiyono, A. L., Sulistiobudi, R. A., Haris, I., Wahab, M. K. A., Ramdani, I., Purwanto, A., ... & Sumartiningsih, S. (2020). Develop leadership style model for indonesian teachers performance in Education 4.0 era. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 363-373.
8. Maesaroh, S., Asbari, M., Hutagalung, D., Mustofa, M., Agistiawati, E., Basuki, S., ... & Chidir, G. (2020). PengaruhReligiusitas dan Kepemimpinan Transformasional terhadap KinerjaGuru melalui Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 276-290.
9. Nadeak, M., Widodo, A., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2021). Understanding the links between coaching, OCB, and individual performance among MSME employees. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(4), 65-80.
10. Novitasari, D., Haque, M. G., Supriatna, H., Asbari, M., & Purwanto, A. (2021). Understanding the links between charismatic leadership, intrinsic motivation and tacit



- knowledge sharing among MSME employees. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 1-13.
11. Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). Maximizing Employee Performance: An Analysis of Organizational and Individual Factors. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 95-104.
 12. Oscarius Yudhi Ari Wijaya, A. P., Sulistiyani, S., Pudjowati, J., Kartikawati, T. S., Kurniasih, N., & Purwanto, A. (2021). The role of social media marketing, entertainment, customization, trendiness, interaction and word-of-mouth on purchase intention: An empirical study from Indonesian smartphone consum e. *International Journal of Data and Network Science*, 5(3), 231-238.
 13. Purwanto, A., Purba, J., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2023). Investigating the role digital transformation and human resource management on the performance of the universities. *International Journal of Data and Network Science*, 7(4), 2013-2028.
 14. Purwanto, A., Haque, M. G., Sunarsi, D., & Asbari, M. (2021). The role of brand image, food safety, awareness, certification on halal food purchase intention: An empirical study on Indonesian consumers. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(3), 42-52.
 15. Purwanto, A., Purba, J., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2023). Investigating the role digital transformation and human resource management on the performance of the universities. *International Journal of Data and Network Science*, 7(4), 2013-2028.
 16. Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Model Pengaruh Gaya Kepemimpinan Authentic, Authoritarian, Transformational, Transactional Berpengaruh Terhadap Kinerja: Studi Pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Jawa Tengah. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 227-245.
 17. Purwanto, A. (2020). Effect of compensation and organization commitment on turnover intention with work satisfaction as intervening variable in indonesian industries. *Sys Rev Pharm*, 11(9), 287-298.
 18. Purwanto, H., Fauzi, M., Wijayanti, R., Al Awwaly, K. U., Jayanto, I., Purwanto, A., ... & Hartuti, E. T. K. (2020). Developing model of halal food purchase intention among indonesian non-muslim consumers: an explanatory sequential mixed methods research. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10).
 19. Purwanto, A. (2020). Did transformational, transactional leadership style and organizational learning influence innovation capabilities of school teachers during covid-19 pandemic?. *Sys Rev Pharm*, 11(9), 299-311.
 20. Purwanto, A., Novitasari, D., & Asbari, M. (2022). Tourist Satisfaction and Performance of Tourism Industries: How The Role of Innovative Work Behaviour, Organizational Citizenship Behaviour?. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(1), 1-12.



21. Pratama, A. (2021). The Influence Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, Motivation And Compensation On Mathematics School Teacher Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(3), 3679-3684.
22. Priadana, S., Sunarsi, D., Wahyitno, A. P. S., Mogi, A., Agustin, F., Irawati, L., ... & Purwanto, A. (2021). The Effect of Strategic Leadership on Competitive Strategy and Business Performance: Evidence from Indonesian SME's. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 4908-4918.
23. Santoso, P. B., Asbari, M., Siswanto, E., & Fahmi, K. (2020). The role of job satisfaction and organizational citizenship behavior on performance: Evidence from Indonesian teachers. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 22-31.
24. Slamet, M. U. A. G., Asdiana, A. A., Abduloh, M. F., Ali, R., Evanirosa, A. M., Purwanto, A., ... & Zumaro12, A. (2020). Islamic Leadership Model for Indonesian Millennial Teachers Performance in Pharmacy Schools. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(8), 374-382.
25. Utomo, H. J. N., Irwantoro, I., Wasesa, S., Purwati, T., Sembiring, R., & Purwanto, A. (2023). Investigating The Role of Innovative Work Behavior, Organizational Trust, Perceived Organizational Support: An Empirical Study on SMEs Performance. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2), e417-e417.
26. Wanasida, A. S., Bernarto, I., Sudibjo, N., & Purwanto, A. (2021). The role of business capabilities in supporting organization agility and performance during the COVID-19 pandemic: An empirical study in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 897-911.
27. Zaman, M., Novitasari, D., Goestjahjanti, F. S., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., ... & Asbari, M. (2020). Effect of Readiness to Change and Effectiveness of Transformational Leadership on Workers' Performance during Covid-19 Pandemic. *Solid State Technology*, 63(1s), 185-200.