

ANALISIS PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DI MEDIASI OLEH MOTIVASI DI PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI (PNM) UNIT GALANG

Vina Sari¹ Soulthan Saladin Batubara², Muhammad Yalzamul Insan³

^{1, 2, 3}Universitas Pembangunan Panca Budi, Jl. Gatot Subroto, Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: vnaasr00@gmail.com

Article History

Received: 06-09-2024

Revision: 16-09-2024

Accepted: 19-09-2024

Published: 21-09-2024

Abstract. This study aims to examine the influence of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) on employee performance mediated by motivation at PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Galang Unit. This study uses a quantitative approach. Data was collected through questionnaires that were shared directly with respondents. Data analysis was carried out through the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (SEM PLS) method. The results showed that OCB has a significant positive effect on employee performance, and motivation acts as a mediating variable that strengthens the relationship between OCB and performance. These findings indicate that increasing OCB can effectively improve employee performance if supported by high motivation. This research provides insight for company management to focus on developing OCB and motivation to improve employee performance.

Keywords: Organizational Citizenship Behaviour, Performance, Motivation

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi pada PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Unit Galang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden. Analisis data dilakukan melalui metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (SEM PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara OCB dan kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan OCB dapat meningkatkan kinerja pegawai secara efektif jika didukung oleh motivasi yang tinggi. Penelitian ini memberikan wawasan bagi manajemen perusahaan untuk fokus pada pengembangan OCB dan motivasi guna meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behaviour*, Kinerja Pegawai, Motivasi

How to Cite: Sari, V., Batubara, S. S., & Insan, M. Y. (2024). Analisis Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi oleh Motivasi di PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Unit Galang. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (5), 1960-1970. <http://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i5.1871>

PENDAHULUAN

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dari tahun ketahun selalu mengalami perubahan. Namun walaupun ilmu tentang MSDM selalu berubah, pada intinya MSDM selalu berpusat pada permasalahan kinerja. Kinerja yang optimal merupakan suatu hal

yang sangat diharapkan bagi banyak pihak, karena kinerja yang optimal tidak hanya menguntungkan perusahaan namun juga memberikan keuntungan bagi pegawai tersebut. Kinerja yang baik selain memberikan manfaat bagi pegawai juga akan memberikan nama baik bagi perusahaan terutama instansi pemerintah. Instansi pemerintahan yang selama ini terkenal dengan kurangnya optimalnya kinerja karena berada dibawah naungan pemerintahan, bisa dinaikkan citranya dengan cara membuat pegawai memberikan kinerja terbaik mereka.

Kinerja pegawai yang baik diukur dari sejauh mana pegawai mampu mencapai target dan sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja pegawai yang optimal akan membawa dampak positif bagi perusahaan, seperti peningkatan kualitas layanan, kepuasan pelanggan, dan produktivitas perusahaan. Salah satu hal yang menunjukkan permasalahan kinerja pegawai di PT PNM yaitu tidak tercapainya target yang ditentukan oleh perusahaan. Unit Galang memiliki standart penilaian atas kinerja pegawai mereka yakni setiap pegawai harus bisa melakukan pencairan sebanyak Rp. 300.000.000, - perbulannya, namun kebanyakan pegawai tidak bisa mencapai target yang ditentukan.

Tabel 1. Pencapaian Target PT PNM Unit Galang Tahun 2024

Bulan	Target	Pencapaian Pencairan	Pencapaian Target (%)
Januari	9.300.000.000	2.901.000.000	31%
Februari	9.300.000.000	3.483.000.000	37%
Maret	9.300.000.000	4.775.000.000	51%
April	9.300.000.000	4.401.000.000	47%
Mei	9.300.000.000	4.032.000.000	43%
Juni	9.300.000.000	3.617.000.000	38%

Dari tabel 1. terlihat berdasarkan hasil dari data tersebut, terlihat bahwa kinerja pegawai PT PNM Unit Galang tahun 2024 dalam 6 bulan tidak ada yang mencapai target perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PNM galang memiliki kinerja di bawah KPI yang ditetapkan perusahaan, dari tabel diatas tercatat pencapaian target tertinggi berada pada bulan maret yang bisa mencapai 50% yang naik dari bulan sebelumnya, kemudian pada bulan April sampai Juni terjadi penurunan atas pencapaian PT. PNM Unit Galang.

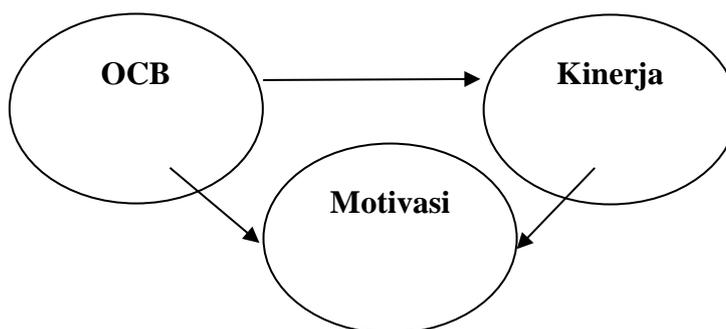
Berdasarkan hasil wawancara dengan divisi SDM PT. PNM tidak tercapainya target perusahaan bukan dikarenakan pegawai yang tidak kompeten dalam menjalankan tugas mereka, hal ini terjadi karena pegawai yang tidak berkenan bekerja dengan suka rela dan hanya mempertimbangkan reward maupun penghargaan yang diterima.

Penting bagi perusahaan untuk mendorong terciptanya perilaku sukarela dari pegawai yang melebihi tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan rasa perilaku sukarela pegawai dalam bekerja biasa disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Yusnandar & Muslih (2021) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif, OCB telah terbukti memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. OCB sebagai usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan berdasarkan kebijaksanaan pegawai dan memberikan manfaat bagi perusahaan tanpa mengharapkan imbalan apapun dan memiliki dampak yang positif bagi kinerja, namun OCB tidak tercipta sendiri berdasarkan kesadaran pegawai, terdapat beberapa faktor yang bisa memunculkan OCB diantaranya adalah motivasi (Batubara & Wulandari, 2023).

Motivasi adalah sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan (Saripuddin & Handayani, 2016). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh motivasi di PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Unit Galang

METODE

Perilaku kewargaan organisasi adalah bentuk perilaku individu di luar kewajiban diatur sehingga perilaku ini memberikan manfaat bagi organisasi, dimana individu yang menerapkan OCB dengan senang hati memberikan bantuan kepada rekan rekannya tanpa disuruh atau diminta, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini juga sesuai dengan perintah agama untuk saling membantu (Daulay et al., 2019).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) r tabel maka butir pertanyaan dianggap valid. Kriteria dalam menggunakan validitasi kuesioner adalah sebagai berikut:

- jika $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
- jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuesioner, Adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika $r_{\text{alpha}} \geq r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan reliabel
- Jika $r_{\text{alpha}} < r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan tidak reliabel

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$.

HASIL

Distribusi Jawaban Responden

Tabel 2. Distribusi jawaban responden pada variabel X

	No.	Missing	Mean
x1	1	0	4,290
x2	2	0	4,290
x3	3	0	4,323
x4	4	0	4,355
x5	5	0	4,258
x6	6	0	4,516
x7	7	0	4,484
x8	8	0	4,355
x9	9	0	4,548
x10	10	0	4,323

Tabel di atas menunjukkan bahwa untuk semua instrument variabel OCB menunjukkan nilai rata rata 4, yang menunjukkan responden setuju dengan item pernyataan yang diajukan.

Tabel 3. Distribusi jawaban responden pada variabel Z

	No.	Missing	Mean
z1	11	0	4.290
z2	12	0	4.226
z3	13	0	3.516
z4	14	0	4.323
z5	15	0	4.387
z6	16	0	4.419
z7	17	0	4.516
z8	18	0	4.484
z9	19	0	4.355
z10	20	0	4.484

Tabel di atas menunjukkan bahwa untuk semua instrument variabel Motivasi kerja menunjukkan nilai rata rata 4, yang menunjukkan responden setuju dengan item pernyataan yang diajukan.

Tabel 4. Distribusi jawaban responden pada variabel Y

	No.	Missing	Mean
y1	21	0	4.323
y2	22	0	4.516
y3	23	0	4.484
y4	24	0	4.290
y5	25	0	4.323
y6	26	0	4.290
y7	27	0	4.323
y8	28	0	4.226
y9	29	0	3.516
y10	30	0	3.871

Tabel di atas menunjukkan bahwa untuk semua instrument variabel Kinerja menunjukkan nilai rata rata 4, yang menunjukkan responden setuju dengan item pernyataan yang diajukan.

Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain; (1) Validitas dan reliabilitas konstruk (construct reliability and validity) dan (2) Validitas Diskriminan (discriminant validity)

Construct Reliability and Validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria composite reliability adalah > 0.6 (Juliandi, 2018).

Tabel 5. Composite reliability

	Composite Reliability
X	0.910
Y	0.873
Z	0.903

Sumber: Data SEM-PLS 2023

Kesimpulan pengujian *composite reliability* sebagai berikut:

- Variabel OCB (X) adalah reliabel, karena nilai composite reliability $0.910 > 0.6$
- Variabel Motivasi Kerja (Z) adalah reliabel, karena nilai composite reliability $0.903 > 0.6$
- Variabel Kinerja (Y) adalah reliabel, karena nilai composite reliability $0.873 > 0.6$.

Discriminant Validity

Discriminant validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator bisa dilihat dari nilai *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jikalau korelasi konstruk pengukuran nilainya lebih besar dari konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memiliki ukuran pada blok mereka lebih baik dari ukuran pada blok lainnya. Berikut ini merupakan hasil output dari uji *discriminant validity* menggunakan SmartPLS 4.0.

Gambar 6. Discriminant validity (*cross loadings*)

Variabel	Y	X	Z1
PX1	0.683		
PX2	0.793		
PX3	0.742		
PX4	0.716		
PX5	0.599		
PX6	0.755		
PX7	0.762		
PX8	0.672		
PX9	0.513		
PX10	0.824		
PY1		0.655	
PY2		0.821	
PY3		0.758	
PY4		0.785	
PY5		0.671	
PY6		0.854	
PY7		0.834	
PY8		0.792	
PY9		0.255	

PY10	0.022	
PZ1		0.783
PZ2		0.826
PZ3		0.293
PZ4		0.848
PZ5		0.797
PZ6		0.774
PZ7		0.886
PZ8		0.697
PZ9		0.769
PZ10		0.464

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing masing variabel laten memiliki nilai yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai indikator variabel laten lainnya. Untuk melihat nilai akar kuadrat dari AVE dapat dilihat pada tabel Fornell Lacker Criterium, sebagai berikut:

Gambar 7. *Discriminant validity (fornell lacker criterium)*

Variabel	OCB	Kinerja	Motivasi Kerja
OCB	0.711		
Kinerja	0.949	0.697	
Motivasi Kerja	0.894	0.936	0.736

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa nilai akar kuadrat AVE pada variabel X (0.711) Y (0.697) dan Z (0.736) Nilai tersebut lebih besar daripada variabel lain. Maka, berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam model yang sudah diestimasi memiliki nilai discriminant validity yang cukup baik.

Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (*Inner Model*)

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) R-square; (2) f-square; (3) Mediation effects: (a) Direct effects; (b) Indirect effects; dan (c) Total effects.

R-Square

Jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Gambar 7. R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Y	0.938	0.934
Z	0.800	0.793

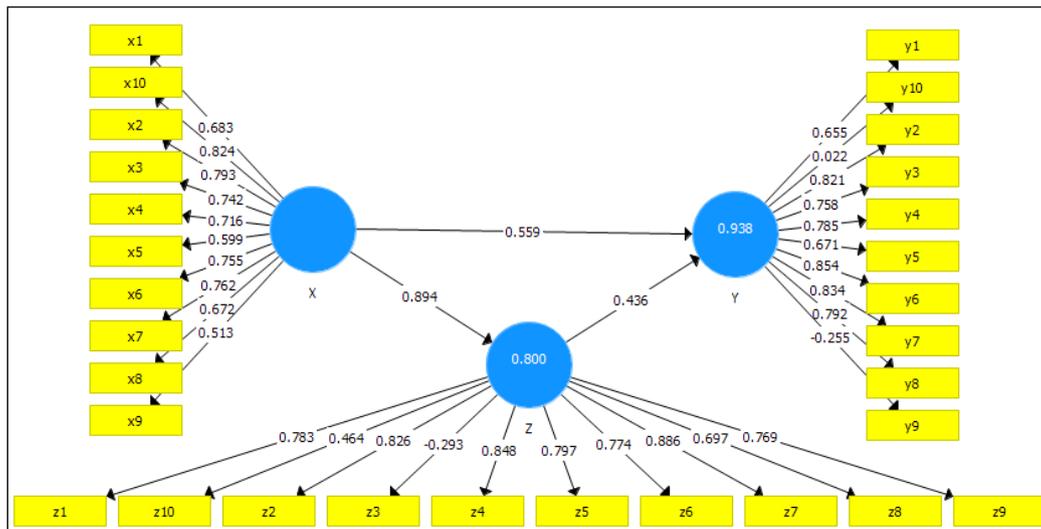
F-Square

Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 8. F-Square

	X	Y	Z
X	-	1.009	3.990
Y	-	-	-
Z	-	0.615	-

Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel 4.13 adalah sebagai berikut: Variabel X (OCB) terhadap Y (Kinerja) memiliki nilai = 1.009, maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen, kemudian untuk Variabel X (OCB) terhadap Z (Motivasi Kerja) memiliki nilai = 3.990, maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen



Gambar 2. Inner model penelitian

DISKUSI

Pengaruh OCB Terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini terdapat Pengaruh antara OCB dengan Kinerja hal ini terlihat dari nilai original sampel 0.599 dan p values sebesar $0.005 < 0.05$ menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara OCB dengan Kinerja. OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan. OCB ini mengacu pada konstruk dari “extra-role behavior”, di definisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi atau berniat untuk menguntungkan organisasi, yang langsung dan mengarah pada peran pengharapan.

Pengaruh OCB terhadap Motivasi

Dalam penelitian ini terdapat Pengaruh antara OCB dengan motivasi kerja hal ini terlihat dari nilai original 0.894 dan p values sebesar $0.000 < 0.05$ menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara OCB dengan Motivasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku di luar kewajiban dan tanggungjawab yang dilaksanakan dengan sukarela tanpa mengharapkan penghargaan untuk kemajuan perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja

Dalam penelitian ini terdapat Pengaruh antara motivasi Kerja dengan Kinerja hal ini terlihat dari nilai original sampel 0.436 dan p values $0.035 < 0.05$ menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara Keterikatan Kerja dengan Kinerja.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi

Dalam penelitian ini OCB berpengaruh terhadap Kinerja dan dimediasi oleh Motivasi Kerja hal ini terlihat dari nilai original sampel yakni 0.390 dan nilai p values sebesar $0.037 < 0.05$ artinya dalam penelitian ini hipotesis di terima artinya motivasi kerja memediasi hubungan antara OCB terhadap Kinerja.

KESIMPULAN

Analisis menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT. PNM. Motivasi memediasi hubungan ini, artinya OCB meningkatkan motivasi pegawai, yang selanjutnya meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, PT. PNM disarankan untuk mendorong OCB dan meningkatkan motivasi pegawai sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan

REFERENSI

- Achmad, A. N., & Izzati, U. A. (2014). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan di PT X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(3), 43–50.
- Batubara, S.S., & Wulandari, N. (2023) Loyalty Aspek L: Increasing the effectiveness of Employee Performance. *In International Conference on Islamic Community Studies*.1 (10), 51-54
- Batubara, S.S., Matondang, E.S., Nadeak, G.A., & Pratiwi, S. (2023) Green Human Resources Management: Model Determinan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Institusi Perguruan Tinggi Nusantara. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*.10(10).4739-4750

- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Djati, P. S. (2013). Variabel Antecedent Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Service Quality pada Perguruan Tinggi Swasta di Surabaya. In *Jurnal Aplikasi Manajemen* (Vol. 7, Issue 3, pp. 728–735).
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bum.
- Fahmi, I. (2016a). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Fachruddin (ed.)). Mitra Wacana Media.
- Fahmi, I. (2016b). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Farisi, S., Prayogi, M. A., & Juliana, E. (2021). The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Youth And Sports Office Of North Sumatra Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 1(2), 257–267. <https://doi.org/10.54443/ijevas.v1i2.78>
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Dasar-dasar Perbankan*. Bumi Aksara.
- Insan, M. Y., & Batubara, S. S. (2021). Menakar Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3), 470-475.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Juliandi, A. (2018a). Modul Pelatihan Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS. *Jangan Belajar*, 1(was), 1.
- Juliandi, A. (2018b). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS*. Universitas Batam.
- Kadarisman, M. (2011). *Manajemen Kompensasi* (1st ed.). RajaGrafindo Persada.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.
- Rahmawati, T., & Prasetya, A. (2017). Analisis.faktor – faktor. yang.mempengaruhi. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang)*, 48(1), 98.
- Rajagukguk, P. (2016). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Study pada PT Challenger Tangerang). *Ecodemica*, IV(1), 23–31.
- Rozarie, D. R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv. Rozarie.

- Salfadri. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan. *Ejurnal-Unespadang*, 4(2), 241–254.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(1), 1–20.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 418–428. https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/kumpulandosen/article/view/1357/pdf_199
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). The Effect of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening TomySun Siagian1)*, Hazmanan Khair*.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi* (Cetakan 1). Andi Offset.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.)). ALFABETA.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. juni. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-Konsep Kunci* (1st ed.). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014a). *Budaya Organisasi*. Kencana Pranada Media.
- Sutrisno, E. (2014b). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Pranada Media Group.
- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Angkasa Pura II (PERSERO) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. *Niagawan*, 11(2), 121. <https://doi.org/10.24114/niaga.v11i2.33186>
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (1 (ed.); 1st ed.). Mitra Wacana Media.
- Wonua, A. R. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 5(1), 18. <https://doi.org/10.32503/jmk.v5i1.721>
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja. *SiNTESa: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 352–365