

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN KEDIRI

Nike Ana Rosalinda¹, Subagyo², Sigit Wisnu Setya B³
Universitas Nusantara PGRI Kediri
Jl. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112
Nikeanarosalinda00@gmail.com

Informasi artikel :

Tanggal Masuk: 7 Juli 2022 Tanggal Revisi: 10 Agustus 2022 Tanggal diterima: 10 September 2022

Abstract

In general, this study aims to determine the impact style of leadership, work environment, and OCB (Organizational Citizenship Behavior) in PDAM Kediri Regency employee performance, a type of causality study. The sample obtained by PDAM Kabupaten Kediri for this study was a random sample of 40 from the general population, conducted by random sampling. Collect data using questionnaires analyzed using multiple regression analysis. The results show that leadership style, work environment, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) partially and simultaneously significantly performance employee of influence.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Organization Citizenship Behavior, performance of employee

Abstrak

Secara umum penelitian ini memiliki tujuan dalam mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kediri yang merupakan jenis penelitian hubungan sebab akibat. PDAM Kabupaten Kediri dalam penelitian ini, sampel yang diambil adalah 40 sampel acak dari populasi umum, dilakukan dengan metode random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Organization Citizenship Behaviour, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja adalah usaha dan perbuatan yang dilakukan oleh pegawai dalam waktu tertentu, tergantung pada posisinya di perusahaan. Kinerja pegawai yang tinggi mengarah pada peningkatan produktivitas, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja bisnis. Metrik mengevaluasi keberhasilan perusahaan menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dalam menangani sumber daya juga menentukan pencapaian tujuan individu dan organisasi.

Faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Wukir (2013) memaparkan bahwa, "Kepemimpinan adalah kegiatan mendukung dan memberikan pengaruh banyak orang dalam meraih keberhasilan bersama". Cara mempengaruhi orang lain agar efektif dapat dilakukan secara berbeda oleh setiap orang, tergantung dari gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan seorang manajer memiliki dampak yang signifikan terhadap kondisi kerja. Ini ada hubungannya dengan bagaimana pegawai menerima gaya kepemimpinan seorang manajer, apakah mereka menyukai atau tidak. Kunci keberhasilan seorang pemimpin dalam suatu organisasi terletak pada seorang pemimpin yang mampu memotivasi bawahannya.

Selain faktor kepemimpinan, tidak hanya terkait dengan lingkungan kerja, tetapi juga dengan kinerja karyawan dan keadaan di sekitar masing-masing perusahaan. Semakin nyaman lingkungan kerja di sekitar kita, semakin baik pekerjaan kita. Danang (2015) memaparkan bahwa lingkungan kerja merupakan apa saja yang

berada di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Di sisi lain, ketika karyawan dan orang-orang di dalamnya merasa tidak nyaman di lingkungan kerja mereka, itu pasti mengarah pada kinerja yang buruk. Dalam penelitian Amwaluna (2019) dipaparkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Organisasi perlu adanya kinerja pegawai yang baik termasuk PDAM Kabupaten Kediri. PDAM mengamati bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan OCB mempengaruhi kinerja karyawan, namun ketika ada gaya kepemimpinan yang kurang berkomunikasi dengan pegawai, maka kinerja pegawai itu sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor yang mengakibatkan kurangnya komunikasi dengan pegawai karyawan. Selain itu, lingkungan kerja ditengarai mempengaruhi kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kediri. Hubungan yang buruk dengan rekan kerja dan suasana kerja mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai di PDAM Kabupaten Kediri menjadi buruk. Kedua, OCB memiliki beberapa masalah dengan perilaku karyawan. Artinya tidak semua karyawan merasa nyaman bekerja dengan karyawan lain. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kediri.

METODE

Metode kuantitatif kausalitas pendekatan yang digunakan, untuk mengetahui berapa dampak variabel bebas (independen) yang memberikan pengaruh pada variabel terikat (dependent). Populasi yang digunakan yaitu para karyawan tetap di PDAM Kabupaten Kediri dengan jumlah responden 40. Kriteria yang di gunakan yaitu karyawan tetap pada PDAM Kabupaten Kediri. Penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling. Data primer yang digunakan yaitu berasal dari tanggapan responden berdasarkan pada kusioner yang telah dibagikan pada karyawan di PDAM kabupaten Kediri yang memenuhi kriteria. Instrumen penelitian harus memenuhi persyaratan dalam uji valid dan reliabel supaya instrumen penelitian dapat dinyatakan layak dan baik untuk melanjutkan penelitian.

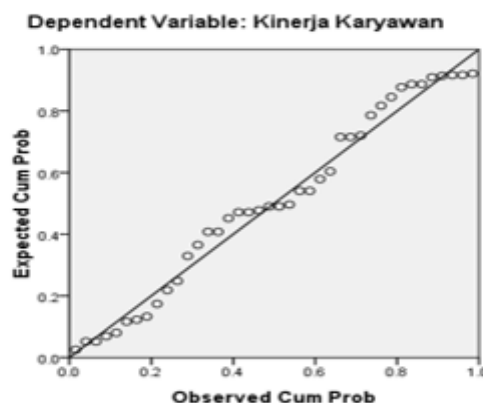
HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi

a. Uji normalitas

Di bawah ini adalah hasil pengujian grafik probabilitas umum sebagai dasar dalam mengambil keputusan. Ghozali (2018) memaparkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data yang melintasi daerah diagonal dan sepanjang diagonal menunjukkan pola yang berdistribusi normal. Grafik probabilitas normal ditunjukkan dari gambar 1 berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Output SPSS versi 23

Gambar 1.

Uji Normalitas Grafik *normal probability plot*

Berdasar gambar 1. Menunjukkan jika data berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa citra memenuhi kriteria keputusan, daerah diagonal dan data berdistribusi diagonal menunjuk kan pola distribusi normal, dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Evaluasi ada tidaknya multikolinearitas bisa dilihat dari nilai toleransi > 0,10 dan < 0,10. Hasil uji multikolinearitas dilihat pada Tabel 1. di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	,743	1,346
	Lingkungan Kerja	,402	2,488
	OCB	,387	2,584

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 23

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui hingga variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja serta sikap kewargaan organisasi (OCB) memiliki taksir toleransi sendiri – sendiri sebanyak 0,743; 0,402; 0,387 lebih banyak dari 0,10 dan VIF 1,346; dua.488; 2.584 kurang dari 10. dengan demikian, pada model ini tidak terdapat persoalan multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi didapatkan hasinyal pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b		
Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	2,51723	1,853

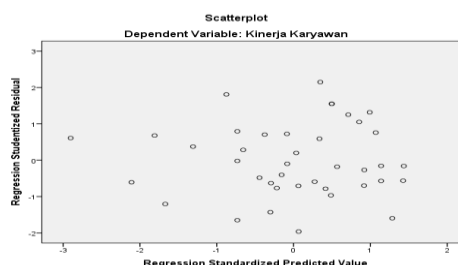
a. Predictors: (Constant), OCB, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 23

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh nilai DW sebesar 1,853 dan du sebesar 1,658. Nilai $4 - du = 4 - 1,658 = 2,342$ atau diketahui pada Tabel 2. Menghasilkan nilai $du < 4 - du$ atau $1,853 < 2,342$, sehingga model regresi tidak memiliki masalah autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dirancang untuk menguji apakah terdapat varians yang tidak sama antara residual satu pengamatan dalam model regresi dengan yang lain. Gambar 2 menunjukkan hasil uji varians menggunakan scatterplots:



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas

Dari tabel scatter plot di atas dapat dilihat maka titik-titik terdistribusi sebagai acak, baik di atas ataupun bawah nol pada sumbu y. Gambar di atas memberikan dasar untuk penentuan

data yang didistribusikan secara diagonal dan diagonal memiliki pola yang berdistribusi normal. Artinya, regresi sampel memenuhi asumsi standaritas.

2. Analisis Regresi Berganda

Dari hasil perhitungan komputer, diperoleh hasil analisis diprogram dalam program SPSS. dirangkum dalam Tabel 3. di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,829	2,779	
	Gaya Kepemimpinan	,247	,102	,272
	Lingkungan Kerja	,480	,171	,429
	OCB	,248	,154	,251

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan table 3. Menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil uji analisis yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,829 + 0,247X_1 + 0,480X_2 + 0,248X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

- 1) Konstanta = 0,829
Jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan *organizational citizenship behavior* (OCB) (X_3) = 0, kinerja karyawan (Y) Akan menjadi 0,829 satuan.
- 2) Koefisien $X_1 = 0,247$
Setiap penambahan 1 satuan gaya kepemimpinan (X_1) dengan asumsi lingkungan kerja (X_2) dan *organizational citizenship behavior* (OCB) (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,247 satuan.
- 3) Koefisien $X_2 = 0,480$
Setiap penambahan 1 satuan lingkungan kerja (X_2) dengan asumsi gaya kepemimpinan (X_1) dan *organizational citizenship behavior* (OCB) (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,480 satuan.
- 4) Koefisien $X_3 = 0,248$
Setiap penambahan 1 satuan *organizational citizenship behavior* (OCB) (X_3) dengan asumsi gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,248 satuan.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Parsial (uji t)

Uji t menggunakan uji-t menunjukkan bagaimana gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), serta perilaku kewargaan organisasi (OCB) (X_3). Sesuai dengan kinerja karyawan (Y) secara individual. Berikut adalah hasil uji parsial yang skor disandingkan secara signifikan 0,05 ataupun 5%. Hasil uji parsial ditunjukkan pada tabel 4 berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji t (parsial)
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,298	,767
	Gaya Kepemimpinan	2,421	,021
	Lingkungan Kerja	2,806	,008
	OCB	2,613	,015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 23.

1) Pengujian hipotesis 1

H_0 : b_1 = Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H_a : b_1 = Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan adalah $0,021 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengujian hipotesis 2

H_0 : b_2 = Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H_a : b_2 = Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai signifikan variabel lingkungan kerja adalah $0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengujian hipotesis 3

H_0 : b_3 = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H_a : b_3 = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai signifikan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah $0,015 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Ghozali (2018) memaparkan bahwa uji statistik F pada dasarnya menunjukkan nilai variabel independen atau variabel independen dalam model regresi mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen (terkait). Nilai hipotesis dibandingkan dengan nilai signifikansi yang ada dalam penelitian ini (5% atau 0,05). Hasil uji simultan yang valid disandingkan dengan nilai tingkat signifikan 0,05 atau 5%. akibat uji F ditunjukkan di tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5.
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	445,863	3	148,621	23,455	,000 ^b
	Residual	228,112	36	6,336		
	Total	673,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), OCB, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Sumber: Output SPSS versi 23.

Berdasarkan hasil hitungan didapatkan nilai subtansial $0,000 < 0,05$ menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan perilaku kewargaan organisasional (OCB) semuanya mempunyai pengaruh yang subtansial akan performa pegawai.

4. Koefisien Determinasi

R-squared digunakan untuk menguji goodness of fit model regresi. Nilai R-kuadrat berkisar dari 0 hingga 1. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Untuk menghindari hal tersebut, digunakan nilai R2 yang disesuaikan dalam penelitian ini. Ini karena R2 dapat meningkat atau menurun ketika variabel independen ditambahkan ke model. Tabel 6 menunjukkan hasil koefisien determinasi dari tiga variabel independen: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan perilaku kewargaan organisasi (OCB) sebagai berikut:

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b		
	R	R Square	Adjusted R Square
1	,813 ^a	,662	,633

a. Predictors: (Constant), OCB, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dilihat data didapati nilai Adjusted R Square sebanyak 0,633. Hal ini dapat diketahui maka kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan organizational citizenship behavior (OCB) sebanyak 63,3% dan sisanya sebanyak 36,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti di analisis ini.

PEMBAHASAN

Peneliti melakukan analisis dan menemukan maka tiga variabel mempunyai hubungan yang signifikan akan kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan (x_1) berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai (y). Karena hasil uji statistik menunjukkan taksir sebanyak 0,021 untuk variabel gaya kepemimpinan dan nilai t 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan (x_1) mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan (y), baik secara parsial maupun personal. Penelitian tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Riyanto Effendi) pada tahun 2020 yang memaparkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih langsung, penelitian ini mendukung teori Hasibuan (2015), "Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin ketika mempengaruhi perilaku bawahan bagi pekerja secara kolaboratif dan efektif untuk mendapatkan kegunaan dan memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya".

Variabel lingkungan kerja (X_2) berhubungan besar akan kinerja karyawan (Y). Uji statistik menunjukkan taksir subtansial 0,008 untuk variabel lingkungan kerja. Dan nilai t sebesar 0,05 yang makna H_0 di tolak serta H_a di terima. Hal ini dibuktikan bahwasanya lingkungan kerja (X_2) baik secara uji t maupun personal mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Studi tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Ivan Ardiansyah) pada tahun 2020 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut penelitian ini menekankan bahwa lingkungan kerja adalah seperangkat sarana dan prasarana kerja yang mengelilingi karyawan dalam bekerja, sebagaimana dikemukakan

oleh Sutrisno (2016), dan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori yang ada

Perubahan perilaku kebangsaan (OCB) (X3) dapat berdampak substansial akan kinerja karyawan (Y). Hal ini dikarenakan hasil uji statistik pada Tabel 4 memperlihatkan bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) mempunyai taksiran substansial sebanyak 0,015 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, terdapat bukti maka OCB (X3) memiliki hubungan substansial, parsial atau personal akan kinerja pegawai (Y). Penelitian ini mensupport analisis yang dilakukan oleh (Amaliyatus Sholichah) pada tahun 2019 yang memaparkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) mempunyai hubungan yang substansial akan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian ini sejalan dengan teori Kasmir (2018) bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepribadian, dan bahwa orang yang berani atau berkarakter baik melakukan pekerjaan tersebut. Hasil. Hasil yang baik bahkan jika target terlampaui.

Nilai signifikansi Gaya kepemimpinan (X 1), lingkungan kerja (X2), dan perilaku kewargaan organisasi (OCB) (X3) adalah 0,000. Pada 0,05 . H_0 tidak diterima dan H_a diterima. bahwa gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan kewargaan organisasi (OCB) (X3) selaku substansial berhubungan akan kinerja pegawai (Y). Penelitian ini mendukung pemaparan Khotimah et al. (2017) bahwa kinerja adalah standar yang ditentukan sebagai upaya terbaik seseorang, dan upaya tersebut adalah ukuran potensi individu, seperti kualitas atau kecepatan kerja, yang dikembangkan untuk menghadapi tantangan baru dengan tanggung jawab yang lebih besar. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja kuantitatif dan kualitatif yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan harus memiliki gaya kepemimpinan yang mau menerima kritik dan saran dari pegawai, lingkungan kerja yang terpelihara dengan baik yang membuat nyaman bekerja, dan karyawan dengan karakteristik OCB harus dipantau dan diinstruksikan untuk terlibat dalam kinerja agar tercapai tujuan bersama perusahaan.

KESIMPULAN

Di ketahui hasil ujit Gaya Kepemimpinan secara parsial mempengaruhi secara signifikan kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kediri, di artikan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil uji t Lingkungan Kerja secara parsial mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai di PDAM Kabupaten Kediri. Dari hasil uji t *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara segmental mempengaruhi selaku substansial kinerja pegawai di PDAM Kabupaten Kediri, hal ini berarti bahwa apabila pemimpin PDAM Kabupaten Kediri mampu memberikan arahan & dorongan dalam bekerja agar karyawan bersifat OCB meningkat, maka pegawai akan mempertinggi kinerja & perusahaan mendapat keuntungan. Berdasarkan uji f yang di peroleh Gaya Pimpinan ,lingkungan kerja, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Kediri.

SARAN

Diharapkan pimpinan pada PDAM Kabupaten Kediri lebih mementingkan faktor – faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan dan bagi peneliti selanjutnya di harapkan memperbanyak penggunaan variabel lain seperti motivasi, kompensasi dan pelatihan kerja untuk mendapatkan temuan baru yang meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Afandi, P. (2017) *concept & indikator Human Resources Management, Concept & Indikator Human Resources Management*.
- [2] Aida, I. and Sjafrin, I. (2016) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Studi kasus pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta.', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4).
- [3] Anwar, S. (2017) 'Metodologi Penilaian Bisnis', *Salemba Empat, Jakarta*.
- [4] Assauri, S. (2017) *Manajemen Produksi Pengendalian Produksi, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta*.
- [5] Fahmi, I. (2017) *Analisis Kinerja Keuangan Panduan bagi Akademisi, Manajer, dan Investor untuk Menilai dan Menganalisis Bisnis dari ASpek Keuangan.*, *Cv Alfabeta*.

- [6] Ghozali (2018) 'Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25', *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Universitas PGRI Madiun*, 6(2).
- [7] Hartatik, P. I. (2014) *Buku Mengembangkan SDM, buku praktis mengembangkan SDM*.
- [8] Hasibuan, M. S. P. (2017) *Organisasi & Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*, Pagar Alam.
- [9] Julita, J. *et al.* (2017) *analisa laporann keuangan*, Bandung : CV Alfabeta.
- [10] Kartono, K., Astuti, R. P. and Febriyani, L. (2020) 'Motivation and Job Satisfaction Impact on Organizational Citizenship Behavior', in. doi: 10.2991/aebmr.k.200305.023.
- [11] Kasmir (2017) 'Kasmir', *Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(6).
- [12] Mangkunegara, A. P. (2017) *Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Keenam)*, PT. Refika Aditama.
- [13] Muhammad, B. (2018) 'Teori-Teori Manajemen SDM', *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [14] Muningsih, E. *et al.* (2017) 'Metodologi Penelitian', *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia (JMIKI)*, 3(1).
- [15] Nitisemito (2018) 'faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- [16] Rashid, A. S., Tout, K. and Yakan, A. (2021) 'The critical human behavior factors and their impact on knowledge management system–cycles', *Business Process Management Journal*. doi: 10.1108/BPMJ-11-2020-0508.
- [17] Sutrisno, E. (2017) 'Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, Cetakan ke-8', Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta.
- [18] Sugiyono (2017) *Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*, Bandung: Alfabeta.
- [19] Suharsimi, A. (2017) *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, 2017.
- [20] Tangkilisan, N. H. (2017) 'Manajemen Publik', PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- [21] Wilson Bangun (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga.