

**DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KINERJA KARYAWAN: SEBUAH STUDI EMPIRIS**

**Siti Karomah<sup>1)</sup>, Siti Almaidah<sup>2)\*</sup>**

<sup>12</sup>Prodi Manajemen, STIE Atma Bhakti

\*Corresponding Author: [almaidah.elmuhammad@gmail.com](mailto:almaidah.elmuhammad@gmail.com)

***Abstract***

*Human Resources (HR) serves as a crucial foundation for the company in achieving its objectives. The elements contained in HR include sources of knowledge, skills, and abilities. Companies find themselves in a situation where enhancing employee performance is essential, as strong employee performance can significantly contribute to overall company success. This research investigates how transformational leadership style, the work environment, and organizational citizenship behavior influence the performance of sewing workers at PT Eco Smart Garment Indonesia. This study involved 83 respondents and was drawn using purposive sampling with restrictions including permanent employees and more than one year of service. Data were collected using survey, interview, and documentation methods. Measurement of statements used a Likert scale with a weight of 1-5. Data analysis techniques are carried out through descriptive testing, data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, model accuracy tests, determination coefficient tests, and hypothesis testing. The important findings of the study are transformational leadership style, work environment, organizational citizenship behaviour affect employee performance positively and significantly. Meanwhile, the dominant influence on employee performance is transformational leadership style.*

**Keywords:** *Employee Performance, Organizational Citizenship Behavior, Transformational Leadership Style, Work Environment*

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Hal yang biasanya dilakukan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu dengan memanfaatkan dan menggabungkan semua sumber daya yang tersedia, Hal-hal yang dapat diukur secara materiil dan yang tidak dapat diukur dalam bentuk fisik. Para karyawan adalah salah satu fondasi bagi sebuah perusahaan menuju tujuan yang ditetapkan. Unsur-unsur yang terdapat pada SDM mencakup sumber pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Perusahaan dihadapkan pada suatu kondisi dimana peningkatan kinerja karyawan merupakan sebuah kebutuhan, karena kinerja karyawan yang baik akan dapat mendukung pencapaian kinerja perusahaan. Kemampuan karyawan harus dikembangkan agar memiliki keunggulan kompetitif. Bahri (2016), menyatakan kinerja karyawan adalah hasil dari usaha yang mereka lakukan, yang diukur baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya.

Tiap individu di dalam suatu organisasi memiliki kesempatan untuk berinteraksi dan berpartisipasi baik secara langsung atau tidak langsung dengan lingkungan kerjanya. Keterlibatan karyawan secara aktif dapat menambah tingkat pengetahuan dan pemahaman terhadap tugas yang harus diselesaikan. Seringkali, tantangan dalam mengelola organisasi timbul dari penyelesaian masalah terkait manajemen sumber daya manusia (SDM) (Gudono, 2018).

Terdapat berbagai faktor yang memiliki andil dalam pencapaian kinerja karyawan pada tingkat yang lebih baik, diantaranya adalah kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer di perusahaan sedikit banyak dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pemimpin mengemban tugas sebagai penentu arah dalam perusahaan, membina hubungan baik di dalam internal atau eksternal perusahaan, serta menjadi manifestasi dari identitas perusahaan (Sutrisno, 2018). Gaya kepemimpinan juga berkontribusi dalam pencapaian kinerja karyawan. Seperti yang ditunjukkan pada studi oleh Al Afghoni & Wahyudi (2019) yang menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan. Terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan, salah satu gaya kepemimpinan transformasional. Karakteristik gaya kepemimpinan transformasional adalah atasan akan mempengaruhi bawahan agar melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi, walaupun kadang tidak menyenangkan tugas tersebut. Gaya kepemimpinan yang digunakan adalah hasil dari gabungan falsafah, keterampilan, karakter, dan sikap dalam memengaruhi orang di bawahnya. Studi oleh Bawantil et al. (2019); Loliyana (2019), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang signifikan dan menguntungkan terhadap produktivitas karyawan. Namun demikian hasil yang sebaliknya terdapat pada studi oleh Marjaya & Pasaribu (2019), bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki dampak yang sangat kuat pada kinerja karyawan.

Faktor lain yang turut berperan dalam pencapaian kinerja perusahaan adalah kondisi dan tempat karyawan melakukan aktivitasnya. Penggolongan lingkungan kerja mencakup elemen-elemen yang bersifat materiil dan yang tidak. Menurut Sastrohadiwiryo (2017), kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya merupakan cerminan bahwa mereka berada pada lingkungan kerja yang kondusif. Studi sebelumnya mengindikasikan adanya korelasi antara kondisi lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Seperti temuan yang dihasilkan pada studinya Faisal et al. (2022); Kusumasari & Lukiasuti (2020). Namun demikian hasil yang sebaliknya ditemukan pada studi oleh Yulianty et al. (2021), lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dewasa ini *Organizational Citizenship Behaviour* atau OCB banyak mendapatkan perhatian pada studi mengenai pengelolaan SDM. OCB merupakan perilaku individu dalam organisasi yang berhubungan dengan tingkat kepedulian terhadap rekan sejawat. Secara tidak langsung OCB berkontribusi pada efektifitas fungsi organisasi (Eko, 2018). OCB mencirikan suatu perilaku yang sifatnya sukarela untuk memberikan bantuan kepada anggota lainnya dalam organisasi. Temuan pada studinya Tanjung et al. (2021); Lestari & Ghaby (2018) terdapat pengaruh yang signifikan OCB pada kinerja karyawan. Studi oleh Faiza et al. (2021); Lambidju et al. (2022) diperoleh hasil yang sebaliknya, yakni OCB tidak memengaruhi kinerja karyawan.

Sementara itu dilakukannya penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis dampak gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan OCB pada kinerja karyawan PT. Eco Smart Garment Indonesia. Adapun lokasi perusahaan ini berada di Dukuh Jambon RT 19/05 Desa Babadan Kecamatan Sambi Kabupaten Boyolali Jawa Tengah Indonesia.

## 1.2 Kajian Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain secara positif sehingga mereka sanggup melaksanakan tanggungjawabnya untuk meraih sasaran yang telah ditentukan (Simamora, 2017). Sementara itu Rivai (2017) menyebutkan bahwa kepemimpinan sebagai peran dan aktivitas untuk memengaruhi orang lain. Jadi pimpinan dapat mengarahkan bawahan untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Seperti yang ditunjukkan pada hasil studi oleh Al Afghoni & Wahyudi (2019) menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan. Berdasarkan hasil studi tersebut, hipotesis dapat dirumuskan:

**H1:** Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan

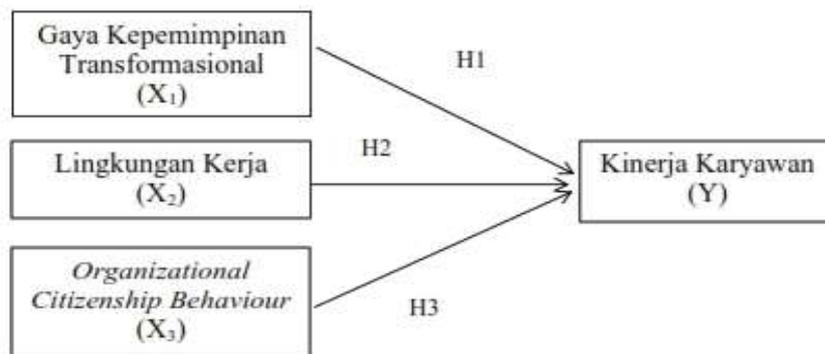
Lingkungan kerja mencakup semua hal di sekitar karyawan yang dapat langsung memengaruhi cara mereka menjalankan tugasnya (Mardiyana, 2018). Lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan para karyawan dalam bekerja secara tenang. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak nyaman, berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Sedarmayanti (2018) menjelaskan, kinerja merupakan hasil dari kontribusi individu dalam seluruh proses manajemen, yang dapat diamati secara nyata dan diukur. Studi oleh Kusumasari & Lukiasuti (2020); Faiza et al. (2021); Rianda & Winarno (2022) menemukan lingkungan kerja berdampak secara positif dan berarti terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disusun hipotesis:

**H2:** Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan

OCB adalah tindakan positif yang muncul dari dalam diri karyawan di luar tanggung jawab pekerjaannya. OCB adalah motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan, yang muncul dari inisiatif karyawan sendiri (Sastrohadiwiryono, 2017). Sehingga akan mengakibatkan kinerja dengan tingkat yang lebih baik. Studi oleh Lestari & Ghaby (2018) ditemukan OCB memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Hipotesis yang bisa disusun:

**H3:** *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan

### 1.3 Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian

Gambar di atas mengindikasikan bahwa variabel bebas terdiri dari gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, OCB, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian termasuk dalam penelitian kuantitatif. Sedangkan desainnya menggunakan metode survei, yaitu pengumpulan data pokok dari responden langsung dengan instrumen berupa kuesioner.

## 2.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasinya yang ditetapkan mencakup karyawan PT. Eco Smart Garment Indonesia bagian Sewing sejumlah 500 orang. Penghitungan ukuran sampel menggunakan formula Slovin sehingga diperoleh jumlah sebesar 83 orang. Sementara itu teknik penarikan sampel dilakukan dengan *purposive sampling* dengan batasan diantaranya, karyawan dengan status tetap dan masa kerja lebih dari satu tahun.

## 2.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengisian kuesioner yang berisi serangkaian pertanyaan untuk dijawab merupakan metode yang digunakan dalam pengumpulan data. Berikutnya wawancara, yaitu mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden. Selain itu juga melalui studi pustaka meliputi *text book* atau referensi dari sumber *online*.

## 2.4 Definisi Operasional Variabel

### a. Kepemimpinan Transformasional

Merupakan kapasitas seorang pemimpin untuk menuntun, memengaruhi, mendorong, dan mengelola bawahannya agar dengan kesadaran dan kerelaan melaksanakan tugas-tugasnya menuju pencapaian tujuan yang ditetapkan. Indikator kepemimpinan transformasional meliputi, (1) pengendalian selama proses pencapaian tujuan, (2) menekankan pentingnya tugas, (3) menekankan efisiensi kerja, (4) membina hubungan baik dengan pihak di luar organisasi, (5) Mendiskusikan tugas dengan bawahan, (6) menciptakan hubungan baik dengan bawahan (Hafid, 2018).

### b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada berbagai faktor yang ada di dekat seorang karyawan saat mereka menjalankan tugasnya dan memiliki dampak langsung pada mereka (Mardiyana, 2018). Indikator lingkungan kerja meliputi, (1) pencahayaan, (2) suhu, (3) kelembaban, (4) aliran udara, (5) aroma, (6) dekorasi, (7) pengawasan, (8) suasana kerja (Sari et al. (2019).

### c. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Robbins (2018) menyatakan OCB merupakan perilaku karyawan diluar dari kewajiban kerja yang harus dikerjakan, namun mendukung untuk berlangsungnya berbagai fungsi dalam perusahaan. Indikator OCB mencakup, (1) sikap membantu, (2) ketaatan pada organisasi, (3) *sportsmanship*, (4) loyalitas pada organisasi, (5) inisiatif individual, (6) kualitas sosial, (7) pengembangan diri Faiza et al. (2021).

### d. Kinerja Karyawan

Hasibuan (2016) menjelaskan kinerja karyawan merupakan kinerja individu dalam menjalankan tanggung jawabnya, yang mencerminkan tingkat keahlian, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang diinvestasikan. Indikator kinerja karyawan adalah mutu pekerjaan, jumlah pekerjaan, pelaksanaan tugas, dan kesadaran terhadap tanggung jawab dalam pekerjaan (Barlian & Jaelani, 2020).

## 2.5 Teknik Analisis

Data dianalisis melalui pendekatan deskriptif, pemeriksaan kualitas data (termasuk validitas dan reliabilitas), pengujian asumsi klasik (seperti normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), regresi linier berganda, evaluasi kelayaknakan model, penilaian koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis menggunakan statistik parsial.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Hasil penelitian

##### a. Profil Responden

Gambaran responden bisa dijelaskan sebagai berikut, berdasarkan jenis kelamin terdapat 50 orang (39,76%) responden laki-laki dan perempuan sebanyak 33 orang (39,76%). Sebagian besar responden berada dalam kategori usia 31 hingga 40 tahun, yang jumlahnya mencapai 35 orang (42,17%), dan jumlah paling rendah sejumlah 23 orang (27,71%) berusia  $\leq 30$  tahun. Sementara itu, dari segi tingkat pendidikan, mayoritas memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1), dengan jumlah mencapai 37 orang (44,58%).

##### b. Uji Kualitas Data

Pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item dalam kuesioner memiliki tingkat validitas yang tinggi dan memenuhi kriteria  $r$  dari hasil perhitungan lebih besar dari  $r$  dari tabel. Hasil uji validitas diperoleh bahwa semua nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel (0,1818). Demikian pula, pengujian reliabilitas diketahui semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi 0,60. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,841, variabel lingkungan kerja sebesar 0,922, variabel *Organizational Citizenship Behaviour* sebesar 0,884, dan kinerja karyawan sebesar 0,787. Hal tersebut menegaskan bahwa variabel-variabel tersebut dapat dianggap reliabel.

##### c. Uji Asumsi Klasik

###### 1) Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi apakah data berdistribusi normal atau tidak. Kriteria keputusan didasarkan pada nilai probabilitas dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan (Ghozali, 2017). Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa distribusi data tergolong normal, dengan nilai Asymp. Sig sebesar 0,396, yang nilainya  $> 0,05$ . Hasil pengujian ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	83
Kolmogorov-Smirnov Z	0,898
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,396

Sumber: data primer diolah, 2024

###### 2) Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian menyatakan tidak ada indikasi multikolinieritas jika nilai Tolerance  $> 0,10$  dan Variance Inflation Factor (VIF)  $< 10$ . Hasil pengujian menunjukkan tidak ditemukan tanda-tanda terjadinya multikolinieritas. Hasil ditampilkan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,363	2,752

Lingkungan Kerja (X2)	0,351	2,847
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (X3)	0,483	2,071

Sumber: data primer diolah, 2024

3) Uji Heteroskedastisitas

Metode pengujian menggunakan uji Glejser yaitu dengan ketentuan apabila nilai t hitung < t tabel dan nilai Sig.> taraf signifikan ( $\alpha$ ). Hasil pengujian tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hasilnya ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	t	Sig.
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	-0,515	0,608
Lingkungan Kerja (X2)	1,104	0,273
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (X3)	-1,126	0,263

Sumber: data primer diolah, 2024

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan analisis ini adalah untuk menilai seberapa besar perubahan yang terjadi pada variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, ketika terjadi perubahan dalam variabel independen seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan OCB. Tabel 4 menampilkan hasil dari analisis regresi linier berganda.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	2,824	1,127	2,505	0,014
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,264	0,070	3,789	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	0,128	0,046	2,780	0,007
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (X3)	0,156	0,052	2,982	0,004

Sumber: data primer diolah, 2024

Model yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 2,824 + 0,264 X1 + 0,128 X2 + 0,156 X3 + e$$

Berikut adalah penjelasannya:

- 1) Konstanta diketahui sebesar 2,824 artinya jika X1, X2, dan X3 bernilai nol atau tetap maka Y akan meningkat.
- 2) Koefisien regresi X1 diperoleh sebesar 0,264 dengan Sig. sebesar 0,000, hasil tersebut mengandung pengertian jika gaya kepemimpinan transformasional meningkat sejumlah satu satuan dimungkinkan kinerja karyawan akan meningkat 0,264.
- 3) Koefisien regresi X2 diperoleh sebesar 0,128 dengan Sig. sebesar 0,007, mengandung pengertian jika lingkungan kerja meningkat sejumlah satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 0,128.

4) Koefisien regresi X3 diperoleh sebesar 0,156 dengan Sig. sebesar 0,004, mengandung pengertian jika OCB meningkat sejumlah satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 0,156.

e. Uji Ketepatan Model

Hasil pengujian diketahui bahwa nilai F dai hasil perhitungan (63,078) lebih banyak dari F tabel (2,720) pada tingkat Sig. sebesar 0,000. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pengujian lebih lanjut dapat dilakukan. Hasilnya ditampilkan pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Ketepatan Model

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	191,126	3	63,709	63,078	0,000
Residual	79,789	79	1,010		
Total	270,916	82			

Sumber: data primer diolah, 2024

f. Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil pengujian, ditemukan bahwa koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,705, yang mengindikasikan bahwa sebanyak 70,5% dari variasi dalam data dapat diterangkan oleh model, sisanya 29,5% diterangkan oleh variabel lain di luar model. Hasilnya ditampilkan pada tabel 6.

g. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat ditemukan dalam tabel 6 di atas. Berdasarkan nilai t dari hasil perhitungan diketahui bahwa hasilnya lebih besar dari  $t_{\alpha}$  (1,990) pada derajat signifikansi  $< 0,05$ . Sehingga dapat dinyatakan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan untuk masing-masing variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan OCB pada kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan hipotesis 1, 2, dan 3 terbukti.

3.2 Pembahasan

a. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan

Hasil menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi gaya kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan. Nilai t diketahui sebesar 3,789 dan Sig. sebesar 0,000. Temuan ini didukung oleh studi sebelumnya yang dilakukan oleh Bawintil et al. (2019); Loliyana (2019). Artinya penerapan gaya kepemimpinan transformasional dapat secara efektif meningkatkan kinerja karyawan.

b. Pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan

Hasil diketahui bahwa nilai t sebesar 2,780 pada Sig. sebesar 0,007. Dari hasil tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh studi dilakukan oleh Faiza et al. (2021); Kusumasari & Lukiastuti (2020); Rianda & Winarno (2022). Artinya ketersediaan lingkungan yang kondusif dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan.

c. Pengaruh *organizational citizenship behaviour* pada kinerja karyawan

Temuan penting lainnya menjelaskan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh OCB secara positif dan signifikan, seperti yang ditunjukkan pada hasil perhitungan t. Nilai t sebesar 2,982

pada tingkat Sig. sebesar 0,004. Hasil tersebut didukung studi yang dilakukan oleh Tanjung et al. (2020); Lestari & Ghaby (2018). Perilaku baik dan kepedulian karyawan terhadap teman sejawat dan tugas yang menjadi kewajiban dapat memberikan nilai positif yang dapat mendukung pencapaian kinerja karyawan yang semakin baik.

#### 4. KESIMPULAN

Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan OCB memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis diantara variabel yang ada, pengaruh yang dominan diberikan oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional. Sedangkan pengaruh paling rendah diberikan oleh lingkungan kerja. Saran yang bisa diberikan pada perusahaan adalah pimpinan dapat mengembangkan gaya kepemimpinan lainnya atau mengkombinasikan dengan gaya kepemimpinan yang sekiranya dapat meningkatkan kinerja karyawan Sehingga pada akhirnya dapat mendukung pencapaian kinerja perusahaan. Selain itu perusahaan juga meningkatkan kualitas lingkungan kerja dimana karyawan harus melaksanakan tugasnya. Misalnya memperbaiki atau menambah komponen yang dibutuhkan untuk memenuhi standar lingkungan kerja yang lebih baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Al Afghoni, Muhammad Nur Jamaluddin, & Wahyudi, Amin. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 5(1), 42–53.
- Bahri, Samsul. (2016). Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan. *Journal Ecoment Global*, 1(2), 51–62.
- Barlian, B., & Jaelani, A. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Business Management Education*, 5(3).
- Bawintil, Falen K., Saerang, Ivonne S., & Kojo, Christoffel. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *EMBA*, 7(3), 3949–3958.
- Eko, Widodo Suparno. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Faisol, Ahmad, Chamariyah, & Subijanto. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Pengembangan Karier (Studi Pada Karyawan PT. Garam (Persero) Wilayah Pegaraman Sampang). *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 1(3), 171–188.
- Faiza, Garwa, Manalu, Ferry Muliadi, & Aziz, Dhenny Asmarazisa. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT Techmicron. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 24–39.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Gudono. (2018). *Teori Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Hafid, Haeruddin. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 2–21.
- Hasibuan, Melayu, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasra.
- Kusumasari, Rr. Dian Indra, & Lukiastuti, Fitri. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Semarang. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 54–65. <https://doi.org/10.35829/magisma.v1i1.69>
- Lambidju, Gerin Aditya, Areros, William A., & Rumawas, Wehelmina. (2022). Penempatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4), 402–407.
- Lestari, Endah Rahayu, & Ghaby, Nur Kholifatul Fithriyah. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Loliyana, Rina. (2019). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BRI KCP Tanjung Agung Cabang Tanjung Karang. *Gema Ekonomi*, 9(2), 1481–1490.
- Mardiyana. (2018). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marjaya, Indra, & Pasaribu, Fajar. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1), 129–147.
- Rianda, Sevynica, & Winarno, Alex. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Rivai, Veithzal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. (2018). *Perilaku Organisasi* (Tim Indeks, ed.). Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sari, Indah Liana, Lengkong, Victor P. K., & Sepang, Jantje L. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenangcemerlang Press. *EMBA*, 5(3), 4445–4454.
- Sastrohadiwiryo. (2017). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora. (2017). *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutrisno, Hadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tanjung, Rona, Ariyati, Yannik, & Yolandari, Indah. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior(OCB), Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Finance Cabang Batam. *Bening*, 7(1), 135–142.
- Tanjung, Rona, Nurcahyani, Refna Wahyu, & Hasibuan, Rahman. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, (April), 193–212.

Yulianty, Puspa Dewi, Qodriah, Sari Laelatul, Kurniawan, Pebi, & Indriyanti, Hani. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 2(2), 51–61. <https://doi.org/10.37631/e-bisma.v2i2.402>