PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA PEGAWAI BPKPAD DI MADINA

Ansori, Riri Mayliza

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”

ririmayliza@akbpstie.ac.id

ansorynst95@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted in order to know the influence of job satisfaction and job loyalty to OCB. The data used in this study is the primary data obtained from the questionnaire. The number of samples in this study were 89 respondents taken using the slopin formula. The analytical technique used is multiple regersion and hypothesis test using F test and T test. The result showed that job satisfaction variable have positive and significant affect to OCB. The variable that has the most dominant influence on OCB is work loyalty variable. From this research obtained R value of 0,425, it means that 42% OCB variable can be explained by independent variable that is job satisfaction and work loyalty and the rest that is equal to 58% explained by variables other then equation.

Keyword: *job satisfaction, work loyalty, and OCB.*

PENDAHULUAN

Dasar utama manejer dalam meningkatkan efektifitas perusahaan adalah perilaku sumber daya manusia (SDM) dalam bekerja. Yang dapat diwujudkan melalui interaksi kerja pada tingkat individual.

Perilaku organisasi cenderung melihat pegawai sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk berempati terhadap orang lain dan lingkungannya dan juga menyelaraskan nilai yang ada terhadap lingkungan yang ada di sekitarnya (Sloat, 1999) dalam jurnal (Vannecia Marchelle Soegandhi, Sutanto, & S.Kom., MM., 2013).

OCB merupakan aktivitas individual yang unik dalam bekerja. Organisasi dapat terwujud ketika pegawai tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, akan tetapi bersedia memberikan waktu untuk menjalin hubungan kerja sama, saling membantu, menyampaikan masukan, aktif dalam organisasi, menunjukkan peyalanan yang baik pelanggan, dan memanfaatkan waktu yang diberikan dengan baik.

Menurut Robbins dan Judge (2008:40) dalam jurnal (Rahmi, 2013), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai pegawai yang memiliki OCB yang baik, akan memberikan yang terbaik jika dilihat dari organisasi yang lain.

Salah satu sebab pegawai melakukan perilaku OCB dikarenakan tingkat kepuasan kerjanya tercapai dan mereka merasa senang terhadap pekerjaannya. Untuk itu kepuasan kerja merupakan salah satu yang dapat menentukan OCB.

Menurut Susilo Martoyo (1992:115) dalam jurnal (Yuliana, H, & Edward Gagah P.T., 2009), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Didalam suatu perusahaan akan membutuhkan pegawai yang memiliki loyalitas kerja tinggi untuk mengabdikan serta memberikan kontribusi besar kepada perusahaan.

Adanya perilaku OCB yang ditunjukkan oleh pegawai tak terlepas dari loyalitas yang dimilikinya. Loyalitas kerja berkaitan terhadap kesetiaan, kesetiaan dapat ditunjukkan dari dorongan pegawai agar terus dalam bagian dari anggota perusahaan dan kesediaan pegawai berbakti dan menjaga perusahaan dalam menghadapi ancaman.

Dari fenomena diatas maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan sangat perlu berfokus terhadap kesejahteraan pegawai, yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas kerja sehingga pegawai mampu memberikan kepada perusahaan kontribusi yang semaksimal mungkin.

Sehubungan dengan fenomena yang terjadi pada pegawai BPKPAD bahwa kurangnya partisipasi pegawai dalam sikap membantu antar sesama pegawai, hal ini dapat dibuktikan dari sebagian bidang yang ada di perusahaan ini bahwa sebagian pegawai yang telah menyelesaikan pekerjaannya lebih dahulu daripada pegawai yang lain, namun demikian tidak adanya rasa ingin membantu antara sesama mereka. Sebaliknya apabila pegawai memiliki sikap membantu antara sesama pegawai akan terciptakan hasil kerja yang baik.

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, terdapat beberapa pertanyaan yang merupakan rumusan masalah dari penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) di Madina?.
2. Apakah loyalitas kerja berpengaruh secara terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) di Madina?

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya :

1. Bagi pihak perusahaan

Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam hal peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan pemberian loyalitas pegawai terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) di Madina.

2. Bagi peneliti

Peneliti ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu yang bermanfaat untuk dapat diterapkan di dunia kerja.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu dalam hal pengembangan sumber daya manusia serta dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dengan topik yang sama.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu salah satu metode penelitian dimana data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2015).

2. Objek atau Lokasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) pengertian objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan reliabel. Dengan demikian, objek penelitian merupakan lokasi dimana untuk mendapatkan sejumlah data yang akan dilakukan penelitian. Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah yang akan dijadikan sebagai objek penelitian ini yang beralamat di Mandailing Natal.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada BPKPAD yang berjumlah 115 orang pada tahun 2017.

b. Sampel

Jumlah sampel pada penelitian ini ditetapkan sejumlah 89 responden. Peneliti menentukan jumlah sampel dengan menggunakan metode slovin.

$$n = N / (1 + N e^2) = 115 / (1 + 115 \times 0,05^2) = 89,3203883 >> 89$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 89 pegawai.

c. Teknik Pengambilan Sampel

-Sampling Purposive

4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan

a. Jenis Data

1. Data Kualitatif

Data yang dinyatakan dalam bentuk kata-kata atau bukan dalam bentuk angka

2. Data Kuantitatif

Data yang dinyatakan dalam bentuk angka. Merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran.

b. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer ini data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner yang disebar.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung oleh pengumpul data, melainkan memperoleh data dari pihak lain atau lewat dokumen yang ada.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015).

b. Interview

Interview adalah teknik pengumpulan data dari permasalahan yang harus diteliti dan apabila ingin mengetahui hal-hal dari responden secara mendalam dan jumlah respondennya kecil (Sugiyono, 2015).

6. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2013).

Analisis regresi berganda merupakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = \text{Organizational Citizenship Behavior}$$

$$X_1 = \text{Kepuasan kerja}$$

$$X_2 = \text{Loyalitas Kerja}$$

$$\alpha = \text{Koefisien Konstanta}$$

$$\beta_1 = \text{Koefisien regresi untuk Kepuasan Kerja}$$

$$\beta_2 = \text{Koefisien untuk Loyalitas Kerja}$$

$$e = \text{Standar error}$$

Uji Hipotesis

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	IndikatorSoal	R Hitung	Keterangan
X1	G1	0.584	Valid
	G2	0.531	Valid
	G3	0.442	Valid
	P1	0.392	Valid
	P2	0.371	Valid
	P3	0.384	Valid
	PP1	0.432	Valid
	PP2	0.392	Valid
	PP3	0.529	Valid
	R1	0.511	Valid
	R2	0.519	Valid
	R3	0.354	Valid
X2	MR1	0.317	Valid
	MR2	0.555	Valid
	MP1	0.515	Valid
	MP2	0.524	Valid
	T1	0.664	Valid
	T2	0.545	Valid
	ST1	0.491	Valid
Y1	ST2	0.588	Valid
	AL1	0.551	Valid
	AL2	0.605	Valid
	AL3	0.581	Valid
	CN1	0.320	Valid
	CN2	0.381	Valid
	CN3	0.546	Valid
	CO1	0.593	Valid
	CO2	0.592	Valid
	CO3	0.446	Valid
	SP1	0.592	Valid
	SP2	0.538	Valid
	SP3	0.439	Valid
	CV1	0.620	Valid
	CV2	0.438	Valid
	CV3	0.446	Valid

Dari tabel diatas telah dapat menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan (indikator) adalah valid. Dimana hasil tersebut berdasarkan kolom Corected Item-Total Correlation. (dikatan Valid apabila nilainya >0,30)

Tabel 2
Uji reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,727	0,60	Reliabel
Loyalitas Kerja (X2)	0,744	0,60	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (Y1)	0,740	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil dari uji reliabel tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat

disimpulkan bahwa item-item pertanyaan dari kuesioner Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang dapat dinyatakan reliabel yang dapat disimpulkan bahwa kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji (TCR)

Tabel 3
Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No	Variabel	Jumlah Responden	Rata-Rata Skor	TCR%	Kriteria
1	Item 1	89	4,44	70,6	Baik
2	Item2	89	4,42	73,6	Baik
3	Item3	89	4,43	81,0	Sangat baik
4	Item4	89	3,87	78,6	Baik
5	Item5	89	3,98	60,3	Kurang baik
6	Item6	89	4,11	55,3	Kurang baik
7	Item7	89	4,33	57,9	Kurang baik
8	Item8	89	4,08	71,1	Baik
9	Item9	89	4,22	57,9	Kurang baik
10	Item10	89	3,94	64,6	Baik
11	Item11	89	4,01	63,1	Baik
12	Item12	89	3,96	62,0	Baik
Nilai Rata-Rata Kepuasan Kerja Pegawai			4,15	66,33	Baik

Dari tabel di atas maka dapat dilihat bahwa kesimpulan dari tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja berada pada tingkatan keempat (Baik), yaitu 66,33 yang terletak pada 61% sampai dengan 80%.

Tabel 4
Tanggapan Responden Terhadap Loyalitas Kerja

No	Variabel	Jumlah Responden	Rata-Rata Skor	TCR %	Kriteria
1	Item1	89	4,03	55,5	Kurang Baik
2	Item2	89	3,93	68,8	Baik
3	Item3	89	4,10	69,2	Baik
4	Item4	89	4,15	59,4	Kurang Baik
5	Item5	89	4,02	69,0	Baik
6	Item6	89	4,13	56,8	Kurang Baik
7	Item7	89	3,81	58,1	Kurang Baik
8	Item8	89	4,01	57,4	Kurang Baik
Nilai Rata-Rata Loyalitas Kerja Pegawai			4,02	61,77	Baik

Maka dapat dilihat bahwa kesimpulan dari tanggapan responden terhadap variabel loyalitas kerja berada pada tingkat keempat (Baik), yaitu 61,77 yang terletak pada 61% sampai dengan 80%.

Tabel 5
Tanggapan Responden Terhadap OCB

No	Variabel	Jumlah Responden	Rata-Rata Skor	TCR %	Kriteria
1	Item1	89	4,18	57,5	Kurang Baik
2	Item2	89	3,89	66,5	Baik
3	Item3	89	3,76	81,2	Sangat Baik
4	Item4	89	4,18	65,0	Baik
5	Item5	89	4,49	50,3	Kurang Baik
6	Item6	89	4,08	60,7	Kurang Baik
7	Item7	89	3,66	70,6	Baik
8	Item8	89	3,91	71,7	Baik
9	Item9	89	4,17	58,8	Kurang Baik
10	Item10	89	3,96	54,2	Kurang Baik
11	Item11	89	3,74	77,6	Baik
12	Item12	89	3,83	69,5	Baik
13	Item13	89	3,78	70,3	Baik
14	Item14	89	4,11	63,0	Baik
15	Item15	89	4,13	54,8	Kurang Baik
Nilai Rata-Rata OCB Pegawai			3,99	64,78	Baik

Maka dapat dilihat bahwa kesimpulan dari tanggapan responden terhadap variable OCB berada pada tingkat keempat (Baik), yaitu 64,78 yang terletak pada 61% sampai dengan 80%.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		89
Normal	Mean	.0000000
Parameter	Std. Deviation	.98857105
s ^a		
Most	Absolute	.086
Extreme	Positive	.068
Difference	Negative	-.086
s		
Kolmogorov-Smirnov Z		.813
Asymp. Sig. (2-tailed)		.523

a. Test distribution is Normal.

Dengan data yang dapat dilihat berdasarkan hasil olahan data di atas bahwa nilai sig sebesar $0,523 > 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

Uji Multikonearitas

Tabel 7
Uji VIF

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KK : Kepuasan Kerja	.824	1.213
LK : Loyalitas Kerja	.824	1.213

a. Dependent Variable: OCB :
Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan uji multikolinearitas bahwa menunjukkan nilai *tolerance* dari setiap variabel bebas berada di atas 0,1 yaitu 0,824 dan nilai VIF berada dibawah 10 yaitu 1.213. hal ini dapat membuktikan bahwa tidak adanya multikolinearitas pada variabel bebas.

Tabel 8
Linearitas (X1)

ANOVA Tabel

	Sig.
OCB : Between (Combined)	.004
Organizational Groups Linearity	.000
Citizenship Behavior * KK : Deviation from Linearity	.096
Kepuasan Kerja Within Groups	
Total	

Berdasarkan nilai signifikan : dapat dilihat dari hasil olahan data diatas bahwa dapat diperoleh nilai signifikan = 0,096 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap OCB (Y).

Tabel 9
Linearitas (X2)

ANOVA Tabel

	Sig.
OCB : Between (Combined)	.000
Organizational Groups Linearity	.000
Citizenship Behavior * LK : Deviation from Linearity	.332
: Loyalitas Kerja Within Groups	
Total	

Berdasarkan nilai signifikan : dapat dilihat dari hasil olahan data diatas bahwa dapat diperoleh nilai signifikan = 0,332 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Loyalitas Kerja (X2) terhadap OCB (Y).

Heteroskedastisitas

Uji Metode Grafik

Scatterplot

Dari diagram *scatterplot* pada gambar di atas terlihat bahwa plot menyebar secara tidak teratur atau tidak berpola, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah 0 atau sumbu Y, ini dapat membuktikan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas. sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung masalah heteroskedastisitas

Analisis Regresi Berganda

Tabel 10
T-Test (Uji t statistik)

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.557	.012
KK : Kepuasan Kerja	1.643	.104
LK : Loyalitas Kerja	6.602	.000

a. Dependent Variable: OCB :

b. Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan pada tabel diatas dengan menggunakan uji T, maka dapat dilihat dari masing-masing pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja dan Loyalitas

Kerja dari tingkat signifikan (probabilitas). Jika tingkat signifikkannya kecil dari 0,05 maka hipotesis ditolak(koefisien regresi tidak signifikan) sebaliknya jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karena nilai signifikan > dari 0,05 yaitu 0,104, sedangkan variabel loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB karena < dari 0,05 yaitu 0,000.

Tabel 11
Uji R² (R Square)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.439	.425	4.16342

- a. Predictors: (Constant),
- b. LK : Loyalitas Kerja,
- c. KK : Kepuasan Kerja

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa erat pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap OCB pegawai. Berdasarkan hasil olah data menggunakan spss didapatkan nilai koefisien determinasi R2 sebesar 0,425 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 42% OCB pada pegawai BPKPAD dipengaruhi oleh variasi kedua variabel independent yang digunakan, yaitu kepuasan kerja dan loyalitas kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain dari penelitian ini.

Tabel 12
Goodness Of Fit (F Statistik atau F Test)

ANOVA^b

Model	F	Sig.
1 Regression	33.587	.000 ^a
Residual		
Total		

- a. Predictors: (Constant),
- LK : Loyalitas Kerja,
- KK : Kepuasan Kerja

- b. Dependent Variable:
- OCB : Organizational
- Citizenship Behavior

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 33.587 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 Karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 bahwa kepuasan kerja dan loyalitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap OCB. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap OCB dapat diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat disimpulkan yang dapat diambil adalah Loyalitas Kerja dalam BPKPAD memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB berdasarkan persepsi pegawai. Hasil dari analisis, diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja dengan indikator (gaji, pekerjaan itu sendiri, program pengembangan SDM dan rekan kerja), dan loyalitas kerja dengan indikator (menjaga rahasia bisnis organisasi, menaati peraturan organisasi, toleransi, sikap tanggap lingkungan) memberikan pengaruh terhadap OCB dalam perusahaan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti.

Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap OCB. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil determinasi yakni sebesar 43% OCB dipengaruhi oleh variasi kedua variabel yang digunakan dalam penelitian, sisanya adalah faktor lain. Loyalitas Kerja lebih dominan berpengaruh terhadap OCB. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi Loyalitas Kerja lebih besar dibanding Kepuasan Kerja berdasarkan dari penelitian yang peneliti lakukan pada perusahaan BPKPAD.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Fendi, Z., & Susanti, F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Belibis Pariaman. <https://doi.org/10.31227/osf.io/wumgx>
- H.Teman Koesmono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen*, 7, pp.171-188. <https://doi.org/10.9744/jmk.7.2.pp.171-188>
- Handara, M. G. D., & Mujiati², N. W. (n.d.). Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) cabang bali. *Jurnal Manajemen*, 1569–1584.
- Lubis, A. Y. O., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT Japfa Comfeed Indonesia (JCI) Tbk Devisi Fam 1. <https://doi.org/10.31227/osf.io/7tbrg>
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75>
- Malik, A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Dengan

Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 65–75.

Mayasari, D. L., Nurhardjo, B., & Sunardi. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja , Loyalitas Kerja Terhadap Karyawan Pada Kantor Balai Pengelolaan Daerah Influence Of Work Motivation , Loyalty Towards Work Organizational Citizenship Behavior (Ocb) And Performance Of Hall Sampean Watershed Management In Bondow. *Jurnal Manajemen*.

Mayliza, R. (2019). Pengaruh Konflik Dan Kejenuhan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/DQZ3K>

Prabu, A. (2005). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai badan koordinasi keluarga berencana nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen*, 3(6), 1–25.

Rahmi, B. M. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja (Studi pada Guru Tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur). *Jurnal Manajemen*, 330–350.

Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/pa2cg>

Setyobudi, S. B. (2015). Pengaru Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada Pt. Benih Citra Asia Jember. *Jurnal Manajemen*, 1–70.

Setyobudi, S. B., Prihatini, D., & Paramu, H. (n.d.). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Pt. Benih Citra Asia Jember. *Jurnal Manajemen*.

Sugiyono. (2015). *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian. Book*. Bandung: CV. Alvabeta.

Triyanto, A. (2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(4), 1–13.

Vannecia Marchelle Soegandhi, D. E. M., Sutanto, M. S. dan R. S., & S.Kom., Mm., M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt . Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Manajemen*, 1(1).

- Yasa, I. P. S., & Mudiarta, I. W. utama. (n.d.). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada karmajimbaran. *Jurnal Manajemen*, 609–623.
- Yudistira, D. S., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan. <https://doi.org/10.31227/osf.io/jk54m>
- Yuliana, M., H, L. B., & Edward Gagah P.T. (2009). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bmt taruna sejahtera ungaran. *Jurnal Manajemen*.