

Pengaruh Kepribadian Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Batanghari Barisan Padang

M. Afuan¹, Desi Permata Sari², Arlin Diana³

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK

Email : m.afuan@upiyptk.ac.id

Abstrak

Pentingnya Sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan tentunya perusahaan harus selalu memperhatikan kepribadian karyawan dan mampu memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya namun pada PT. Batanghari Barisan Padang terdapat masalah yaitu kurang stabilnya kepribadian karyawan dan kurang puasnya karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini diduga perusahaan kurang memperhatikan kepribadian karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja yang dilakukan. Untuk itulah peneliti tertarik melakukan penelitian ini untuk tujuan mengetahui pengaruh kepribadian dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel moderating pada PT. Batanghari Barisan Padang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan SmartPLS 3.3.7 sedangkan sampel pada penelitian ini sebanyak 64 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kepribadian karyawan terhadap kinerja karyawan, (2) Bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) Organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel moderating tidak mampu memoderasi kepribadian karyawan terhadap kinerja karyawan, (4) Organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel moderating tidak mampu memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepribadian Karyawan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

Abstract

The importance of human resources (HR) in the company, of course, the company must always pay attention to the personality of the employee and be able to provide job satisfaction to its employees, but at PT. Batanghari Barisan Padang has a problem, namely the unstable personality of the employee and the employee's lack of satisfaction with his work. It is suspected that the company pays less attention to the personality of employees and job satisfaction on the performance carried out. For this reason, researchers are interested in conducting this study for the purpose of knowing the effect of personality and job satisfaction on employee performance with organizational citizenship behavior (OCB) as a moderating variable at PT. Batanghari Barisan Padang. Data analysis in this study used SmartPLS 3.3.7 while the sample in this study was 64 employees. The results of the study indicate that (1) that partially there is a positive and significant influence of employee personality on employee performance, (2) That partially there is a positive and insignificant effect of job satisfaction on employee performance, (3) Organizational citizenship behavior (OCB) as a moderating variable is not able to moderate employee personality on employee performance, (4) Organizational citizenship behavior (OCB) as a variable moderating is not able to moderate job satisfaction on employee performance.

Keywords: *Employee Personality, Job Satisfaction, Employee Performance and Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Chairunnisah et al., (2021) Dalam organisasi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang terpenting untuk menjalankan roda organisasi mencapai tujuannya, dalam pemerintahan yang baik (good government) pun dibentuk juga oleh aparat birokrasi yang memiliki kompetensi yang tinggi, bertanggung jawab dan berdedikasi dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas pokok fungsinya.

Tabel 1.1

Analisis Data Kinerja Karyawan PT Batanghari Barisan 2019 – 2021 (%)

No	Bagian	2019	2020	2021
1	Keuangan/kantor	83,71	83,61	83,39
2	Kepala bagian	84,31	84,55	84,56
3	ADM. Personalia	84,01	84,03	83,78
4	ADM ekspor	84,53	84,47	84,17
5	ASS. KA. Produksi	84,51	84,58	84,74
6	Laboratorium	83,83	83,53	83,56
7	Pengawasan mandor	84,02	83,99	84,24
8	Ketua tim manajemen	84,09	84,39	83,89
9	G. bahan penolong	84,06	83,28	84,06
10	Satpam	83,06	82,92	83,36
11	Pembelian	83,05	83,03	83,40
12	HU, Kontaminasi Bahan baku	81,69	81,88	82,73
13	ASS/ADM pembelian	82,80	83,22	83,86
14	Teknik/bengkel	82,15	82,22	82,77
15	Gudang produk jadi	83,44	83,06	83,48
16	Sopir	84,00	83,97	83,64
17	S. forklift	82,71	82,64	83,31
18	Press. A	82,70	82,46	83,37
19	Press. B	82,53	82,44	83,21
20	Cutter. A	83,23	83,34	83,61
21	Cutter. B	83,20	83,32	83,69
22	Gilingan	82,93	82,76	83,25
23	HU. Gilingan	82,74	82,57	83,34
24	HU. Press A & B	82,29	83,08	83,24
25	HU. Lapangan	83,68	83,71	83,62
26	HU. lory	82,72	83,07	83,67
27	HU. K. gantungan/ampaian	82,84	82,90	83,58
28	HU. Limbah	82,31	83,42	84,08
29	Lingkungan hidup	82,70	82,67	83,40
Rata – Rata		83,24	83,28	82,10

Sumber : PT Batanghari Barisan tahun 2021

Dilihat dari data diatas terdapat Analisis Data Kinerja Karyawan selama 3 Tahun terakhir pada PT Batang Hari Barisan dapat disimpulkan bahwa rata-rata kinerja karyawan berfluktuasi. Pada tahun 2019 adalah 83,24%, rata-rata kinerja karyawan pada tahun 2020 adalah 83,28% dan rata-rata kinerja karyawan pada tahun 2021 adalah 82,10%. Hal ini dapat diidentifikasi bahwa jika produksi menurun maka produktifitas juga menurun sehingga berdampak menurunnya kinerja karyawan PT. Batanghari Barisan Padang. Tidak tercapainya target kinerja pada perusahaan dikarenakan beberapa faktor salah satunya adalah kepribadian karyawan dan kepuasan kerja. Jika kepribadian karyawan baik

maka kinerja karyawan perusahaan tersebut akan baik pula dan akan berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan tersebut, begitupun sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepribadian dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun beberapa faktor yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena kepribadian karyawan, kepuasan kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Kepribadian menurut Widyanti, (2019) adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan, sosial, kebudayaan dan lingkungan. Kepribadian sebagai dinamik dan sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan penyesuaian yang unik terhadap lingkungannya.

Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat di selesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang di sediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral ataupun etika perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut. Sugiyono, (2017:215)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja timbul akibat cara yang ditunjukkan para pimpinan dalam memperhatikan dan meminta pendapat serta keikutsertaan karyawannya, sehingga para pekerja merasa para atasannya memperhatikan kinerja mereka. (Afandi, 2018)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) diartikan sebagai perilaku pegawai yang melampaui peran formal mereka, atau perilaku pegawai yang bersikap dan bekerja melibati apa yang tercantum dalam job description mereka. (Ahdiyana, 2018)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan PT Batanghari Barisan Padang menyatakan bahwa karyawan sulit untuk mengontrol kepribadian mereka dalam bekerja. Hal ini dikarenakan karyawan merasa kurang puas dalam bekerja karena tingginya beban kerja yang diberikan.

METODE

Populasi

Menurut Sugiyono, (2017:215), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi pada PT. Batanghari Barisan dengan jumlah karyawan sebanyak 290 orang.

Sampel

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik probability sampling. Menurut (Sugiyono, 2017:82) "probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel". Probability sampling terdiri dari simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random, sampling area (cluster) sampling. Pada penelitian ini peneliti menggunakan simple random sampling, kemudian menurut (Sugiyono, 2017:82) Simple Random Sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

Instrumen Penelitian

Dalam melakukan instrumen penelitian digunakan Skala Likert, Menurut (Sugiyono, 2016:93) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 2.1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

METODE

Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini adalah :

1. Data Primer
2. Data Sekunder

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Penelitian lapangan, Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data dengan melakukan peninjauan pada perusahaan untuk mendapat gambaran yang dibutuhkan dengan menggunakan wawancara. Wawancara dilakukan berguna untuk memperoleh data dan keterangan yang diinginkan, seperti menanyakan sekilas tentang perusahaan, visi dan misi, serta sejarah perusahaan dan ada pula dengan penyebaran angket atau kuesioner merupakan suatu teknik cara pengumpulan data secara tidak langsung. Cresswell dalam buku Sudaryono, (2017:207) dengan kata lain, angket merupakan daftar pertanyaan lengkap mengenai banyak hal yang diperlukan oleh peneliti untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan penelitian. yaitu Independen kepribadian dan kepuasan kerja, Dependen adalah Kinerja Karyawan, dan variabel moderating adalah Organizational Citizenship Behavior (OCB). Data dari kuesioner adalah jawaban yang diberikan oleh responden.
- b. Penelitian perpustakaan yaitu dengan mengumpulkan data dan mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan variabel-variabel yang terkait. Penelitian perpustakaan adalah suatu penelitian yang sudah dikerjakan oleh orang lain dan bukan menjadi yang pertama tetapi sudah yang keduanya (ada perantara).

Teknik Analisis Data

Analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS)

1. Pengukuran Model (*Outer Model*)
 - a. Uji validitas

Tabel 2.2
Rule Of Thumbs Uji Validitas

Uji Validitas	Parameter	Rule Of Thumbs
<i>Konvergen</i>	<i>Faktor Loading</i> <i>Average variance extracted (AVE)</i> <i>Communality</i>	Lebih dari 0,7 Lebih dari 0,5 Lebih dari 0,5
<i>Deskriminan</i>	<i>Cross Loading</i>	Lebih dari 0,7 dalam satu variabel

Sumber: (Muhtadirin, 2019)

b. Uji reabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran Muhtadin, (2019). Uji reliabilitas didasarkan pada dua penilaian, yaitu :

a. Composite reability Composite

Composite Reliability digunakan untuk mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu variabel.

Dengan melihat nilai composite reliability, diyakini lebih baik dalam melakukan estimasi konsistensi internal suatu variabel. Suatu model dapat dikatakan reliabel jika nilai composite reliability lebih dari 0,7.

b. Cronbach's alpha

Cronbach's alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu variabel. Sebuah model dapat dikatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha menunjukkan angka diatas 0.7.

2. Model Struktural (*Inner Model*)

1. Jika nilai T statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima
 2. Jika nilai T statistik < dari 1.96 maka hipotesis ditolak

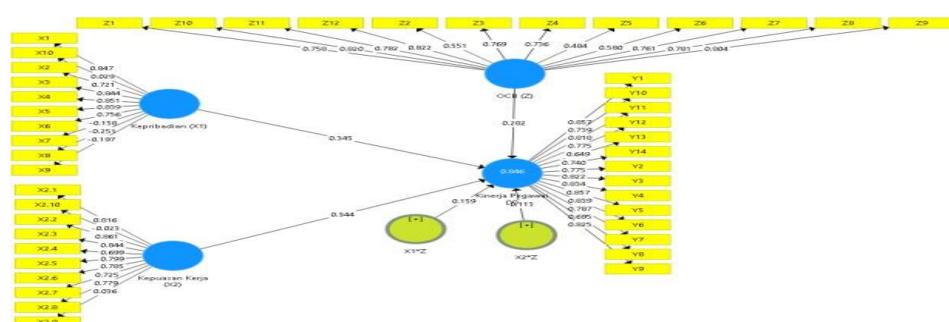
HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian Outer Model (Structural Model) Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :

Gambar 3.1 Outer loadings sebelum eliminasi

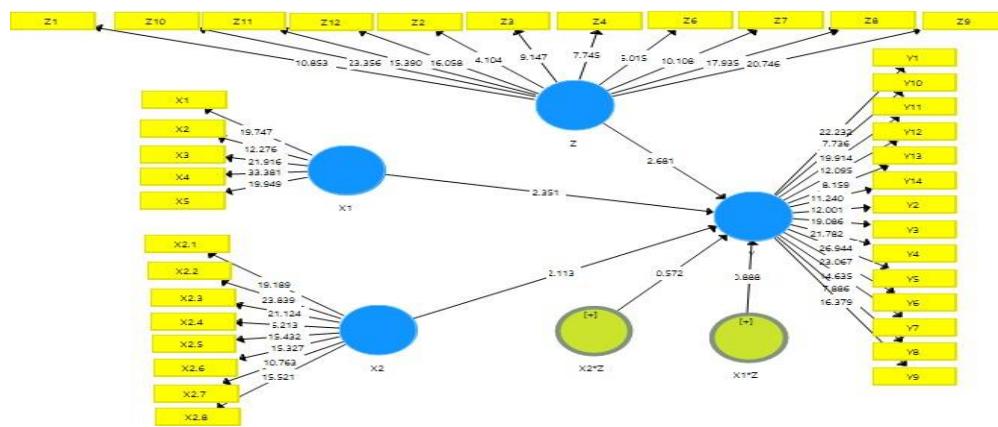


Sumber : hasil outer model pengolahan smartPLS 3

Berdasarkan gambar 3.1 terlihat beberapa indikator yang tidak memenuhi validity yaitu $<0,5$ sehingga indikator tersebut dieliminasi agar dapat memenuhi standar validity.

Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi

Gambar 3.2
Outer loadings setelah eliminasi



Sumber : hasil outer model menggunakan SmartPLS 3 Berdasarkan gambar 3.2 setelah dieliminasi

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada di atas 0,50.

Tabel 3.1
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepribadian karyawan	0,695
Kepuasan kerja	0,625
Kinerja karyawan	0,622
<i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB)	0,560

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas

Setelah diketahui tingkat keandalan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai crombach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai crombach alpha >0,7.

Tabel 3.2
Nilai composite Reliability

Konstruk (Variabel)	Composite Reliability	Keterangan
Kepribadian karyawan	0,919	Reliabel
Kepuasan kerja	0,930	Reliabel
Kinerja karyawan	0,958	Reliabel
<i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB)	0,931	Reliabel

Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel di atas, telah ditemukan nilai composite reliability masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,7. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran data telah baik atau reliable. Uji reabilitas bisa juga diperkuat dengan Alpha Cronbach dimana output SmartPLS versi 3.3.7 memberikan hasil sebagai berikut :

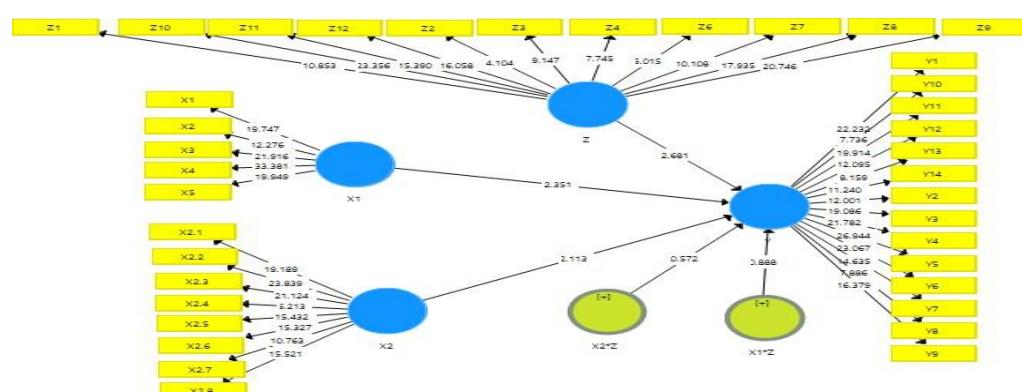
Tabel 3.3
Nilai cronbach Alpha

Konstruk (Variabel)	Coronbachs Alpha	Keterangan
Kepribadian karyawan	0,899	Reliabel
Kepuasan kerja	0,914	Reliabel
Kinerja karyawan	0,953	Reliabel
<i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i>	0,919	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas nilai yang disarankan yaitu 0,7 yang artinya Alpha cronbach untuk semua konstruk di atas 0,7. Nilai terendah adalah 0,899 pada konstruksi X1 (Kepribadian Karyawan).

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Gambar 3.3
Structural Model Inner



Berdasarkan berdasarkan gambar 3.3 di atas dapatdijelaskan sebagai berikut :

Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk kepribadian karyawan, kepuasan kerja dan organizational citizenship behaviour terhadap kinerja karyawan dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- Kinerja Karyawan = β_1 Kepribadian karyawan + β_2 Kepuasan kerja + β_3 Organizational citizenship behaviour + e_1
- Kinerja Karyawan = 0,101 Kepribadian karyawan + 0,008 Kepuasan Kerja + 0,679 Organizational citizenship behaviour + e_1

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model akan dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada tabel 3.4 :

Tabel 3.4

Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kepribadian karyawan	-
Kepuasan kerja	-
Kinerja karyawan	-
<i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i>	0,841

Pada Tabel 3.4 terlihat nilai R-Square konstruk kinerja karyawan sebesar 0,841 atau sebesar 84,1% yang mengambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk kinerja karyawan dari konstruk kepribadian karyawan dan kepuasan kerja atau merupakan pengaruh secara simulatan konstruk kepribadian karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pembahasan

Pengujian Hipotesis

Tabel 3.5
Result For Inner Weights

Uraian	Original Sample	T-Statistics	Keterangan	P Values
Kepribadian karyawan -> Kinerja karyawan	0,338	2,352	Hipotesis diterima	0,019
Kepuasan kerja -> Kinerja karyawan	0,300	2,015	Hipotesis diterima	0,044
Kepribadian karyawan* <i>Organization al citizenshipbehaviour</i> -> Kinerja karyawan	0,141	0,857	Hipotesis ditolak	0,392
Kepuasan kerja* <i>Organization al citizenshipbehaviour</i> -> Kinerja karyawan	-0,087	0,562	Hipotesis ditolak	0,574

Berdasarkan pengujian smartPLS pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian mulai dari pertama sampai akhir. Berikut hasil pengujian dan pembahasan masing-masing hipotesis.

1. Pengaruh Kepribadian Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepribadian karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan. Dimana terlihat bahwa t-statistik 2,352 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2,352 > 1,96$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,019 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan **H1 diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al, 2019) menunjukkan bahwa kepribadian karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan. Dimana terlihat bahwa t-statistik 2,015 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2,015 > 1,96$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,044 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan **H2 diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmadhani, 2020) dengan hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepribadian Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel moderating

Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai variabel moderating pada PT. Batanghari Barisan. Dimana terlihat bahwa t-statistik 0,857 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($0,857 < 1,96$) atau tingkat signifikan besar kecil dari alpha ($0,392 > 0,05$) maka dapat diperoleh H0 diterima dan **H3 ditolak**. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayah & Harnoto, 2018) dengan hasil penelitian kepribadian karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai variabel moderasi.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel moderating

Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai variabel moderating pada PT. Batanghari Barisan. Dimana terlihat bahwa t- statistik 0,562 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($0,562 < 1,96$) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ($0,574 > 0,05$) maka dapat diperoleh H0 diterima dan **H4 ditolak**. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gultom, 2018) dengan hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai variabel moderating.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan yaitu kepribadian karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel moderating tidak mampu memoderasi kepribadian karyawan terhadap kinerja karyawan, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel moderating tidak mampu memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pembahasan tersebut dapat dikemukakan beberapa saran kepada PT Batanghari Barisan seperti PT Batanghari Barisan diharapkan selalu memperhatikan kepribadian karyawan dan memberikan kepuasan kerja serta faktor-faktor lain baik didalam maupun diluar perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kepada pimpinan PT Batanghari Barisan selalu memberi dan meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai faktor pendorong karyawan dalam melakukan pekerjaan agar berdampak baik terhadap kinerja karyawan dalam PT Batanghari Barisan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Ahdiyana, M. (2018). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 10(1). <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v10i1.3965>
- Anwar. (2019). 9311-Article Text-12366-1-10-20140824 LMKM. 1–15.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H.(2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*. <http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA KARYAWAN 2 CETAK.pdf#page=38>
- Fauziatunisa, H., Nuryanti, B. L., & Masharyono, M. (2018). Analisis Kemampuan Kerja, Coaching Dan Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Pt Sari Ater Hotel Dan Resort Subang. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 3(3), 56–66. <https://doi.org/10.17509/jbme.v3i3.14307>
- Gultom. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hidayah, S., & Harnoto, H. (2018). Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Perception of Justice and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 170–178. <https://doi.org/10.15294/jdm.v9i2.14191>
- Putri et al. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nihon Plast Indonesia. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Rahmadhani, K. N. (2020). ISSN : 2654-4326 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. 3(1), 66–79.
- Sidanti, H. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9, 10.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Widyanti, R. (2019). Perilaku Organisasi(Teori Dan Konsep) Jilid 1 Editor : In *Model Model Pembelajaran Tatap Muka*