

Pengaruh Komunikasi dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Sri Nova

Universitas Jabal Ghafur Indonesia

Husaini Abdullah

Universitas Jabal Ghafur Indonesia

Mahrizal

Universitas Jabal Ghafur Indonesia

Evi Maulida Yanti

Universitas Jabal Ghafur Indonesia

Abstract

This study aims to determine the effect of communication and work ethic on effectiveness at the Population and Civil Registration Office of Pidie Regency and to find out which one is more dominant which influences work effectiveness. Correspondents in this study were as many as 40 people. The method used in data collection is to use a questionnaire, in analyzing the data using technical data which includes multiple regression analysis, t test, F test, coefficient of determination (R²), validity test, and reliability test as well as the classical assumption test. The results showed that the communication variable had a significant effect on work effectiveness, the work ethic variable had an effect on work effectiveness, the variable that had a more dominant effect on work effectiveness was the communication variable.

Keywords: *Communication, Work ethic, Work Effectiveness*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan etos kerja terhadap efektivitas pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie serta untuk mengetahui mana yang lebih dominan yang mempengaruhi efektivitas kerja. Koresponden dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner, dalam menganalisis datanya menggunakan teknis data yang meliputi analisis regresi berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi (R²), uji validitas, dan uji realibilitas serta uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikansi terhadap efektivitas kerja, variabel etos kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja, variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap efektivitas kerja adalah variabel komunikasi.

Kata Kunci: *Komunikasi, Etos Kerja, Efektivitas Kerja*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan tumpuan dan aset dasar yang di miliki oleh perusahaan ataupun instansi (Paramansyah et al., 2021). Sumber daya manusia merupakan aset penting yang telah dimiliki perusahaan yang akan menyelesaikan semua kegiatan pelaksanaannya (Huzain, 2021). Walaupun sarana dan prasarana yang berlimpah, sumber daya manusia sangat dibutuhkan demi kelangsungan berjalannya perusahaan (Diva & Astuti, 2022). hal ini dapat disampaikan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam melaksanakan sarana dan prasarana yang telah disediakan baik dalam bentuk teknologi maupun manual. (Sangsurya et al., 2021).

kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas dan menjadi suatu fokus pada suatu perusahaan sehingga menyebabkan tuntutan yang semakin penting (Irwansyah, 2022).

Pemimpin harus mampu memobilisasi sebuah tim dalam pemrosesan sumber daya manusia harus menjadi fokus utama. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie merupakan kantor pemerintahan yang mempunyai membantu, memproses administrasi masyarakat dalam menyelesaikan identitas kependudukan (Purba, 2022). hal ini berdasarkan tugas dan fungsi yang di tetapkan oleh pemerintah pusat. Pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil merupakan kantor pelayan publik (Abdussamad, 2019), maka pengharapannya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa memandang status sosialnya (Gahansa et al., 2018). Disamping itu diperlukan komunikasi dalam penyampaian yang jelas (Nurhadi & Kurniawan, 2018) serta etos kerja yang mempuni dalam pencapaiannya (Risma & Arwiah, 2022).

Instansi pemerintah adalah lembaga yang didirikan oleh pemerintah untuk tujuan menyelesaikan kepentingan masyarakat umum tanpa memancang status sosial (Herdiansah, 2016). disamping itu lembaga pemerintahan mempunyai tugas dan fungsi sebagai pelayanan pulik (Herdiansah, 2016). Hal ini dapat dijelaskan bahwa tugas dan fungsi instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan layanan publik, dan memberi pelayanan maka harus mampu memberikan kepuasan individu dan opersionalnya (Alfata, 2012). Faktor komunikasi dan etos kerja dapat mempengaruhi efektivitas kerja (Andika et al., 2019), (Risal, 2017). kualitas dan efektivitas yang dilakukan oleh pegawai dalam bekerja pada bidangnya (Erawati et al., 2017). Untuk menjadi kompeten seorang membutuhkan skil maupun pengetahuan yang berkualitas dan diaktualisasikan pada kinerjanya (Nurhadi & Kurniawan, 2018). Berikut bagan kerangka pemikirannya Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk: 1) mengetahui pengaruh variabel komunikasi dan etos kerja secara parsial maupun simultan terhadap efektivitas kerja, 2) mengetahui bahwa variabel yang mana lebih dominan mempengaruhi variabel efektivitas.

2. Landasan Teori

2.1 Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang (Pagaya et al., 2021) yang bermakna kepada kedua belah pihak sehingga ada suatu kesimpulan yang dapat diambil (Pagaya et al., 2021). Komunikasi sangat bermanfaat untuk semua pihak. Komunikasi yang bagus akan menghasilkan kesimpulan dan keputusan yang berguna (Risal, 2017). Komunikasi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja pegawai hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin bagus komunikasi pegawai dalam menyampaikan kepada masyarakat ataupun pihak internal dn eksternal semakin bagus kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Risal (2017); Rusda *et al.* (2022); Fransiska (2019). Komponen komunikasi terdiri dari komunikator, pesan, media, komunikan dan efek (Efendi et al., 2023).

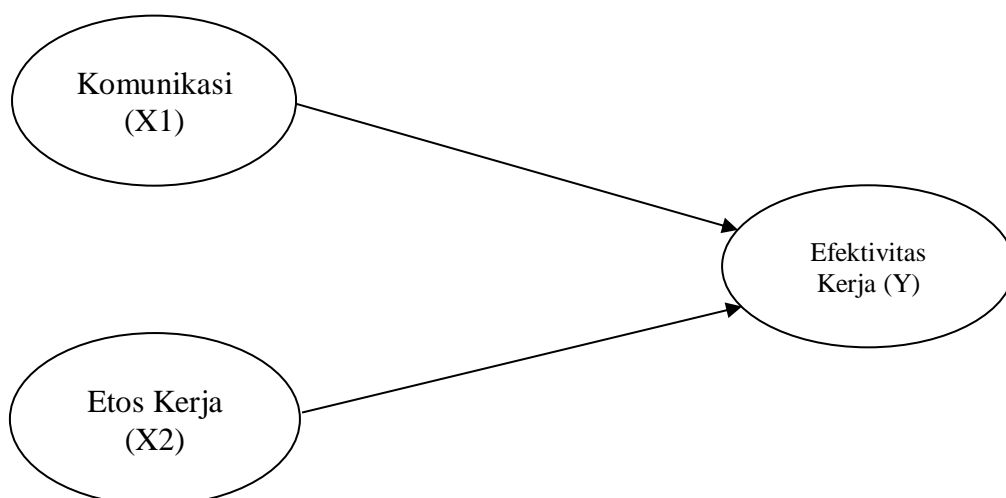
2.2 Etos Kerja

Etos kerja merupakan pencapaian yang akan dilakukan oleh pegawai suatu lembaga dalam membangun semangat diri untuk mewujudkan pencapaian maksimal didalam penyelesaian pekerjaan (Risma & Arwiah, 2022), etos kerja akan menghasilkan pegawai yang cerdas, disiplin serta percaya diri (Yantika et al., 2018). Karyawan yang mempunyai disiplin diri akan terlihat dari seringnya hadir bekerja tepat waktu (Andika et al., 2019), disamping itu memiliki kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan, kejujuran dan mampu bekerjasama antar pegawai lain (Yusuf & Fauziah, 2022). Hubungan etos kerja dengan efektivitas kinerja karyawan sangatlah erat kaitannya (Andika et al., 2019), hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi etos kerja pegawai dalam hal, kedisiplinan, kejujuran dan kualitas maka semakin tinggi pula efektivitas kerja pegawai tersebut (Risma & Arwiah, 2022). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu (Andika et al., 2019), (Yusuf & Fauziah, 2022), (Yantika et al., 2018). etos kerja memiliki indikator yaitu: 1) kesadaran, 2) semangat, 3) kemauan, 4) disiplin kerja, 5) inisiatif, 6) produktif, 7) peningkatan dan 8) wawasan (Risma & Arwiah, 2022).

2.3 Efektivitas

Efektivitas kerja merupakan proses penilaian hasil kerja (Erawati et al., 2017), penyampaian informasi penting kepada pegawai individu maupun (Nurrohimi & Anatan, 2009). Komplik antara perorangan yang mungkin paling sering di kemukakan adalah buruknya proses komunikasi (Fransiska, 2019). Sedangkan budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar di ciptakan (Kusuma & Rahardja, 2018), budaya kerja merupakan hasil penciptaan oleh suatu etnis kemudian dikembangkan sehingga di adaptasikan oleh kelompok tersebut (Awaluddin, 2018), budaya kerja ini terjadi saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah internal dan eksternal (Rachmayuniawati, 2018). beriktu adalah pengukuran untuk mengukur efektivitas kerja yaitu: 1) kemampuan menyesuaikan diri, 2) prestasi kerja pegawai, 3) kepuasan kerja pegawai (Pagaya et al., 2021).

Adapun kerangka konseptual penelitian disajikan pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. Metode

Lokasi penelitian ini dilakukan yaitu Dinas kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Pidie Provinsi Aceh. Didalam penelitian ini menggunakan responden sebanyak 40 pegawai PNS maupun tenaga kontrak yang ada di Instansi tersebut. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel komunikasi dan etos kerja dan efektivitas kerja. pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, kemudian dianalisis dengan SPSS ver. 21. Tahapan penganalisis data meliputi regresi linear berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi (R²), uji validitas dan uji realibilitas

4. Hasil Analisis Dan Pembahasan

4.1 Uji Asumsi Klasik

4.1.1 Normalitas

Penelitian ini menggunakan analisis statistik Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai signifikansi > 0,05, maka residual memiliki distribusi normal seperti pada tabel berikut.

Tabel 2
Hasil Uji Asumsi Klasik

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters(a,b)	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,14565433
Most Extreme	Absolute	0,069
Differences	Positive	0,054
	Negative	-0,069
Kolmogorov-Smirnov Z		0,569
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,631

Sumber: Pengolahan Data Primer (2023)

4.1.2 Uji Heterokedastisitas

Berikut tabel uji heterokedastisitas, jika nilai probabilitas signifikansinya di atas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hererokedastisitas dan sebaliknya.

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	t hitung	Sig.
Konstanta	-10,766	0,070
Komunikasi (X ₁)	10,242	0,138
Etos Kerja (X ₂)	0,432	0,724

Sumber: Pengolahan Data Primer (2023)

4.1.3 Uji Multikolinearitas

Apabila nilai VIF berada di bawah 5 dan nilai toleransi lebih dari 0,1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas. Berikut hasil uji multikolinearitas.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	Komunikasi (X ₁)	0,403	4,423
2.	Etos Kerja (X ₂)	0,403	4,423

Sumber: Pengolahan Data Primer (2023)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF dari kedua variabel adalah 4,423 (VIF<5) dan nilai tolerance sebesar 0,401 (tolerance > 0,1). Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas di dalam penelitian ini.

4.1.4 Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan informasi pada (Tabel 2) diperoleh nilai t hitung > t tabel (4,353 > 1,975) dengan nilai signifikansi 0,000 (p<0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja. H₀₁ ditolak. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t hitung > t tabel (4,323 > 1,975) dengan nilai signifikansi 0,000 (p<0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja. H₀₂ ditolak

Tabel 5
Hasil Uji t Komunikasi

Variabel	B	t hitung	t tabel	Sig.
Komunikasi (X ₁)	0,421	4,353	1,975	0,00
Etos Kerja (X ₂)	0,419	4,323	1,975	0,00

Sumber: Pengolahan Data Primer (2023)

4.1.5 Uji Simultan (Uji F)

Uji F statistik digunakan untuk menguji pengaruh komunikasi dan etos kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen yaitu efektivitas kerja. Berikut hasil uji F pada pengujian regresi dalam penelitian ini:

Tabel 7
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F tabel	Sig.	
1	Regression	5,230	2	3,556	3,213	0,000
	Residual	1,988	42	0,056		
	Total	7,218	44			

Sumber: pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung > F tabel (127,701 > 3,213) dengan nilai signifikansi 0,000 (p < 0,05). Hal ini dapat dijelaskan bahwa variabel komunikasi dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja, H₀₃ ditolak.

4.1.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Koefisien determinasi (R^2) dari hasil uji regresi berganda menunjukkan seberapa besar variabel dependen (efektivitas kerja) bisa dijelaskan oleh variabel dependen yaitu komunikasi dan etos kerja. Hasil koefisien determinasi (R^2) variabel komunikasi dan etos kerja sebesar 0,733. Hal ini dapat dijelaskan bahwa variabel efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh komunikasi dan etos kerja sebesar 73,3%, sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk didalam penelitian ini.

4.1.7 Pembahasan

Berdasarkan uji koefisien diperoleh t hitung $>$ t tabel variabel X1 sebesar $4,353 > 1,975$ dengan nilai signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini dapat dijelaskan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Komunikasi merupakan cara berinteraksi dalam melaksanakan kegiatan dalam pencapaian yang baik (Nurrohm & Anatan, 2009). Komunikasi juga merupakan sumber penyampaian informasi yang akurat (Nurhadi & Kurniawan, 2018). Umumnya penyampaian ini dilakukan dengan lisan. Dalam beraktifitas pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil juga diperlukan penyampaian pesan, ide bahkan gagasan dari satu pihak ke pihak lain (Rusda et al., 2022). Hal ini dilakukan supaya efektivitas kerja mejadi lebih mempuni (Erawati et al., 2017). Oleh karena itu komunikasi sangat erat kaitannya dengan efektivitas kerja (Rachmayuniawati, 2018), (Rusda et al., 2022), (Risal, 2017). Di samping itu komunikasi yang efektif berguna untuk mencegah atau mengatasi masalah (Fahmi & Mudiantono, 2019), jika mampu membangun komunikasi yang baik maka lawan bicara mampu mengerti maksud dari pernyataan yang akan disampaikan (Rachmayuniawati, 2018).

Berdasarkan hasil dari pengujian maka diperoleh nilai nilai t hitung $>$ t tabel ($4,323 > 1,975$) dengan nilai signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini dapat dijelaskan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Etos kerja merupakan prilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi untuk menggerakkan semangat (Yusuf & Fauziah, 2022), ciri-ciri etos kerja mencakup memiliki komitmen tinggi, profesional, bertanggungjawab, disiplin, teamwork (Andika et al., 2019). Etos kerja adalah inti dari pencapaian target (Risma & Arwiah, 2022). Etos kerja yang tinggi membuat pegawai memiliki reputasi baik. Tekad dan dedikasi terhadap pekerjaan untuk mencapai sebuah hasil (Waang & Ahmad, 2019). Hal ini dapat dijelaskan bahwa kemampuan memilih tujuan tertentu dan penyelesaian pekerjaan merupakan efektivitas kerja dan dipengaruhi oleh etos kerja yang tepat (Nugraha, 2021).

Efektivitas kerja membutuhkan kemampuan kerja para pegawai dalam melaksanakan fungsi, tugas dan program yang telah ditetapkan pada lembaga (Nurrohm & Anatan, 2009) dalam pelaksanaannya dibutuhkan komunikasi dan etos kerja yang tepat (Efendi et al., 2023). Hal ini dapat dijelaskan bahwa komunikasi merupakan sarana dalam membentuk penyampaian informasi termasuk ide dan gagasan dari satu pihak ke pihak lain (Risal, 2017) disamping itu etos kerja diperlukan karena fondasi yang mencakup motivasi dalam melaksanakan fungsi dan tugas yang telah

ditetapkan pada lembaga tersebut (Risma & Arwiah, 2022). Dengan kata lain bahwa komunikasi dan etos kerja berkaitan dengan efektivitas kerja.

5. Simpulan, Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan pentingnya peningkatan dan pengembangan efektivitas kerja dalam mencapai pencapaian kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel efektivitas kerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa komunikasi sangat penting dalam meningkatkannya efektivitas kerja, semakin tinggi peran komunikasi ditingkatkan maka semakin bagus efektivitas kerja, disamping itu etos juga membuktikan berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja, artinya semakin tinggi minat kerja pegawai nya maka semakin meningkat pula efektivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap efektivitas kerja adalah variabel komunikasi.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dirangkum maka di dapatkan beberapa saran. Pertama, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie agar lebih meningkatkan komunikasi dan etos kerja yang sudah baik, mengingat komunikasi dan etos sangat penting keberadaannya serta perlu memperluas untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi efektivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. Kedua, dengan melihat nilai koefisien determinasi yang masuk dalam kategori moderat, maka peneliti selanjutnya bisa mengembangkan dengan menambahkan variabel lain kedalam model penelitian seperti variabel motivasi kerja.

Referensi

- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Jurnal Malomo: Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–13.
- Afshar Jalili, Y., & Salempour, F. (2020). Group organizational citizenship behavior and knowledge sharing: The moderating role of workgroup emotional climate. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 50(1), 117–135.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93.
- Amir, M. T. (2019). *Perilaku organisasi*. Prenada Media.
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan (studi perusahaan bumh x di semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113–122.
- Ayudia, W. M., & Suhartini, S. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior dalam Memoderasi Pengaruh Work Life Policies, Pemberdayaan, dan Training & Development Terhadap Kinerja. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(2),

258–279.

- Badaruddin, B. (2021). Quality Of Worklife, Organizational Citizenship Behaviour dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Mirai Management*, 6(3), 19–34.
- Badaruddin, B. (2022). Dimensi Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 59–70.
- Badaruddin, B., & Alwany, H. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Perencanaan, Dan Ketersediaan Anggaran Terhadap Peningkatan Kinerja Pelayanan Dinas Perdagangan Kota Parepare. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(3), 479–492.
- Cahyadi, M. K., & Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Retensi Pegawai Kontrak di Bappeda Litbang Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(10), 5508–5538.
- Dewi, K. E. O., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(2), 7836–7862.
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) serta dampaknya terhadap turnover intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 20(1).
- Hardiansyah, A. T., Amelia, A., & Santika, M. (2018). Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Terbentuknya Sikap Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Klampis, Bangkalan. *Competence: Journal of Management Studies*, 12(2).
- Hasanuddin, A. A., Firman, A., & Rahim, D. R. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Maros. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), 111–120.
- Hidayat, M., & Fatmasari, F. (2022). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus DP3A Kota Parepare). *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(3), 396–410.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Kristinae, V. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 78–93.
- Mahardika, I., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 7340–7370.
- Mahayasa, I. G. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior perawat. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 71–86.

- Novita, A. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Servant, Motivasi, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 105–111.
- Prabudi, A., Purwati, A. A., & Hamzah, Z. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Kerja Dan Pengupahan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Trisakti Harapan Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 155–170.
- Prayitno, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 46–57.
- Sengkey, Y. M., Tewal, B., & Lintong, D. C. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Setiani, T. I., & Hidayat, A. S. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) pada perusahaan daerah air minum. *FORUM EKONOMI*, 22(1), 123–129.
- Sholikhah, C. I. R., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Tiara Supermarket. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 291–301.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sudarmo, T. I., & Wibowo, U. D. A. (2018). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Psycho Idea*, 16(1), 51–58.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Themba, O. S., & Amin, A. (2021). Unsur Penentu Peningkatan Kinerja Manajerial PT Pos Indonesia (PERSERO). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 380–390.
- Wahda, Mursalim, Fauziah, & Asty. (2020). Extra-role behavior improvement model: Organizational learning culture, organizational trust, and organizational justice approach. *International Journal of Engineering Business Management*, 12, 1847979020963774.

Penulis Korespondensi

Sri Nova dapat dihubungi melalui: Srinova@gmail.com