

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN BIMA

Rahmatia¹, Nugraha, I. N.², Julaeha, S³

^{1,3}Universitas Terbuka, Indonesia

²Universitas Mataram, Indonesia

rahmatia.stiebima@gmail.com¹, ibobid@yahoo.com², sitij@gmail.com³

Submitted: 16th April 2022/ **Edited:** 11th June 2022/ **Issued:** 01st July 2022

Cited on: Rahmatia, R., Nugraha, I. N., & Julaeha, S. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN BIMA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 474-483.

ABSTRACK

This study aims to determine the effect of work environment variables on performance with Organization Citizenship Behavior (OCB) as an intervening variable at the Department of Education, Culture, Youth and Sports, Bima Regency. The type of research is explanatory quantitative with primary data sources using data colocation methods namely census for sampling technique used saturated sampling is the entire populations is a sample. the number of research samples as many as 66 employees of the State Civil Apparatus (ASN) Dikpora as respondents with data collection techniques using a Likert scale questionnaire and then analyzed with SPSS version 25. The hypothesis that the work environment has a significant effect on employee performance with Organization Citizenship Behavior (OCB) as the intervening variable was rejected. The results of analysis prove that the work enviroment has a greater direct influence on employee performance. This means that Organization Citizenship Behavior (OCB) is not an intervening variable between variable work environment has a significant effect on employee performance at the Departement of Education, Culture, Youth and Sports, Bima Regency.

Keywords : Performance, Work environment, Organization Citizenship Behavior (OCB)

PENDAHULUAN

Kinerja seorang pegawai akan menentukan bagi organisasi untuk mencapai tujuan, dimana pegawai sebagai pelaksana dari seluruh rencana organisasi harus bertindak sesuai harapan organisasi. Kinerja pegawai menurut Moehariono (2014) dalam Ayudia dan Suhartini (2020) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh organisasi atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-

masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja pegawai di instansi pemerintah khusus pada Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima secara umum melaksanakan tugas pelayanan publik dibidang pendidikan dasar dan menengah Dalam hal evaluasi/penilaian kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dinas Dikpora Kabupaten Bima menjalankan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja PNS dalam bentuk penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP) dan penilaian perilaku pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan bagian kepegawaian pada Dinas Pendidikan, kebudayaan, pemuda dan olahraga kabupaten Bima bahwa kinerja pegawai sudah baik dibuktikan dengan hasil penilaian kinerja pegawai selama 2 (dua) tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima selama tahun 2019-2020

No	Nilai SKP	2019		2020	
		Jumlah	Kategori	Jumlah	Kategori
1	≤ 75	--	Cukup	--	Cukup
2	76 - 88	65 orang	Baik	63 orang	Baik
3	89 - 100	1 orang	Sangat Baik	3 orang	Sangat Baik

Sumber : Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima, 2021

Uraian tabel 1, meunjukkan bahwa Rata-rata hasil kinerja pegawai pada Dinas pendidikan, kebudayaan, pemuda dan olahraga Kabupaten Bima ≥ 75 dalam kategori baik, tetapi belum maksimal. Kondisi tersebut merupakan fenomena pegawai dalam melakukan tugasnya sering tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja, misalnya kegerahan di tempat kerja mengakibatkan beberapa pegawai pulang kerja di jam istirahat, akibatnya pegawai sering menunda-nunda pekerjaan yang dikhawatirkan secara kualitas dan kuantitas menurunkan kinerja pegawai karena beberapa pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya di rumah dan belum terlihat pegawai yang secara sukarela berpartisipasi menyelesaikan tugas pegawai lain sebagai tim kerja sehingga akan terjadi kurang efisiensi dan tidak efektif dalam melayani masyarakat akibatnya kinerja pegawai tidak sesuai dengan apa yang diharapkan masyarakat. Penelitian-penelitian terdahulu juga telah banyak yang meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Listianto, Jatmiko dan

Mohyi (2020) menunjukkan bahwa pengaruh antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dan *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberi makna bahwa tanpa dukungan perilaku secara sukarela dan ingin berpartisipasi belum mampu meningkatkan kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Mangkunegara dikutip oleh Erri dan Fajri (2018) dalam Sazly (2020) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pegawai Negeri Sipil Atau Aparatur Sipil Negara adalah warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negara atau tugas negara lainnyadan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara merupakan hasil kerja atau prestasi kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu pada sebuah organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki berupa kemampuan dan minat, kemampuan dan tugas serta peran motivasi seseorang pekerja secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika untuk mencapai tujuan Pemerintah. Indikator penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil mengacu pada PP No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai berikut:

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) meliputi; kuantitas, kualitas, waktu dan biaya
2. Perilaku Kerja meliputi; orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan

Lingkungan Kerja

Menurut pendapat beberapa ahli tentang lingkungan kerja dapat diartikan sebagai berikut :Sedarmayanti (2011) dalam Wulandari dan Prayitno (2017) dalam bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya

baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Rachmadhani dkk. (2014) dalam Wulandari dan Prayitno (2017) lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal akibat dari kondisi yang kondusif dan menyenangkan pada suatu wilayah dan waktu kerja. Menurut Nitisemito (1982:159) dalam Wulan dan Prayitno (2017) lingkungan kerja dapat diukur melalui: a) suasana; b) hubungan dengan rekan kerja; c) tersedianya

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organization Citizenship Behavior (OCB) merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan yang berkarakteristik OCB sehingga dapat disebut sebagai “individu yang baik”. Menurut Kusumajati (2014) *Organization Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku kerja yang melebihi kebutuhan dasar dari seorang pekerja. Robbins (2001:123) dalam Anwar (2021) memberikan contoh perilaku yang termasuk kelompok OCB: membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja. Menurut Fadli (2012) dalam Wulandari dan Prayitno (2017) mengukur dimensi dan indikator OCB sebagai berikut: 1) *Naluri membantu/Helping Behavior*; 2) *Civic virtue*; 3) *Sportsmanship*

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif berdasarkan eksplanatory. Responden ini adalah pegawai ASN Dikpora Kabupaten Bima berjumlah 66 orang. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi. Selanjutnya untuk pengujian variabel intervening dapat dilakukan dengan persamaan yang menunjukkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung

HASIL PENELITIAN

Sebelum melakukan analisis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan OCB sebagai variabel intervening, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas terhadap setiap butir pernyataan dan uji reliabilitas dengan menyebarkan pra-kuesioner kepada 66 responden.

Uji Validitas

Telah diolah sebelumnya dan telah diuji dengan statistik SPSS, diperoleh hasil dari uji ketiga variabel (X, dan Y, serta Z) di atas jika dibandingkan sig. dengan standar error tampak semua butir mempunyai nilai $\text{sig} < \alpha (0,000 < 0,05)$ yaitu berarti semua butir pernyataan dikatakan valid. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item masing-masing variabel memenuhi syarat untuk dilakukan penelitian lanjutan.

Uji Reliabilitas

Semua menunjukkan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau terpercaya.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *uji statistic non parametric Kolmogorov – smirnov test* dengan pengambilan keputusan dengan dua cara, yaitu; (a) Nilai signifikansi atau probabilitas $< 0,05$ maka distribusi data adalah tidak normal dan (b) Nilai signifikansi atau probabilitas $> 0,05$ maka distribusi data adalah normal.

Pengujian Normalitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* masing masing variabel adalah 0,813 untuk variabel lingkungan kerja (X) dan 0,282 untuk variabel OCB (Z). Yang dimana distribusi data dikatakan normal apabila nilai signifikansi atau probabilitas lebih besar dari nilai *Alpha* yaitu 0,05. Maka, dapat dikatakan bahwa data residual terdistribusi secara normal.

Pengujian Multikolinieritas

Output SPSS menunjukkan hasil perhitungan nilai *variance inflation factor (VIF)* menunjukkan semua variabel memiliki nilai *(VIF)* < 10 . Dengan demikian, dapat diketahui tidak terdapat multikolinieritas antar variabel dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output SPSS menunjukkan pola Scatterplots yang normal, sehingga tidak terdapat penyakit heteroskedastisitas.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikpora Kabupaten Bima

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana menunjukkan bahwa $Y = 30.964 + 0,816X$ dengan nilai sig. Sebesar $0,000 < 0,05$ Artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak (H_a) diterima, Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dikpora Kabupaten Bima” diterima. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Sofyan;2013) menyatakan bahwa ada pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap OCB pegawai Dikpora Kabupaten Bima

Setelah dilakukan analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa $Y = 28.872 + 0,504X$ dengan nilai sig. Sebesar $0,005 < 0,05$. Artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Pegawai Dikpora Kabupaten Bima” diterima. mendukung penelitian (Arum Darmawati dkk; (2013) dalam Prasasti dan Yuniawan; 2017), bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB artinya semakin baik terjalin komunikasi antara bawahan dan atasan, hubungan yang harmonis antara rekan kerja, dan hubungan antara bawahan dan atasan akan membuat pegawai senang bekerja bahkan rela bekerja ekstra untuk kepentingan organisasi.

Pengaruh OCB Terhadap Kinerja Pegawai Dikpora Kabupaten Bima

analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa $Y = 30.160 + 0,667$ dengan nilai sig. Sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak (H_a) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi bahwa “OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dikpora Kabupaten Bima” Diterima. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan (Florindo, Sintaasih dan Riana; 2017), maka dapat disimpulkan bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan OCB yang ditunjukkan melalui sikap toleransi, sikap penuh tanggung jawab terhadap tugas yang diemban dan responsif dengan adanya perubahan sistem kerja akan meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan OCB sebagai Variabel Intervening

Tabel 2. Hasil Olahan SPSS Model Summary

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.373	4.607		3.337	0.001
Lingkungan Kerja	0.544	0.112	0.393	4.873	0.000
OCB	0.540	0.076	0.574	7.120	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS, 2021

Dari hasil Uji regresi berganda olahan bantuan SPSS, menunjukkan sebesar $Y = 15.373 + 0,544X + 0,540X_2$. Artinya bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel OCB berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Dimana nilai Sig. $0,001 < 0,005$, artinya variabel lingkungan kerja (X) dan variabel OCB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Dari hasil analisa di ketahui bahwa pengaruh langsung sebesar $0,544 >$ pengaruh tidak langsung sebesar $0,272$ maka H_0 diterima dan H_a diterima. Hipotesis yang berbunyi “Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai dengan OCB sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima”. Ditolak. Artinya Lingkungan kerja memberikan pengaruh lebih baik terhadap Kinerja daripada variabel OCB sebagai variabel intervening. Hal ini OCB bukan merupakan variabel intervening antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan (Suhadi 2019) menjelaskan bahwa Lingkungan melalui OCB terhadap kinerja pegawai; menunjukkan nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, implikasinya adalah lingkungan kerja secara langsung mempunyai pengaruh lebih baik terhadap kinerja karyawan, dan apabila lingkungan kerja tersebut melalui OCB justru akan memperlemah kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan analisis data penelitian dan pembahasan maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sesuai dengan permasalahan penelitian yaitu:

1. Lingkungan kerja berpengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima. Hal

ini disebabkan masih terjalin hubungan yang harmonis antara pegawai dari sisi komunikasi, sehingga pegawai Dikpora merasa senang dalam bekerja dan bersemangat untuk menyelesaikan tugas, walaupun dari sisi lingkungan kerja meliputi suasana kerja dan fasilitas kerja masih perlu dibenahi.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima. Disebabkan kondisi yang menyenangkan ditempat kerja akibat terjalin hubungan yang harmonis antara pegawai dari sisi komunikasi yang akan meningkatkan kesadaran pegawai menyelesaikan tugas, terutama selalu bekerja pada peraturan yang berlaku dengan sendirinya akan meningkatkan OCB. Walaupun sikap untuk membantu pegawai yang lain perlu ditingkatkan kesadarannya.
3. OCB Berpengaruh Positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima. Dimana semakin baik OCB maka akan meningkatkan kinerja. Hal ini disebabkan tingginya sikap pegawai yang bekerja mengacu pada peraturan yang berlaku, hal ini akan tercipta hasil kerja pegawai tinggi yang akan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan OCB sebagai variabel intervening berperan memperkuat kinerja. Hasil penelitian Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja lebih besar pengaruh langsung terhadap kinerja karena keharmonisan hubungan antara pegawai yang memberikan pengaruh yang tinggi. Sementara lingkungan kerja melalui OCB berpengaruh lebih kecil terhadap kinerja disebabkan adanya pengaturan suhu udara seperti ketersediaan AC, Ventilasi udara dan kipas angin serta ketulusan menyerjakan pekerjaan pegawai lain yang tidak hadir masih perlu dibenahi. Maka dapat disimpulkan lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan OCB sebagai variabel intervening ditolak. Artinya variabel OCB bukan sebagai variabel intervening antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. (2021) Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan*, Juripo
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, lingkungan kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. Vol. 9, No. 2
- Ayudia, W. M dan Suhartini, (2020). Organisasi citizenship behavior dalam memoderasi pengaruh work life policies, pemberdayaan dan training & development terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*
- Bahri, S. Zaki, M. Zulkarnain, F. (2018). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera. *Prosiding Konferensi Nasional Ke-7. Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah "Aisyiyah (APTMA) dari <http://www.appptma.org/uploads/2019/08>*
- Fitri, K. I., dan Endratno H (2021) Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening (studi pada karyawan hotel Bahari Kabupaten Tegal), *Jurnal manajemen volume 12 No 2 November ISSN 2477-300x*
- Florindo, L. P. D. R. B., Sintaasih, dan Riana. (2017) Peran mediasi organizational citizenship behavior. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Ministerio Da Solidariedade Social), *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ISSN : 2337-3067*.
- Listianto Andreas, Jatmiko D. R. Dan Mohyi A (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai pemediasi (Studi pada KPP Pratama Singosari, *Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Prasasti, V. T. dan Yuniawan, A. (2017) Analisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan Departemen Spinning PT. Daya Manunggal Salatiga)
- Safitri, R. dan Noermijati, (2016). Peran gender sebagai variabel moderasi pengaruh organizational citizenship behavior terhadap Kinerja karyawan pada Bank CIMB Niaga *Cabang Jl. Basuki Rachmat, Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas brawijaya Vol. 3 No. 2*
- Saputra, Y, Wita, N. F. dan Sandri, S. H (2020), Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Keuangan pada Perusahaan Ritel Melalui OCB Sebagai Variabel Mediasi, *Jurnal Akuntansi & Ekonomi*, Vol. 10 No.1 Juni 2020. <http://ejurnal.umri.ac.id/index.php/jae>
- Sedarmayanti. (2017), *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, mandar Maju, Bandung
- Singgih Susanto. 2018, *Menguasai SPSS versi 25*, PT. Alex Media Komputindo, Jakarta
- Sugiyono. 2018. *Metode Peneltin Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- Suhardi. (2019) Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening, *Jurnal benefits 4(2) Juli 2019*. Halaman 296-315.

- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA *jurnal Malikus Saleh Industrial Engineering Journal* Vol.2 No.1 (2013) 18-23 ISSN : 2302 934Xn
- Syukron Sazly, Dadan Permana (2020) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang, *Jurnal Ekonomi &Manajemen* Universitas Bina Sarana Informatika Volume 18 No. 2 September 2020 P-ISSN 1411-8637 E-ISSN 2550-1178 <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/8789/4415>
- Wati, D. M., Dan Surjanti, J. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional, organizational citizenship behavior dan kepuasan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) Area Bojonegoro, *Jurnal Ilmu Manajemen, JIM Volume 6 nomor 4*.
- Wulandari, A, dan 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). 2017, Hal :46<http://www.jpeb.dinus.ac.id>
- Yuwanda, T dan Pratiwi, N. (2020). Effect of organizational citizenship behavior and compensation toward employee performance at PT. Semen Padang with overload work as the mediating variabel
- Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil.