

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, IKLIM KERJA
TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOUR DAN KINERJA GURU SMKN 1 RAMBAH**

Ismardi¹, Teddy Chandra², Sudarno³

Institute Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

Email: ismardi1277@gmail.com¹

Abstrak – Pendidikan merupakan landasan utama bagi pembentukan masa depan yang berkualitas, dan guru memegang peran kunci dalam proses ini. Artikel ini membahas penilaian kinerja guru di SMKN 1 Rambah, menyoroti fluktuasi kinerja dalam beberapa tahun terakhir yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pandemi COVID-19 yang memaksa perubahan dalam metode pembelajaran. Kontribusi pemimpin sekolah dalam memotivasi guru dan menciptakan iklim kerja yang kondusif sangat penting dalam meningkatkan kinerja pendidikan. Selain itu, budaya organisasi dan perilaku citizenship organisasi (OCB) juga memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja guru dan komitmen organisasi. Faktor internal seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, dan iklim kerja, bersama dengan faktor eksternal seperti kebijakan mutasi dan tunjangan kinerja, turut memengaruhi kinerja guru. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, penelitian lanjutan tentang pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap OCB dan kinerja guru di SMKN 1 Rambah menjadi topik menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Kata Kunci: Pendidikan, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Pendahuluan di atas menguraikan pentingnya peran guru dalam konteks pendidikan formal, dengan fokus pada kinerja dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Tokoh guru ditempatkan dalam pusat perhatian sebagai bagian integral dari perbaikan mutu pendidikan, dengan pemahaman bahwa kualitas pendidikan tercermin dari kualitas guru.

Pendahuluan tersebut membahas beberapa aspek penting:

1. Peran Guru: Guru dianggap sebagai tokoh penting dalam pembentukan generasi masa depan. Kualitas guru dipersepsikan sebagai faktor kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan.
2. Peningkatan Kinerja Guru: Dalam konteks ini, kinerja guru diukur dari berbagai sudut pandang, termasuk penguasaan materi, kreativitas dalam pengajaran, disiplin, kerjasama, dan keteladanan. Penilaian kinerja guru dari waktu ke waktu menunjukkan fluktuasi yang mungkin disebabkan oleh faktor internal dan eksternal, seperti situasi pembelajaran selama pandemi COVID-19.
3. Investasi dalam Pendidikan: Referensi kepada pembaruan pendidikan di Jepang dan Jerman menyoroti pentingnya investasi dalam sistem pendidikan untuk memajukan masyarakat dan menyediakan modal manusia yang berkualitas.
4. Peran Pemimpin Pendidikan: Peran kepemimpinan dalam membimbing, memotivasi, dan mengelola staf pendidikan juga disoroti sebagai faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan.
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja: Beban kerja, iklim kerja, gaya kepemimpinan, dan perilaku organisasi seperti perilaku warga organisasi (OCB) dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru.
6. Research Gap: Adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami hubungan antara gaya kepemimpinan, beban kerja, iklim kerja, OCB, dan kinerja guru secara lebih rinci, khususnya di SMKN 1 Rambah.

Pendahuluan tersebut memberikan latar belakang yang kuat dan memberikan dasar yang solid untuk penelitian yang direncanakan. Itu menggarisbawahi pentingnya pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru untuk meningkatkan mutu pendidikan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini dilakukan di SMKN 1 Rambah Kabupaten Rokan Hulu, Indonesia, dengan durasi pengambilan data dan penelitian selama satu bulan. Populasi penelitian ini terdiri dari 70 orang guru SMKN 1 Rambah, dan keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh populasi diambil sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui survei konvensional dan online, dengan tujuan memastikan representativitas sampel terhadap populasi.

Variabel penelitian dioperasionalkan melalui definisi operasional yang mencakup beberapa indikator untuk masing-masing variabel, seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, iklim kerja, perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), dan kinerja karyawan. Pengumpulan data menggunakan instrumen berupa angket dengan skala Likert untuk mengukur tanggapan responden terhadap pernyataan yang diberikan. Selanjutnya, data dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan tanggapan mereka terhadap variabel yang diteliti.

Analisis data mencakup uji validitas dan reliabilitas angket, serta analisis persamaan struktural dan hipotesis menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Evaluasi model dilakukan dengan memeriksa validitas dan reliabilitas instrumen, serta memeriksa koefisien jalur dan kriteria penilaian lainnya seperti R-squared

dan Q-squared. Terakhir, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dengan demikian, metode penelitian ini mencakup proses mulai dari perumusan masalah, pengumpulan data, analisis data, hingga pengujian hipotesis, dengan menggunakan berbagai teknik dan alat analisis yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SMK Negeri 1 Rambah merupakan lembaga pendidikan menengah kejuruan yang berlokasi di Jl. Kelompok Tani, kompleks perkantoran pemda, Pasir Pengaraian, Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. Berdiri sejak tahun 2003 dengan Surat Keputusan pendirian Nomor 439/425/KPTS/2003 pada tanggal 26 Mei 2003, sekolah ini telah menunjukkan komitmen tinggi dalam menyediakan beragam kompetensi keahlian bagi siswa. Dalam perjalanannya, sekolah ini telah mampu meningkatkan jumlah kompetensi keahlian dari awal pendiriannya. Pada awalnya, sekolah ini hanya membuka tiga kompetensi keahlian, namun seiring dengan perkembangan waktu, jumlahnya telah bertambah menjadi delapan kompetensi keahlian. Hingga tahun 2019, jumlah rombongan belajar di SMKN 1 Rambah telah mencapai 31 rombongan belajar.

Visi dan misi sekolah ini menjadi landasan utama dalam menjalankan aktivitas pendidikan. Visi sekolah adalah menjadi pusat pendidikan dan pelatihan tenaga kerja tingkat menengah yang tidak hanya mengutamakan aspek keilmuan, tetapi juga aspek spiritualitas, dengan tujuan menghasilkan lulusan yang mampu bersaing secara nasional dan regional. Misi sekolah mencakup beragam aspek, mulai dari menanamkan nilai-nilai kejujuran dan keadilan, mengoptimalkan proses pembelajaran, hingga meningkatkan hubungan dengan dunia usaha dan industri.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh SMKN 1 Rambah menyoroti berbagai aspek, mulai dari karakteristik responden hingga analisis deskriptif terkait dengan variabel yang diteliti. Misalnya, dalam mengidentifikasi karakteristik responden, penelitian memperhatikan berbagai faktor seperti jabatan, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Analisis ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang profil responden yang terlibat dalam penelitian.

Dalam uji pendahuluan, validitas dan reliabilitas instrumen penelitian menjadi fokus utama. Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel penelitian memiliki nilai korelasi yang cukup tinggi, serta koefisien alpha yang melebihi batas kehandalan. Ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diteliti. Dengan demikian, tahap analisis data yang dilakukan menggunakan Partial Least Square (PLS) menjadi lebih dapat dipercaya dan relevan.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Temuan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap OCB, yang sesuai dengan penelitian sebelumnya. Hal ini menekankan pentingnya peran pemimpin dalam membentuk perilaku positif di lingkungan kerja.
2. Pengaruh Beban Kerja: Meskipun dalam analisis deskriptif responden menganggap beban kerja penting, namun hasil uji regresi menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini menarik untuk dipertimbangkan dalam mengelola beban kerja karyawan agar tidak berdampak negatif pada perilaku kerja mereka.
3. Pengaruh Iklim Kerja: Iklim kerja ditemukan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat mendorong karyawan untuk berperilaku lebih positif dan proaktif.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru: Gaya kepemimpinan juga ditemukan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa peran pemimpin tidak hanya memengaruhi OCB tetapi juga kinerja individu di dalam organisasi.
5. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru: Meskipun responden menganggap beban kerja penting, namun tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini bisa disebabkan oleh faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru di luar beban kerja, seperti motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

Implikasi dari temuan ini bisa menjadi panduan bagi manajemen sekolah atau organisasi dalam mengembangkan kebijakan dan praktik yang mendukung pengembangan OCB dan peningkatan kinerja guru. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi landasan untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Iklim Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dan Kinerja Guru SMKN 1 Rambah. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Iklim Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dan Kinerja Guru SMKN 1 Rambah.

1. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour, yang artinya semakin tinggi Gaya Kepemimpinan maka akan berdampak pada Organizational Citizenship Behaviour. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap Organizational Citizenship Behaviour, sehingga apabila perusahaan sudah menerapkan gaya kepemimpinan baik maka akan berdampak pada Organizational Citizenship Behaviour.
2. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan maka tidak akan berdampak pada kinerja guru. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru, sehingga apabila perusahaan sudah menerapkan Gaya kepemimpinan yang baik maka tidak akan berdampak pada kinerja guru.
3. Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour, yang artinya semakin tinggi Beban kerja maka akan berdampak pada Organizational Citizenship Behaviour. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap Organizational Citizenship Behaviour, sehingga apabila perusahaan sudah menerapkan Beban kerja baik maka akan berdampak pada Organizational Citizenship Behaviour.
4. Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi Beban kerja maka akan berdampak pada kinerja guru.
 1. Dalam penelitian ini Beban kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja guru, sehingga apabila perusahaan sudah menerapkan Beban kerja yang baik maka akan berdampak pada kinerja guru.
5. Iklim kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour, yang artinya semakin tinggi Gaya Kepemimpinan maka tidak akan berdampak pada Organizational Citizenship Behaviour. Dalam penelitian ini Iklim kerja memiliki pengaruh yang positif tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour, sehingga apabila perusahaan sudah menerapkan Iklim kerja baik maka tidak akan berdampak pada Organizational Citizenship Behaviour.
6. Iklim kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi Iklim kerja maka tidak akan berdampak pada kinerja guru. Dalam penelitian ini Iklim kerja memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru,

sehingga apabila perusahaan sudah menerapkan Iklim kerja yang baik maka tidak akan berdampak pada kinerja guru.

7. Organizational Citizenship Behaviour memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi Organizational Citizenship Behaviour maka tidak akan berdampak pada kinerja guru. Dalam penelitian ini Organizational Citizenship Behaviour memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru, sehingga apabila perusahaan sudah menerapkan Organizational Citizenship Behaviour yang baik maka tidak akan berdampak pada kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Dale Timpe. (1992). *Kinerja (Seri Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). (N.D.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Pt Remaja Rosdakarya.
- Abast, & Rio M. (2011). *Hubungan Motivasi Dan Iklim Kerja Dengan Produktivitas Guru. Smk Di Kota Manado*.
- Abdul Hamid, O. H., & Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Iain Raden Intan Lampung, Ma. (2015). *Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung*.
- Agustini. (2010). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Kerja Adalah Sebagai Berikut*.
- Ananda, F. T., Rahmani, N. A. B., & Aslami, N. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Di Upt Puskesmas Teladan Medan. Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (Jebs), 2(3), 731–741. <https://doi.org/10.47233/Jebs.V2i3.260>*
- Anwar, A. (2021). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Juripol, 4(1), 35–46. <https://doi.org/10.33395/Juripol.V4i1.10963>*
- Asf, Jasmani, Syaiful, & Mustofa. (2013). *Terobosan Baru Dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah Dan Guru*.
- Astianto, A. , S. H. (2014). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya. Tugas Akhir. Stiesia. Surabaya*.
- Baihaqi, I. (N.D.). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variabel Intervening*.
- Ball, H. L. (2019). *Conducting Online Surveys. Journal Of Human Lactation, 35(3), 413–417. <https://doi.org/10.1177/0890334419848734>*
- Bartono, & Ruffino. (2010). *Tata Boga Industri*.
- Bawi Patriah. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah, Iklim Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Di Kabupaten Gorontalo*.
- Berto Kristanto Purba. (2017). *Pengaruh Iklim Kerja Terhadap. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Ocb. Bumi Aksara*.
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan*.
- Hamzah, U. A. (2021). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Anwar Se, Mm. In Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan Juripol (Vol. 4)*.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta. Heriyanti, S. S., & Zayanti, R. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap*
- I Wayan Sentana Putra, & Anak Agung Ayu Sriathi. (2019). *Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Ocb. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Ocb*.
- Irwan, I., Latif, A., Sofyan, Mustanir, A., & Fatimah, Fa. (2019). *Gaya Kepemimpinan, Kinerja Aparatur Sipil Negara Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pembangunan Di Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. Jurnal Moderat, 5(1), 32–43*.
- Jamaludin, A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Kaho Indahcitra Garment Jakarta. In Journal Of Applied Business And Economics (Vol. 3, Issue 3)*.
- Kartini, I. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Di Politeknik Lp3i Jakarta Kampus Jakarta Utara (Vol. 6, Issue 1)*.

- Kinerja Keuangan. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 50(18), 1594– 1599.
<https://doi.org/10.11669/Cpj.2015.18.004>
- Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. 1, 782– 790.
- Komitmen Organisasi Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja.
- Krista, N., Iqbal, H., Chandra Kirana, K., & Wiyono, G. (2022a). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Pada Ocb (Organizational Citizenship Behavior) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. 19(1), 181– 188. <https://doi.org/10.29264/Jakt.V19i1.10655>
- Krista, N., Iqbal, H., Chandra Kirana, K., & Wiyono, G. (2022b). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Pada Ocb (Organizational Citizenship Behavior) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. 19(1), 181– 188. <https://doi.org/10.29264/Jakt.V19i1.10655>
- Kurniawan, S. D., & Huda, M. (N.D.). Analisis Keseimbangan Antara Kehidupan Dan Waktu Kerja Fleksibel Selama Pandemi Covid-19 Menggunakan Smart-Pls.
- Leuhery, F. (N.D.). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Linda, O. S., Ticoalu, K., Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2013). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan
- Manajemen, J., Bisnis, Dan, Sihombing, J., & Langgeng Ratnasari, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 1–12.
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jmob/index>
- Melati, P. & B. I. (N.D.). ‘Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.(2012). Sugiyono.
- Noordianti, O. Y., Farid Wajdi, D. M., Setyawan, A. A., Si, M., Surakarta, M. U., Pengajar, S., & Surakarta, U. (N.D.). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.
- Novelia Bambang Swasto Ika Ruhana, M. (N.D.). Pengaruh Komitmen Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan).
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
<https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i1.618>
- Nyoman, N., Suwandewi, T., & Sintaasih, D. K. (2016). Keadilan Organisasional Dan Komitmen Organisasional : Efeknya Pada Organizational Citizenship Behavior Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Keberhasilan Suatu Perusahaan Bukan Hanya Didukung Oleh Aspek Keuangan Yang Berupa Pe. E-Jurnal Manajemen Unud, 5(7), 4453–4485.
- Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif Ardiansyah, P., Jailani, Ms., Negeri, S., Provinsi Jambi, B., & Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (N.D.). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Panji Setya Depitra, H. S., & Herman Soegoto. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.33059/Jseb.V10i1.1125>
- Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Indospice Di Manado. (N.D.).
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dan Kredit Pt. Wom Finance Cabang Depok. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Putra, M. E. N., Moeins, A., & Kasmir. (2019). *Magma* , Volume 4 Nomor 1 Tahun 2019 Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Prima Utama Copyright : Magma 2019 *Magma* , Volume 4 Nomor 1 Tahun 2019 Copyright : Magma 2019. 4, 30–35.
- Rahmah Meylia Elizabeth Ranu Fakultas Ekonomi, A., & Ketintang Surabaya, K. (2013). Peran Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan.

- Ramadanis, S., Indrawati, N., Yeni, A., Program, S., Manajemen, U., Mahaputra, M., & Yamin, I. (2023). Pengaruh Efikasi Diri Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok. *Optimal Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 99–109.
- Ramadhany, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Unikom*, 16(2), 185–188. <https://doi.org/10.34010/Miu.V16i2.1361>
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri The Effect Of Workload, Job Stress And Job Satisfaction On Employee Performance At Gran Puri Hotel. *5953 Jurnal Emba*, 7(4), 5953–5962.
- Rivai, V. D. (2010). ‘Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Robbins, S. P. (2011). *Organizational Behavior*.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/J.E.V10i1.26>
- S.M. Oupen, A.A.G. Agung, & I.M. Yudana. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd.
- Sam M. Chan, & Tuti T. Sam. (2007). Analisis Swot Kebijakan Pendidikan Era Otonomi Daerah.
- Sangkala, M. (2023). Manfaat Penerapan Audit Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan. *Sinomika Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(6), 1669–1678. <https://doi.org/10.54443/Sinomika.V1i6.921>
- Sasono, E. (2004). ‘Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.
- Satyawati, N. M. R., & Suartana, I. W. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada
- Sidanti, H. (N.D.). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44–53. 2015.
- Soleman. (2011). *Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama. Surabaya. Penerbit Pelita Pustaka.
- Sondang P Siagian. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt.
- Sri, R., Martono, P. S., Wiratno, V., Angga, P., Wijaya, P., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2020). Factors For Enhancing Ocb (Organizational Citizenship Behavior). 6(3), 43–59. <http://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/altijarah>
- Sugiono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Sukmajati, M. (2020). Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kepuasan Karir Dan Kinerja Karyawan Dengan Kreativitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* (Vol. 17, Issue 2). <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/39180>
- Sunyoto (2012 (2). (N.D.).
- Suryadi, Y., Foeh, J. E., & Penulis, K. (2022). Determinasi Kinerja Pegawai: Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi: (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). 3(6). <https://doi.org/10.31933/Jimt.V3i6>
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(1), 587–605. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i1.976>
- Suzana, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di: Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon). *Jurnal Logika*, 1, 1978–2560. <http://jurnal.unswagati.ac.id>
- Syahrul, Rizky, N., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *E- Jurnal Riset Manajemen*, 1–13.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Ke 6, Pt. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibawa, I. W. S., & Made S. Putra. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen

Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja.

Wibisono 2013. (N.D.)

Wijaya, A. (N.D.). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang.

Winarto, & Jon Henri Purba. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Wright, K. B. (2005). Researching Internet-Based Populations: Advantages And Disadvantages Of Online Survey Research, Online Questionnaire Authoring Software Packages, And Web Survey Services. *Journal Of Computer- Mediated Communication*, 10(3), Jcmc1034.
<https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.2005.tb00259.x>