

Pengaruh Loyalitas dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai dengan *Psychological Capital* sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene)

Haeruddin Hafid ^{1*}, Sri Amalia Edy ²

^{1,2} *Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat, Indonesia*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai ditinjau dari faktor loyalitas dan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimoderasi oleh *psychological capital*. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene dengan jumlah responden sebanyak 43 orang. Pengambilan data menggunakan kuesioner dengan analisis data *moderated regression analysis* (MRA) dengan menggunakan aplikasi smartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil penelitian menggunakan variabel moderasi menunjukkan bahwa loyalitas dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh *psychological capital*.

Kata kunci: *Kinerja pegawai, Loyalitas, Organizational citizenship behavior, Psychological capital.*

Abstract

This study aims to determine how employee performance is viewed from the loyalty factor and organizational citizenship behavior (OCB) which is moderated by psychological capital. The population in this study are employees of the Regional Revenue Agency with a total of 43 respondents. Data collection used a questionnaire with moderated regression analysis (MRA) by using the smartPLS application. The results showed that loyalty and organizational citizenship behavior (OCB) had a positive and significant effect on employee performance. The results of the study using the moderating variable show that loyalty and organizational citizenship behavior (OCB) have a positive and significant effect on employee performance moderated by psychological capital.

Keywords: *Employee performance, Loyalty, Organizational citizenship behavior, Psychological capital.*

Copyright (c) 2023 Haeruddin Hafid

✉ Corresponding author :

Email Address : haeruddin@unsulbar.ac.id

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Ukuran kinerja dalam suatu organisasi

merupakan hal yang sangat penting, karena merupakan bahan evaluasi dan pengambilan keputusan dalam perencanaan masa depan organisasi.

Pada sektor pemerintah kinerja merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh pegawai pemerintah maupun instansi pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Kinerja pemerintah merupakan hal yang sangat penting, karena pemerintah adalah aktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat. Untuk mencapai kinerja yang baik, maka instansi atau organisasi pemerintah senantiasa menciptakan solusi dari tiap-tiap kendala yang dihadapinya. Baik atau buruknya kinerja pemerintah yang merasakan dampaknya adalah masyarakat, sehingga pemerintah diharapkan selalu meningkatkan kinerjanya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah loyalitas. Loyalitas merupakan kondisi yang mengikat antara pegawai dengan organisasinya karena loyalitas tidak hanya kesetiaan yang tercermin dari seberapa lama seseorang berkerja di dalam organisasi tersebut, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar pikiran, ide, gagasan, serta kinerjanya tercurah sepenuhnya kepada oraganisasi tersebut. Pegawai yang memiliki loyalitas pada dasarnya akan memiliki ketaatan pada peraturan. Ketaatan ini didasari pada kesadaran yang dimiliki oleh pegawai bahwa peraturan yang dibuat oleh organisasi disusun untuk membantu mengorganisir kelancaran jalannya pelaksanaan kerja. Dengan adanya kondisi tersebut, maka secara langsung kinerja pegawai dapat dibangun atau dipengaruhi oleh loyalitas yang dimiliki pegawai. Semakin tinggi loyalitas yang dimiliki pegawai maka akan memiliki potensi yang besar untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu organizational citizenship behavior (OCB). Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku pegawai yang melebihi tuntutan dalam melakukan pekerjaan dan tidak diharuskan atau diluar dari job description, tetapi semua itu didukung oleh sifat sukarela agar memberi manfaat dan keberhasilan suatu organisasi (Frenelly et al., 2015). Dengan adanya sistem organizational citizenship behavior (OCB) perusahaan mengharapkan karyawan dapat bekerja lebih dari apa yang ditugaskan, selalu siap siaga dalam menerima pekerjaan tambahan, taat terhadap aturan yang ada, dan mampu menolong sesama antar pegawai. Menurut Organ dalam Podsakoff (2000), perilaku OCB merupakan suatu perilaku individu yang dilakukan secara sukarela (sekehendak hati) yang tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit terhadap sistem ganjaran (reward) formal dan perilaku ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi sehingga secara langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai di dalam sebuah organisasi.

Setiap individu memiliki karakteristik tertentu yang dapat mempengaruhi perilaku mereka di tempat kerja. Salah satu karakteristik yang dapat mempengaruhi perilaku tersebut yaitu psikologis yang bersifat positif yang dapat membantu individu tersebut untuk dapat terus berkembang sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Komang et al. (2017). Psychological capital bersifat positif dan mencakup perkembangan level dari tiap individual terkait dengan self efficiency, optimism, hope dan resiliency (Lina, 2015). Psychological capital merupakan bentuk dari sumberdaya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja (Peterson et al. 2011). Dengan adanya psychological capital yang dimiliki oleh pegawai, maka karakteristik positif akan melekat padanya sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerjanya.

Kabupaten Majene sebagai salah satu kabupaten di wilayah Provinsi Sulawesi Barat, juga dituntut untuk terus berupaya mencapai target-target kinerja yang

maksimal. Kondisi ini tentu harus ditopang dengan kinerja pemerintahan yang baik pula, sehingga penting untuk memfokuskan kepada peningkatan kinerja pegawai di setiap instansi. Salah satu instansi yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah Badan Pendapatan Daerah. Hal ini didasari atas tugas dan wewenang Badan Pendapatan Daerah yang dianggap cukup penting dalam meningkatkan dan mengelola pendapatan daerah di Kabupaten Majene.

Hasil observasi awal yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari pekerjaan yang diemban dimana Badan Pendapatan daerah masih belum maksimal dalam menghasilkan pendapatan daerah, hal ini terbukti dengan terjadinya defisit pada Kabupaten Majene tahun 2022.

Memperhatikan uraian-uraian yang telah dikemukakan, maka menarik untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Loyalitas dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai dengan Psychological Capital Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene)".

Rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Apakah Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
2. Apakah Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
3. Apakah Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh Psychological Capital?
4. Apakah Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh Psychological Capital?

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh loyalitas dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai dengan psychological capital sebagai variabel moderasi pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene. Manfaat hasil penelitian ini secara teoritik dapat dijadikan sebagai referensi dan sumbangan pemikiran bagi peneliti lainnya, sedangkan secara praktis dapat dijadikan sebagai bahan informasi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di lingkup pemerintahan, khususnya pada Badan Pendapatan Daerah.

METODOLOGI

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan eksplanatori. Pendekatan deskriptif dalam penelitian ini berusaha menjelaskan hasil penelitian tentang data yang telah diolah. Sedangkan pendekatan eksplanatori berusaha menjelaskan keterkaitan hubungan pengaruh antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah. Adapun untuk sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi, dengan menggunakan teknik total sampling atau teknik sensus. Hal ini dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini tergolong kecil. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 responden.

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer. Data primer diperoleh dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebar pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap lokasi dan objek penelitian terkait data yang diperlukan.
2. Kuesioner, yaitu pengumpulan data melalui seperangkat pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk ditanggapi.
3. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dari berbagai dokumen, buku, ataupun hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan objek pembahasan dalam penelitian ini.

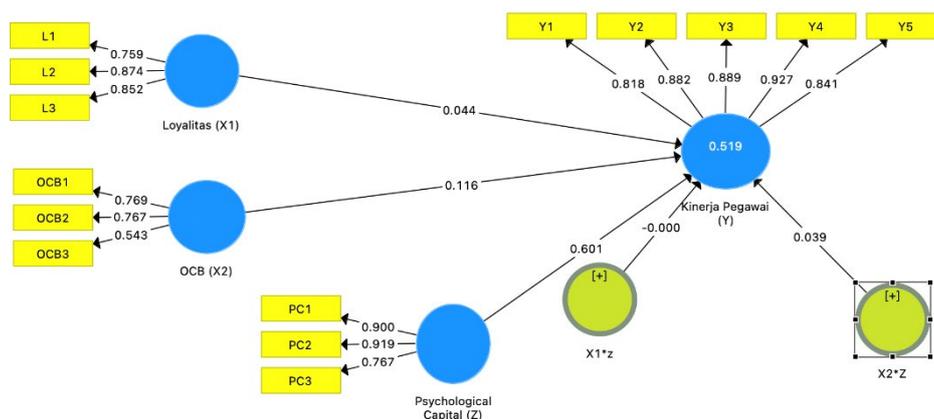
5. Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Moderating Regression Analysis (MRA) dan diolah dengan partial least square (PLS). Pengujian yang digunakan dengan uji model pengukuran (Outer Model) dan uji model struktural (Inner Model).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik dengan model Moderated Regression Analysis (MRA) dengan menggunakan alat bantu aplikasi SMART PLS. Moderated Regression Analysis (MRA) merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator. Adapun hasil calculate PLS Algorithm (Outer Model) dalam penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 1. Hasil calculate PLS Algorithm (Outer Model)

Sumber: Hasil olah data, 2023

Uji Model Struktural (Inner Model)

Pengujian terhadap model struktural dalam uji goodness of fit menggunakan Q-square predictive relevance dengan melihat nilai R-square. Untuk mendapatkan nilai Q-square predictive relevance digunakan rumus $Q^2 = 1 - (1 - R^2)$.

Tabel 1 Hasil Uji Goodness of Fit

Variabel	R-Square
Kinerja Pegawai	0.519

Sumber: Hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka nilai $Q^2 = 1 - (1 - 0.519) = 0.519$, hal ini menunjukkan bahwa besaran nilai Q^2 yaitu 0.519 mendekati nilai angka 1, yang artinya bahwa model sudah baik.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel. Adapun hasil path coefficients dan uji signifikansi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2 Hasil Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV R)	P-Value
Loyalitas-> Kinerja Pegawai	0.644	0.672	0.064	3.689	0.000
Organizational Citizenship Behavior -> Kinerja Pegawai	0.452	0.473	0.146	2.876	0.003
Loyalitas* Psychological Capital -> Kinerja Pegawai	0.580	0.596	0.083	4.282	0.000
Organizational Citizenship Behavior* Psychological Capital -> Kinerja Pegawai	0.530	0.565	0.128	3.815	0.001

Sumber: Hasil olah data, 2023

Hasil koefisien jalur pada tabel 2.4 diatas, dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai.
 Nilai *original sample* yang diperoleh variabel loyalitas terhadap kinerja pegawai sebesar 0.644 dan nilai t-hitung (3.689) > t-tabel (1.682) pada taraf signifikansi 5%. Adapun nilai p-value lebih kecil dari 0.05 (0.000<0.05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Iwan dan Arief (2020) yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesetiaan pegawai bukan hanya secara fisik, tetapi kesetiaan non fisik yang artinya pikiran dan perhatiannya terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi loyalitas kerja dalam organisasi, maka semakin mudah dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- b. Pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai.
 Nilai *original sample* yang diperoleh variabel loyalitas terhadap kinerja pegawai sebesar 0.452 dan nilai t-hitung (2.876) > t-tabel (1.682) pada taraf signifikansi 5%. Adapun nilai p-value lebih kecil dari 0.05 (0.003<0.05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Delima dkk (2020) yang menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. *Organizational citizenship behavior* (OCB) berfokus pada perilaku inisiatif dan pilihan individual untuk meningkatkan efisiensi kinerja organisasi dengan membantu tujuan dari produktifitas individu pegawai sehingga berhubungan erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam sebuah organisasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai melalui perilaku pegawai yang mengubah suasana organisasi secara tidak langsung atau secara eksplisit untuk mendorong fungsi organisasi menjadi lebih efektif.
- c. Pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh *psychological capital*.
 Nilai *original sample* yang diperoleh variabel loyalitas terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh *psychological capital* sebesar 0.580 dan nilai t-hitung (4.282) > t-tabel (1.682) pada taraf signifikansi 5%. Adapun nilai p-value lebih kecil dari 0.05 (0.000<0.05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh *psychological capital*. Penelitian ini sejalan dengan *goal setting theory* yang menyatakan bahwa tujuan dari individu akan menentukan perilakunya sampai tingkat kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya tujuan yang telah ditetapkan, maka akan mempengaruhi psikologis individu seperti rasa percaya diri, optimis, terus memiliki harapan, serta kemampuan untuk bertahan dalam mencapai tujuannya. Tentu modal psikologis yang bersifat positif tersebut dapat menjadi motivasi bagi individu untuk bersikap loyal terhadap organisasi sehingga mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra organisasi dan adanya kesetiaan untuk bekerja

dalam waktu lebih panjang. Sehingga seseorang yang memiliki *psychological capital* yang tinggi maka akan dapat meningkatkan loyalitas pegawai sehingga dapat menghasilkan rasa tanggungjawab yang dapat meningkatkan kinerjanya.

- d. Pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh *psychological capital*.

Nilai *original sample* yang diperoleh variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh *psychological capital* sebesar 0.530 dan nilai t-hitung (3.815) > t-tabel (1.682) pada taraf signifikansi 5%. Adapun nilai p-value lebih kecil dari 0.05 (0.001 < 0.05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh *psychological capital*. Sejalan dengan teori atribusi yang menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh penyebab internal (*dispositional attribution*) dan penyebab eksternal (*situational attribution*). Penyebab internal cenderung mengacu pada aspek perilaku individu, yaitu perasaan yang dimiliki seorang individu mengenai kemampuannya untuk memengaruhi kinerja dan perilakunya secara personal, misalnya seperti sifat pribadi, persepsi, kemampuan, dan lainnya yang berasal dari individu itu sendiri. *Psychological capital* sejatinya merupakan karakteristik individu yang dapat menjadi dorongan dari dalam pribadi seseorang untuk terus meningkatkan kinerjanya. Teori ini mengarahkan bahwa *psychological capital* mampu memberikan dorongan kepada seseorang untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

SIMPULAN

Kinerja merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok dan organisasi pada suatu periode tertentu. Ukuran kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting, karena merupakan bahan evaluasi dan pengambilan keputusan dalam perencanaan masa depan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil penelitian menggunakan variabel moderasi menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh *psychological capital*. *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh *psychological capital*.

Referensi :

- Amirullah, Sufyan., Haliah & Nirwana. 2020. The Influence of Budgetary Participation and Competency on the Performance of the Local Government with Psychological Capital as Moderated Variable. *International Journal of Innovative Science and Research*. Vol. 5, No. 1, 483-492.
- Basri, Hasan. 2020. Pengaruh OCB Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng - Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Mh Thamrin*. Vol. 1, No. 39, 42-52.

- Bustomi, Ahmad., Sanusi, Irfan., Herman. 2020. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dakwah*. Vol. 5, No. 1, 1-16.
- Hafid, Haeruddin. 2018. Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SAMSAT Polewali Mandar. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*. Vol.13 No.2, 286-310.
- Kimbal, Frenelly F.M., Greis, M. Sendow, Decky, J. Adare. 2015. Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior Dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*. ISSN: 2303-1174. Vol. 3, No. 2, 1061-1072
- Lina. 2015. Partisipasi Penyusunan Anggaran, Psychological Capital, dan Kinerja Manajerial. *Jurnal Manajemen Teknologi*. Vol.1, No. 3, 1412-1700.
- Luthans, Fred. 2008. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Companies, Inc. New York.
- Mamesah, Andrew M.C., Kawet, Lotje., Lengkong, Victor P.K. 2016. Influence Of Environmental Work, Work Discipline, And Loyalty To Work On The Performance Employees At Lpp Rri Manado. *Jurnal Emba*. Vol.4, No.3, 600-611.
- Mayfield. 2013. Promoting Organizational Citizenship Through Job Design. *Journal of Business Disciplines*. Vol.11, No.1, 223-243.
- Pande, I Komang Abdi Parumartha., Dwirandra, A.A.N., dan Mimba, Ni Putu Sri Harta. 2017. Peran Psychological Capital dan Komitmen Organisasi Dalam Memoderasi Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Kompetensi Manajerial pada Kinerja Manajerial. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*. Vol. 22, No. 2, 227-238
- Peterson. S.J. 2011. Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach. *Personnel Psychology*. Vol. 64, No. 2, 427-450.
- Podsakoff, P. M., et al. 2000. Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*. Vol. 26, No. 3, 513-563.
- Prayanto, Agus. 2008. Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosi Terhadap Loyalitas Karyawan: Pada Koperasi "SAE" Pujon Malang. *Jurnal Universitas Islam Negeri Malang*. Vol. 1, No. 2.
- Syaifudin, Ali., Kirana, Kusuma Chandra., Septyarini, Epsilandri. 2021. Analisis Impresi Kecerdasan Emosional, *Self-Efficacy* Dan *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bpr Bank Bantul. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*. Vol. 9, No. 1, 49-59.
- Vankatesh, R. & Blaskovich, J. 2012. The Mediating Effect of Psychological Capital on the Budget Participation-Managerial Performance Relationship. *Journal of Management Accounting Research*. Vol. 24, No.1, 159-175.
- Sriyono, & Farida. 2013. Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Internasional Manajemen Bisnis*. 129-146.
- Rizky, Syahrul Nur., Sunaryo, Hadi., dan Priyono, A. Agus. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan. *e - Jurnal Riset Manajemen*. Vol 5, No. 1, 73-85.
- Sausan, Nabilla Salsabil., Nasution, Amrin Mulia Utama, & Sabrina, Hesti. 2021 *Economics, Business and Management Science Journal*. Vol. 1, No.1, 6-13
- Riyanto, Setyo., Sutrisno, Ady., dan Ali, Hapzi. 2017. The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees performance in Indonesia

Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*. Vol. 7, No. 3, 342-348.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.