
Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Organization Citizenship Behaviour (OCB)* Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial P3A Provinsi Bali

Ni Putu Mia Dina Savitri⁽¹⁾
Made Dian Putri Agustina⁽²⁾
Ida Ayu Mashyuni⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail : miadinasavitri@gmail.com

ABSTRACT

The quantity and caliber of work accomplished in accordance with the rules constitute employee performance. Performance of the workforce gauges the intended level of success in the workplace. What function does organizational citizenship behavior (OCB) play at Bali Provincial P3A Social Service in managing how the workplace environment affects employee performance? research that has been done with the goal of determining the effect by examining the relationship between variables in accordance with a specific pattern. The following conclusions can be derived from this study and its discussion: (1) Work ethics and employee performance have a big impact on each other. (2) Organizational citizenship behavior is likewise positively and significantly influenced by this factor (OCB). (3) Organizational citizenship behavior (OCB) has a major impact on workers as well. (4) Organizational citizenship behavior (OCB) employee performance training with existing influences.

Keyword: *work ethic, organizational citizenship behaviour (OCB), employee performance.*

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan kualitas dan jumlah penyelesaian tugas dengan sesuai ketentuan. Kinerja tenaga kerja mengukur keberhasilan yang diinginkan dalam bidang tenaga kerja. Bagaimana peran *Organization Citizenship Behavior (OCB)* dalam mengurus dampak lingkungan kerja pada kinerja pegawai di Dinas Sosial P3A Provinsi Bali. Dilakukan penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh dengan menganalisis hubungan antar variabel dengan menggunakan pola tertentu. Kesimpulan dari pembahasan serta penelitian ini yaitu: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja dan etos kerja pegawai. (2) Terdapat pula pengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behaviour (OCB)*. (3) *organization citizenship*

behaviour (OCB) juga berpengaruh terhadap pegawai secara signifikan (4) *organization citizenship behaviour* (OCB) menyoroti kinerja pegawai dengan pengaruh-pengaruh yang ada.

Kata Kunci : *Etos kerja, organization citizenship behaviour (OCB), kinerja pegawai*

Pendahuluan

Tentu saja, penting bagi pemerintah untuk memiliki sarana yang tersedia untuk mendukung klaimnya tentang kualitas layanan publiknya saat membuat klaim tersebut menjadi publik. Sumber daya manusia adalah apa yang saya maksud di sini. Produktivitas pegawai di instansi pemerintah dapat diuntungkan dengan memiliki tingkat pendidikan dan keahlian yang tinggi. Syafrina (2017) mendefinisikan kinerja sebagai sejauh mana tugas yang diberikan diselesaikan dengan kualitas dan kuantitas usaha yang diharapkan. Ada unsur-unsur yang mempengaruhi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja, dan salah satunya adalah etos kerja karyawan. Etos kerja seseorang, komunitas, atau bangsa terdiri dari seperangkat keyakinan, nilai, dan praktik bersama tentang apa artinya menjadi anggota masyarakat yang produktif. R.Dodi; M. Yunus; dan A.Amri (2013). Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh etos kerja tetapi juga oleh aspek lain, seperti sikap inisiatif untuk menawarkan lebih kepada instansi. Tindakan semacam ini merupakan contoh *organization citizenship behaviour* (OCB). *organization citizenship behavior* (OCB) ditampilkan ketika seorang karyawan memberikan kontribusi atau masukan pemikirannya untuk regenerasi, kelangsungan hidup, dan efektifitas/efisiensi instansi.

Penelitian dilaksanakan pada Kantor Dinas Sosial P3A Provinsi Bali. Instansi dalam hal peningkatan kinerja pegawai diperlukan pegawai yang memiliki etos kerja dan tingginya OCB yang ada. Sesuai pengamatan oleh dari pegawai Dinas Sosial P3A Provinsi Bali, masih menunjukkan fenomena-fenomena: (1) kurang terbangunnya komunikasi pimpinan dan bawahan dalam mengkoordinasikan tugasnya, (2) ditemukan beberapa pegawai yang mengeluh dengan volume tugas yang ditetapkan oleh instansi, (2) masih adanya pegawai yang belum memiliki kemandirian dalam mengerjakan tugasnya tanpa menerima bantuan (3) ditemukan beberapa pegawai yang tidak terima diberlakukan kurang baik oleh rekan kerjanya yang menyebabkan kinerja pegawai menurun, (4) sumber daya manusia yang kurang memadai dan kreatifitas kerja pegawai kurang sehingga kinerja pegawai rendah.

Tujuan dari penelitian untuk menyelidiki hubungan kinerja karyawan dan etos kerja di Dinas Sosial P3A Provinsi Bali, dengan fokus pada peran perilaku kewargaan

organisasi (OCB) sebagai variabel intervening. Hal ini diperlukan karena fenomena yang diuraikan di atas memerlukan kajian lebih lanjut dari Dinas Sosial P3A, khususnya terkait dengan kinerja pegawai dan variabel-variabel yang dapat mempengaruhinya.

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Sosial P3A Provinsi Bali menggunakan metode sampling jenuh untuk mengumpulkan data dari 65 orang untuk penelitian ini. Skala Likert digunakan dalam teknik kuesioner ini untuk analisis statistik. Kedua validitas dan reliabilitas instrumen diperiksa. Prosedur analitik jalur digunakan untuk memeriksa hipotesis.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis item untuk menentukan seberapa reliabelnya satu set item dengan membangun hubungan antara skor pada masing-masing item dan skor akhir, yang dihitung dengan menjumlahkan semua jawaban untuk setiap pertanyaan. Semua item pada instrumen pertanyaan memiliki nilai lebih besar dari 0,30, seperti yang ditunjukkan oleh analisis, menjadikan instrumen itu sendiri asli.

Keandalan kuesioner untuk mengevaluasi keakuratannya sebagai proksi untuk beberapa ukuran atau konstruk lainnya. Jika jawaban responden terhadap survei tetap relatif konstan dari waktu ke waktu, kami mengatakan bahwa hasil survei dapat dipercaya sebagai dapat diandalkan. Semua variabel penelitian dengan *Cronbach's Alpha* > dari 0,60, cukup beralasan untuk mengasumsikan bahwa item-item pada instrumen penelitian adalah kredibel.

Analisis jalur yang digunakan adalah metode pembelajaran regresi linier berganda yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Model I

Dengan Analisis Regresi Model 1, terlihat seberapa besar dampak etos kerja untuk produktivitas.

Tabel 1. Substruktur I (Model I)

Model	Unstandardized Coeficients		Standardized Coeficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.966	0.953		3.111	0.003
Etos Kerja	0.897	0.050	0.916	18.063	0.000
R Square (R ²)	0.838				
F Hitung (Rasio)	326.279				
Sig. F hitung	0.000				

Sumber: data diolah (2023)

Uji parsial unruk mencari tahu dampak etos kerja pada kinerja pegawai selaku parsial. Hipotesis yang dipakai:

H₁: “etos kerja parsial berdampak positif atau signifikan pada kinerja pegawai”

Penelitian memperlihatkan etos kerja berdampak signifikan pada kinerja, namun hanya terbatas; nilai Sig. pada variabel etos kerja 0,000 yaitu < 0,05.

2. Analisis Regresi Model II

Analisis regresi model 2 supaya mencari tahu hubungan langsung etos kerja pada OCB.

Tabel 2. Substruktur II (Model II)

Model	Unstandardized Coeficients		Standardized Coeficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.286	1.313		2.504	0.015
Etos Kerja	0.789	0.068	0.824	11.546	0.000
R Square (R ²)	0.679				
F Hitung (Rasio)	133.309				
Sig. F hitung	0.000				

Sumber: data diolah (2023)

Uji parsial yang menguji peengaruh etos kerja terhadap OCB secara parsial. Hipotesis yang dipakai:

H₂: “etos kerja memlki dampak yang selaras dengan OCB”

Sedangkan variabel etos kerja Sig. $0,000 < 0,05$, temuan penelitian ini menguatkan gagasan etos kerja berdampak positif signifikan pada OCB.

3. Analisis Regresi Model II

Model 3 analisis regresi menguji bagaimana variabel etos kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui variabel OCB.

Tabel 3. Substruktur III (Model III)

Model	Unstandardized Coeficients		Standardized Coeficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.162	0.949		2.279	0.026
Etos Kerja	0.704	0.083	0.718	8.460	0.000
OCB	0.245	0.087	0.239	2.816	0.007
R Square (R ²)	0.857				
F Hitung (Rasio)	185.055				
Sig. F hitung	0.000				

Sumber: data diolah (2023)

Data pada tabel 3 diatas model jalur $Y = \beta_0 + \beta_3Z + \beta_4X + e_3$ sehingga bisa diperoleh model persamaan III: $Y = 2.162 + 0.245Z + 0.704X + e_3$

- Rata-rata kinerja karyawan dinyatakan 2,162 jika semua faktor independen lainnya dianggap konstan.
- Ketika karyawan memiliki etos kerja yang tinggi, produktivitas mereka meningkat 0,704 untuk setiap 1 unit peningkatan etos kerja.
- Untuk setiap satu unit OCB yang digunakan, kinerja akan meningkat sebesar 0,245 unit, sesuai dengan koefisien OCB sebesar 0,245.

Berapa banyak variasi dalam variabel dependen yang dapat dikaitkan dengan variabel independen tersebut di atas dikuantifikasi oleh koefisien determinasi (R²). Koefisien Determinasi (R²) mendekati 1 menunjukkan model well-fitting. Data Tabel 3 menunjukkan R² sebesar 0,857 menunjukkan variabel independen etos kerja (X) dan OCB (Z) menyumbang 85,7 persen varian pada variabel dependen kinerja (Y), sedangkan sisanya 14,3 persen varians dalam Y dapat dipertanggungjawabkan oleh faktor-faktor selain yang termasuk dalam model (yang dirangkum dalam kesalahan acak).

Uji Terbatas (Uji t) Pengaruh OCB terhadap produktivitas diuji dengan uji parsial. Hipotesis yang Digunakan:

H₃: “OCB menghasilkan pengaruh positif parsial pada kinerja pegawai.”

Studi menunjukkan OCB berdampak positif signifikan pada produktivitas di tempat kerja ketika nilai signifikansi (Sig.) dari variabel OCB $0,007 < 0,05$.

Uji t Tabel 2 menjelaskan mengapa nilai p₁ sebesar 0,824 untuk koefisien etos kerja standar pada persamaan 2 masuk akal. Nilai koefisien OCB standar Persamaan 3 adalah 0,239 (sesuai dengan nilai p₂ dalam uji t; lihat Tabel 3 untuk penjelasan tentang ini), sedangkan nilai koefisien etos kerja standar persamaan 3 adalah 0,718 (sesuai dengan nilai p₃). Tabel 2 menunjukkan hasil uji R²; nilai 0,679 menunjukkan hal berikut untuk e₁:

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e_1 = \sqrt{1 - 0.679}$$

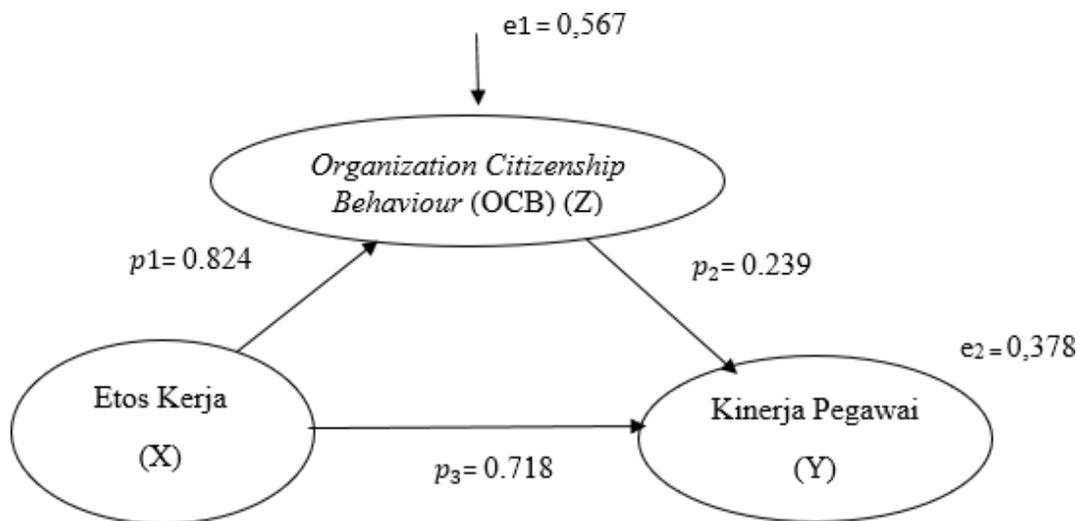
$$e_1 = 0.567$$

Dihasilkan R² Tabel 3 sebanyak 0.857 sehingga banyaknya e₂:

$$e_2 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e_2 = \sqrt{1 - 0.857}$$

$$e_2 = 0.378$$



Gambar 1 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Gambar 1 menunjukkan dampak langsung etos kerja pada kinerja diukur 0,718, sedangkan dampak tidak langsung diukur 0,196 ($0,916 = 0,824 \times 0,239$), menunjukkan dampak langsung lebih besar.

Koefisien determinasi total sebagai indikator untuk menguji akurasi model, dengan hasil:

$$\text{Pengaruh eror 1 (Pe}_1\text{)} = 0.567$$

$$\text{Pengaruh eror 2 (Pe}_2\text{)} = 0.378$$

$$R^2_m = 1 - (\text{Pe}_1)^2 - (\text{Pe}_2)^2$$

$$R^2_m = 1 - (0.567)^2 - (0.378)^2$$

$$R^2_m = 1 - (0.321) - (0.142)$$

$$R^2_m = 1 - 0.045$$

$$R^2_m = 0.955$$

95,5% dari variasi data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan oleh model, atau dengan kata lain, 95,5% informasi data dapat dijelaskan oleh model, sedangkan 4,5% lainnya harus dipertanggungjawabkan oleh model lain. variabel (tidak terdapat dalam model). Ketidaktahuan dan kesalahan.

Prosedur berikut untuk memeriksa peran potensial dari variabel intervening dalam membangun hubungan antara variabel dependen dan independen:

1. Rumus pengaruh kausal miring etos kerja terhadap kinerja karyawan:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan

Sab = nilai error perhitungan

Sa = standar error koefisien a (etos kerja)

Sb = standar error koefisien b (OCB)

a = koefisien variabel bebas (etos kerja)

b = koefisien variabel mediasi (OCB)

Diketahui :

$$Sa = 0.068$$

$$Sb = 0.087$$

$$a = 0.789$$

$$b = 0.245$$

2. Menentukan nilai Sab

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{((0.245)^2(0.068)^2) + ((0.789)^2(0.087)^2) + ((0.068)^2(0.087)^2)}$$

$$Sab = \sqrt{0.00501}$$

$$Sab = 0.07078$$

Kesalahan standar tidak langsung adalah 0,07078 lebih besar berdasarkan perhitungan sebelumnya.

3. Menghitung nilai ab

Dampak X ke Y melalui Z secara tidak langsung dinilai dengan mengganti jalur $X \rightarrow Z$ (**a**) atas jalur $Z \rightarrow Y$ (**b**) atau ab. Jadi koefisien **ab = (c-c')**, dimana c adalah efek etos kerja (x) pada kinerja pegawai (y) tidak mengendalikan OCB (Z), namun c' termasuk koefisien etos kerja (x) pada kinerja pegawai (y) sesudah mengatur OCB (z), sejauh ab mengambil bentuk yang ditunjukkan di bawah ini.

$$ab = 0.789 \times 0.245$$

$$ab = 0.19330$$

4. Menemukan nilai t hitung

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$t = \frac{0.19330}{0.07078}$$

$$t = 2.73099 = 2.730$$

5. Nilai hasil perhitungan t dibandingkan dengan nilai yang ada pada tabel

Hipotesis yang digunakan:

H4 : OCB memediasi pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai

Dampak mediasi dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung > nilai t tabel. Nilai tabel (n;0,05) adalah 1,669 (65-1;0,05), dan peneliti menyimpulkan bahwa OCB memediasi dampak etos kerja pada kinerja karyawan, dengan dampak positif 0,196, karena t hitung > nilai t tabel (2,730 > 1.669). Hal ini tampaknya membuktikan hipotesis yang diajukan.

Dalam penelitian ini, memakai hasil analisis statistik pada setiap variabel dalam upaya menyelidiki masalah yang dihadapi.

1. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai
(Asroti et al., 2022) menegaskan etos kerja berdampak positif substansial pada kinerja karyawan; nilai signifikansi (Sig.) variabel etos kerja pada penelitian ini 0,000 < 0,05 menunjukkan etos kerja secara parsial berdampak pada kinerja karyawan.
2. Pengaruh etos kerja terhadap OCB
Temuan, nilai Sig. variabel etos kerja 0,000 < 0,05 menunjukkan etos kerja berdampak positif signifikan pada OCB. (Asroti et al., 2022) yang juga menemukan hubungan positif antara etos kerja dan OCB.
3. Pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai
Temuan penelitian OCB memiliki nilai Sig. 0,007 < 0,05, OCB berdampak baik dan besar pada kualitas kerja karyawan. Hasil dari penelitian (Ticoalu, 2015), (Rahmatia, Nugraha, I. N., Julaeha, 2022), (Florindo et al., 2017) semuanya menguatkan dampak baik OCB terhadap produktivitas pekerja.
4. Peran OCB dalam memediasi pengaruh etos kerja dengan tingkat kepuasan hasil kerja pegawai
Nilai t hitung > nilai t tabel (2,730 > 1,669) menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi (OCB) memediasi dampak etos kerja pada kinerja karyawan (dengan pengaruh positif sebesar 0,196) . Temuan Uda Aprillia Dwi Pangesti (2015), menunjukkan perilaku kewargaan organisasi (OCB) merupakan mediator yang signifikan dari hubungan antara etos kerja dan kinerja karyawan, memberikan dukungan lebih lanjut untuk pandangan ini.

Simpulan

Kesimpulan dapat ditarik dari studi dan diskusi yang diberikan pada bab sebelumnya seperti yang ditunjukkan:

1. Etos kerja secara parsial memiliki efek positif signifikan untuk kinerja pegawai
2. Etos kerja secara parsial memiliki efek positif signifikan pada OCB
3. OCB secara parsial berdampak positif signifikan pada kinerja pegawai
4. OCB memberi perantara efek etos kerja untuk kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian pada Dinas Sosial P3A Provinsi Bali diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi peningkatan kinerja pegawai.

1. Berkaitan dengan etos kerja, pegawai hendaknya mampu memaksimalkan dalam kinerjanya agar pekerjaan yang dihasilkan dapat sesuai dengan yang diharapkan.

2. Berkaitan dengan kinerja pegawai hendaknya pegawai mampu bekerja dan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi agar dapat menyelesaikan tugas tanpa harus melimpahkan pekerjaan kepada pegawai lain.
3. Berkaitan dengan *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) pegawai hendaknya memiliki kontribusi yang tinggi terhadap perusahaan tanpa harus memperhatikan perlakuan yang kurang baik dari pegawai lain.
4. Temuan penelitian ini berimplikasi pada penelitian selanjutnya mengenai hubungan antara etos kerja dan OCB di Dinas Sosial P3A Provinsi Bali, serta identifikasi faktor tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan identifikasi tindakan perbaikan selanjutnya. dilakukan oleh Dinas Sosial P3A Provinsi Bali untuk mendorong produktivitas di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asroti, A., Mochlasin, M., & Ridlo, M. (2022). Pengaruh Servant Leads Etos Kerja Islami dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organization Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Variabel Intervening. *Jesya*, 5(2), 2179–2191. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.782>.
- Ayundasari, Dini Yunita, dkk. (2017). Improving Employee Performance through Work Motivation and SelfEfficacy Mediated by Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 15 (4).
- Basu, Eeman, Rabindra Kumar Pradhan, and Hare Ram Tewari. 2017. “Impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance in Indian Healthcare Industries: The Mediating Role of Social Capital.” *International Journal of Productivity and Performance Management* 66(6): 780–96.
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja , Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, 4(5), 353–361.
- Dodi, R., Yunus, M., & Amri. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Pt. Arun Ngl Lhokseumawe Aceh. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 98–107. <https://adoc.pub/queue/pengaruh-iklim-organisasi-etos-kerja-dan-disiplin-terhadap-k.html>
- Fadillah, Candra. 2010. Tingkat Pendapatan dan Pengaruhnya terhadap Etos Kerja Guru dalam Mengajar. Tesis. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Firdaus, P. M. (2022). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rianda Usaha Mandiri. 2, 7787(8.5.2017), 2005–2003.

-
- Florindo, L. P. D. R. B., Sintaasih, D. ketut, & Riana, I. G. (2017). Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Ministério Da Solidariedade Social). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(6), 2319–2360.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Karauwan, R., Lengkong, V. P., & Mintardjo, C. (2015). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Emba*, 3(3), 1196–1207.
- Karim, A. (2010). Pegawai Administrator Pelabuhan Tanjung Priok. *Widyariset*, 21–30.
- Khasanah, Uswatun. 2016. *Etos Kerja Menuju Sarana Puncak Prestasi*. Yogyakarta: Harapan Utama.
- Kirana, K. C., Kurniawan, I. S., & Putra, F. C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Ocb Sebagai Pemediasi. *Ekonomi & Bisnis*, 21(1), 30–38. <https://doi.org/10.32722/eb.v21i1.4567>.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional* ..., 5, 740–751. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/view/54614%0Ahttps://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/download/54614/21105>
- Mahayasa, I. G. A., Wulandari, N. L. A. A., & Sumandi, N. K. (2022). Peran Etika Kerja Hindu Dalam Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Era Revolusi Industri 5.0. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(03), 382-391.
- Mahayasa, I. G. A., & Suartina, I. W. (2019). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Peningkatan Pencapaian Tujuan Organisasi: Sebuah Kajian Literatur. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2).
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>
- Pangesti, U. A. D. (2015). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dimediasi Variabel Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Jember.
-

-
- Permatasari, D. V., Ghalib, S., & Irwansyah. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Panin, Tbk Banjarbaru. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 36–42.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: cv. ALFABETA.
- Rahmatia, Nugraha, I. N., Julaeha, S. (2022). Pegawai dengan *Organization Citizenship Behavior*. 5(3), 474–483.
- Rivai, Veithzal, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Sakban, Nural Ifandi, and Ridwan Rifanto. 2019. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Alignment: Journal of Administration and Educational Management* 2(1): 93–104.
- Salamun dkk. 2017. *Persepsi tentang Etos Kerja: Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI.
- Sariani, N. L. P., Mahayasa, I. G. A., Maheswari, A. I. A., Astakoni, I. M. P., & Utami, N. M. S. (2022). Antecedent of Organizational Citizenship Behavior Variables: Gender as Moderator. *Journal of Social Science*, 3(3), 516-533.
- Siregar. 2016. Definisi Etos Kerja (online). <http://jurnal-sdm.com>
- Sugianingrat, I. A. P. W., Mahayasa, I. G. A., Yasa, I. K. D., & Budi, I. G. A. A. E. (2021). Improving Employee Performance Through Spiritual Intelligence and Organizational Citizenship Behavior. *Timor Leste Journal of Business and Management*, 3, 26-33.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>
- Sunarsi, D. 2019. *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Susan, Eri. 2019. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9(2): 952–62
- Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Ni Luh Putu Yanti Astika Dewi 1 *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)*, Bali, Indonesia *Menghadapi situ*. 5(9), 5643–5670.
- Syafrina, Nova. 2017. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru.” *Eko dan Bisnis* 4(8): 1–12.
- Syah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Kualitas Kehidupan Kerja, Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pegawai Bank SUMUT Syariah di Kota Medan). In *Disertasi*. <http://repository.uinsu.ac.id/9114/1/Disertasi.pdf>
- Ticoalu, L. K. (2015). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Aging*, 7(11), 782–790. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
-