

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *JOB SATISFACTION*
TERHADAP KINERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Pada Karyawan PT. BPR Syariah Magetan)**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI
DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SAT SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA SATU
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

OLEH:

ALFY LUTHEIYYATUL HABIIBAH
NIM. 19108020014

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2023

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *JOB SATISFACTION*
TERHADAP KINERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Pada Karyawan PT. BPR Syariah Magetan)**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA SATU
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

ALFY LUTHFIYYATUL HABIIBAH

NIM. 19108020014

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:

Dr. Ruspita Rani Pertiwi S. Psi., M.M

NIP. 19760616 2005012 002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1153/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN JOB SATISFACTION TERHADAP KINERJA DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PT. BPR SYARIAH MAGETAN)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **ALFY LUTHFIYYATUL HABIIBAH**
Nomor Induk Mahasiswa : **19108020014**
Telah diujikan pada : **Kamis, 20 Juli 2023**
Nilai ujian Tugas Akhir : **A-**

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

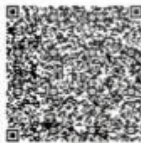
TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

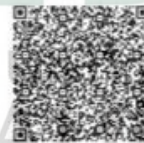
Valid ID: 64db05c2e9e9c



Penguji I

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I
SIGNED

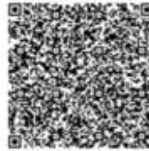
Valid ID: 64c02087ab8bd



Penguji II

Mahfud Asyari, S.E.,M.M.
SIGNED

Valid ID: 64d06d61e600



Yogyakarta, 20 Juli 2023

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 64df31e1d69e2

HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

Hal : Skripsi Saudari Alfy Luthfiyyatul Habiibah

Kepada,

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Alfy Luthfiyyatul Habiibah

NIM : 19108020014

Judul Skripsi : Pengaruh *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* terhadap Kinerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. BPRS Magetan)

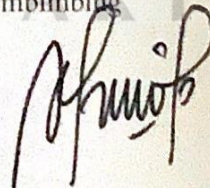
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 06 Juli 2023

Pembimbing



Dr. Ruspita Rani Pertiwi S. Psi., M.M.

NIP. 19760616 2005012 002

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alfy Luthfiyyatul Habiibah

NIM : 19108020014

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "*Pengaruh Employee Engagement dan Job Satisfaction terhadap Kinerja dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. BPR Syariah Magetan)*" adalah hasil penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk disebutkan dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila lain waktu terjadi penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 23 Juni 2023

Penyusun



Alfy Luthfiyyatul Habiibah

19108020014

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alfy Luthfiyyatul Habiibah

NIM : 19108020014

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Dengan mengemban ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-ekklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. BPR Syariah Magetan)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta, 21 Juni 2023
Yang Menyatakan



Alfy Luthfiyyatul Habiibah
19108020014

HALAMAN MOTTO

*“Start now. Start wherever I am. Start with fear. Start with pain. Start with doubt.
Start with hand shaking. Start with voice trembling; but start. Start and don't stop.
Start wherever I am, with what I have. Just start. Because my future needs me, my
past doesn't*

-Unknown-

*“Tidaklah mungkin bagi matahari mengejar bulan dan malam pun tidak
mendahului siang. Masing-masing beredar pada garis edarnya.”*

-Q.S Yasin: 40-

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pertama-tama saya ucapkan terima kasih kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmatnya sehingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir saya dengan baik.

Kedua, saya ingin mengucapkan terima kasih banyak kepada diri saya karena sudah bertahan, sudah kuat, konsisten percaya dengan diri sendiri, dan selalu menjadi diri saya sendiri hingga saat ini. Karya ini adalah persembahan kecil yang sangat spesial untuk kedua orangtua saya yang teramat sangat selalu memperjuangkan dan memberikan yang terbaik untuk anak-anaknya. Karya ini juga saya persembahkan untuk kedua adik perempuan saya yang selalu menghibur dan menguatkan. Dan dengan bangganya saya akan mengatakan kepada mereka “Dek, kakak sudah selesai skripsinya, saatnya berjuang untuk kalian”

Karya ini juga saya persembahkan untuk *support system* satu-satunya di Yogyakarta. Terima kasih telah begitu baik dan simpatik, terima kasih sudah mendampingi dalam segala proses penyelesaian karya ini.

Terakhir, karya ini saya persembahkan untuk teman dan sahabat yang masih ada, masih bertahan, masih memahami, dan merasa tidak terbebani.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba ^ˀ	B	Be
ت	Ta ^ˀ	T	Te
ث	Ṡa ^ˀ	ṡ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa ^ˀ	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha ^ˀ	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra ^ˀ	R	Er
ز	Za ^ˀ	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa ^ˀ	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa ^ˀ	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	„Ain	„	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa ^ˀ	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We

هـ	Ha"	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya"	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangka

متعددة	Ditulis	<i>Muta"addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>„iddah</i>

C. Ta' Marbuttah

Semua ta" marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---◌---	Ditulis	A
---◌---	Ditulis	I
---◌---	Ditulis	U
فَعْل	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذَكَر	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذْهَب	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif جاهلية	Ditulis Ditulis	<i>A</i> <i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati تنسى	Ditulis Ditulis	<i>A</i> <i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati كريم	Ditulis Ditulis	<i>I</i> <i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati فروض	Ditulis Ditulis	<i>U</i> <i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati بينكم	Ditulis Ditulis	<i>A</i> <i>Bainakum</i>
2. Dammah + wawu mati قول	Ditulis Ditulis	<i>Au</i> <i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dan Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
إن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis dengan huruf awal "a".

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *syamsiah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *syamsiah* tersebut.

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوى الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنّة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala Puji bagi Allah SWT atas segala Rahmat, taufiq, dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat serta salam senantiasa telah tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang patut kita teladani akhlaqnya sampai datangnya hari akhir. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau. Aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al-Makin, S.Ag., M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak sekali memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh

kesabaran serta memberikan dukungan dari awal proses skripsi saya sampai tahap akhir skripsi.

5. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu mengarahkan, membimbing penulis selama menempuh pendidikan, meluangkan waktu, dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. BPRS Magetan yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Orang tua tercinta bapak Muh. Amien, S.Ag. dan Ibu Fransiska Kusuma Dewi, serta adik-adik saya Zulfa dan Nada. Terima kasih atas segala doa, dukungan, motivasi, pengorbanan, dan kasih sayang yang diberikan. Semoga senantiasa diberikan Kesehatan, kebahagiaan rezeki, dipermudah segala urusannya, dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
10. Kepada seluruh keluarga besar yang telah mendoakan.
11. Keenam kucing saya saat ini: Bul-bul, Belly, Kakak, Oyen, Abu, dan Amino. Mereka adalah *moodbooster* saya no 1 di dunia ini. Tempat saya mengurangi

dan menghilangkan penat. Terima kasih anak-anak kecil karena sudah menjadi salah satu alasan penulis merasa tenang.

12. Kepada *one and only, my precious*, laki-laki unik dengan NIM 19103070060 Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga yang menahan lelah menemani hampir 24/7, menemani dari senja hingga larut malam. Mengajak keliling Jogja untuk melepas penat. *I have to tell you, thank you anyway.*
13. Kedelapan teman dalam circle Anti Mati Gaya (BFFFL): Lilin, Fiyola, Finka, Vina, Anisa, Fida, Ade, Aya. Terima kasih sudah menemani sejak duduk di bangku SMP. Terima kasih banyak atas dukungan dan kebaikan kalian hingga saat ini.
14. Kepada rekan seperjuangan Program Studi Perbankan Syariah Angkatan 2019 yang sama-sama berjuang untuk menyelesaikan skripsi.
15. Sahabat penulis lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih karena selalu mendengarkan tanpa menjadikannya beban.
16. Keluarga besar KKN 108 Banjarejo, terima kasih atas keakraban, kehangatan, suka duka, dukungan, canda tawa, dan memori yang tercipta sampai saat ini.
17. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa memudahkan segala urusan serta membalas seluruh kebaikan dengan hal yang lebih baik lagi. Peneliti menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu kritik serta saran

yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita semua. Aamiin.

Yogyakarta, 24 Mei 2023

Hormat Saya,



Alfy Luthfiyyatul Habiibah

19108020014



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	i
HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vii
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK	xx
ABSTRACT	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Kajian Teori.....	11
1. Kinerja	11
2. Employee Engagement.....	24
3. Job Satisfaction.....	33
4. Organizational Citizenship Behavior	39
B. Penelitian Terdahulu.....	36
C. Kerangka Penelitian	43
D. Pengembangan Hipotesis	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	52
A. Jenis Penelitian.....	52

B. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	53
1. Sumber Data	53
2. Teknik Pengumpulan Data	53
C. Populasi dan Sampel	54
D. Definisi Operasional Variabel	55
1. Variabel Dependen	56
2. Variabel Independen	56
3. Variabel Intervening	57
E. Skala Pengukuran Penelitian	58
F. Analisis Data	59
1. Uji Statistik Deskriptif	61
2. Uji Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	61
3. Uji Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	62
4. Uji Hipotesis	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	68
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	68
1. Sejarah Objek Penelitian	68
2. Deskripsi Objek Penelitian	69
B. Deskripsi Profil Responden	70
C. Hasil Penelitian	74
1. Uji Outer Model	74
2. Uji Inner Model	77
3. Uji Hipotesis	79
D. Pembahasan	83
BAB V PENUTUP	104
A. Kesimpulan	104
B. Keterbatasan Penelitian	105
C. Saran	106
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN	xxi

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3. 1	Variabel Dependen.....	56
Tabel 3. 2	Variabel Independen	57
Tabel 3. 3	Variabel Intervening	58
Tabel 3. 4	Skala Pengukuran	59
Tabel 3. 5	<i>Rule of Thumb</i>	63
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden	70
Tabel 4. 2	Frekuensi Jawaban Kuesioner Variabel Employee Engagement.....	73
Tabel 4. 3	Frekuensi Jawaban Kuesioner Variabel <i>Job Satisfaction</i>	73
Tabel 4. 4	Frekuensi Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja.....	73
Tabel 4. 5	Frekuensi Jawaban Kuesioner Variabel OCB.....	74
Tabel 4. 6	Hasil Uji Validitas.....	75
Tabel 4. 7	Hasil Uji Reliabilitas	77
Tabel 4. 8	Hasil Uji Inner Model.....	77
Tabel 4. 9	Hasil Uji Hipotesis	80



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Kerangka Penelitian.....	43
Gambar 4. 1	Hasil Uji Hipotesis	79



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	xxi
Lampiran 2	Data Jawaban Kuesioner	xxviii
Lampiran 3	Output Olah Data SEM PLS Menggunakan WarpPLS 8.0.....	xxxvii
Lampiran 4	Curriculum Vitae.....	xli



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Employee Engagement*, *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Magetan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai Variabel intervening. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Squares* menggunakan alat analisis WarpPLS 8.0. Teknik Sampling yang digunakan yaitu *Nonprobability Sampling* dengan metode sampling jenuh dengan menggunakan 32 responden dari karyawan PT. BPRS Magetan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. BPRS Magetan. Sedangkan *Job Satisfaction* tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. BPRS Magetan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja dan OCB mampu memediasi pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja, namun tidak mampu memediasi pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Kinerja karyawan PT. BPRS Magetan.

Kata Kunci: *Employee Engagement*, *Job Satisfaction*, Kinerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Employee Engagement, Job Satisfaction on Employee Engagement Performance at PT. BPRS Magetan with Organizational Citizenship Behavior (OCB) as an Intervening Variable. The analytical method used is Structural Equation Modeling using the Partial Least Squares approach using the WarpPLS 8.0 analysis tool. The sampling technique used is Nonprobability Sampling with saturated sampling method using 32 respondents from employees of PT. BPRS Magetan. The results of the study show that Employee Engagement has a significant influence on the performance of employees at PT. BPRS Magetan. While Job Satisfaction has no influence on the performance of employees of PT. BPRS Magetan. Organizational Citizenship Behavior (OCB) influences Performance and OCB is able to mediate the effect of Employee Engagement on Performance, but is not able to mediate the effect of Job Satisfaction on PT. BPRS Magetan.

Keywords: Employee Engagement, Job Satisfaction, Performance, Organizational Citizenship Behavior (OCB).



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam setiap aktivitas atau kegiatan organisasi, termasuk institusi maupun perusahaan (Sutrisno *et al.*, 2018). Dikutip dari Benny (2005) yang menyatakan bahwa penduduk yang siap, mau, dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi dapat disebut dengan SDM. Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Samsuni, 2017). Studi yang dilakukan oleh (Sakban *et al.*, 2019), menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas dapat diindikasikan oleh kinerja yang tinggi.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang (karyawan) di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan (Lie & Siagian, 2018). Kinerja seseorang memiliki hubungan yang erat dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Kualitas perilaku tersebut memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan kelangsungan bisnis secara keseluruhan (Sahlan *et al.*, 2015). Penjelasan dari (Fahmi, 2016) memperkuat pemahaman bahwa kinerja dapat diinterpretasikan sebagai hasil atau *output* yang diperoleh organisasi selama periode waktu tertentu. Baik organisasi yang berorientasi pada *profit oriented* ataupun *nonprofit oriented* (Fahmi, 2010).

Untuk meningkatkan sebuah kinerja, perlu diperhatikan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi. Faktor ini dapat berasal dari diri karyawan (*internal*) dan dari lingkungan sekitar karyawan (*eksternal*). Dikutip dari (Mangkunegara, 2006), faktor internal meliputi kemampuan karyawan, motivasi karyawan, dan sikap karyawan. Sedangkan faktor eksternal mencakup perilaku dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Dalam referensi lain menurut (Mathis & Jackson, 2001) disebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi kemampuan, dukungan yang diterima, motivasi, keberadaan pekerjaan yang karyawan lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, fokus penelitian ini adalah mengenai keterlibatan karyawan (*employee engagement*), kepuasan kerja karyawan (*job satisfaction*), dan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) dalam mempengaruhi kinerja.

Salah satu kiat yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memperhatikan kontribusi maksimal sumber daya manusia dengan melihat tingginya keterlibatan karyawan (*employee engagement*) terhadap pekerjaan yang mereka miliki. Menurut (Macey & Schneider, 2008), *employee engagement* merupakan penghayatan seorang karyawan yang mencakup pemahaman mendalam tentang visi, misi, dan nilai-nilai organisasi sehingga mereka lebih mungkin untuk memusatkan energi mereka dan mengarahkannya dengan efektif yang mana energi ini akan muncul dalam bentuk antusiasme, inisiatif (kemauan karyawan), usaha dan kegigihan untuk mencapai tujuan

organisasi. Karyawan dalam bekerja akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun emosional selama menunjukkan kinerjanya dalam bekerja (Tjiabrata *et al.*, 2021). Menurut (Macey & Schneider, 2008), karyawan yang terlibat atau *engaged* akan memiliki keinginan kuat untuk terikat dengan pekerjaan mereka. Mereka menunjukkan gairah dan antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan mereka serta bersedia berinvestasi banyak tenaga dan waktu dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka.

Hal lain yang dapat menjadi fokus perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah *job satisfaction*. *Job satisfaction* merupakan hal penting yang harus ditumbuhkan pada setiap karyawan. Menurut (Wiliandari, 2015), kepuasan kerja adalah cerminan dari sikap atau perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Sikap ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya supervisi, kebijakan dan prosedur perusahaan, ikatan sosial, kelompok kerja, kondisi kerja, dan tunjangan yang diberikan (Rohayati, 2014). Kenyataannya, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 1997). Seperti yang telah disampaikan oleh (Cetin *et al.*, 2009), bahwa rasa puas atas proses dan hasil kerja yang diperoleh karyawan akan memperkuat komitmen dan etos kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi mengakibatkan karyawan tersebut akan semakin setia kepada perusahaan, termotivasi, merasa senang dalam bekerja, dan pada akhirnya dapat mencapai tujuan perusahaan serta memiliki kinerja yang baik (Widyaputra & Dewi, 2018).

Selain *employee engagement* dan *job satisfaction*, perilaku kewargaan organisasional (OCB) mempunyai dampak yang sangat positif dalam meningkatkan kinerja. OCB mengacu pada tindakan sukarela dan sadar yang dilakukan oleh karyawan, yang tidak terkait langsung dengan sistem *reward*, namun mampu meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Organ, *et al*, 2006). Organisasi perlu memperhatikan perilaku karyawan di tempat kerja, terutama perilaku OCB. Menurut (Song *et al.*, 2019), hal tersebut dikarenakan perilaku OCB sangat diperlukan dalam perusahaan sebab perilaku ini mengarah pada tindakan individu untuk melakukan sesuatu secara sukarela yang dapat membuat organisasi menjadi lebih efektif. Dalam penelitian ini OCB berfungsi untuk memediasi variabel dependen dan variabel independen yang mana menjelaskan dan memahami hubungan antara dua variabel tersebut. Tujuan utama menggunakan OCB sebagai variabel intervening adalah untuk mencari tau lebih dalam dari penelitian sebelumnya terkait kerangka penelitian dan mengetahui pengaruh secara langsung maupun tidak langsung dari variabel *employee engagement* dan *job satisfaction* terhadap kinerja.

PT. BPRS Magetan merupakan sebuah lembaga perbankan yang dimiliki oleh Pemerintahan Daerah Kabupaten Magetan dan diatur dalam Peraturan Daerah (PERDA) kabupaten Magetan No. 9 tahun 2008. Sesuai dengan laporan penghargaan kinerja yang diperoleh PT. BPRS Magetan mulai dari tahun 2015 sampai tahun 2022, PT. BPRS mengalami peningkatan yang penjelasannya dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Laporan Penghargaan PT. BPRS Magetan
Tahun 2015-2022**

Periode	Penghargaan
2015	Sangat Bagus
2016	Sangat Bagus
2017	Sangat Bagus
2018	Excellent
2019	Excellent
2020-2021	-
2022	The Best

Sumber: Penghargaan PT. BPRS Magetan tahun 2015-2019 dan Diskominfo Magetan

Dengan adanya penghargaan yang diperoleh PT. BPRS Magetan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan meningkat dengan baik. Kesuksesan yang diraih PT. BPRS Magetan didukung oleh seluruh pihak termasuk kinerja yang solid dari seluruh karyawan PT. BPRS Magetan dan juga dukungan dari pemerintah kabupaten Magetan. Hasil wawancara dengan Direktur Utama PT. BPRS Magetan menjelaskan bahwa perusahaan telah memberikan pelatihan, seminar, tunjangan-tunjangan di luar gaji agar karyawan merasa puas dan senang bekerja terhadap imbalan yang diberikan perusahaan. Namun, berbeda dengan fakta di lapangan, kinerja karyawan PT. BPRS Magetan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, masih terdapat karyawan yang sulit melaksanakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh PT. BPRS Magetan. Selain itu kinerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan selama bekerja, masih terdapat beberapa karyawan yang mangkir dan terlambat saat bekerja. Jika keadaan tidak terkendalikan akan menghambat kinerja perusahaan karena karyawan memegang peran penting dalam menjalankan tujuan perusahaan.

Dari pemaparan di atas, *employee engagement*, *job satisfaction*, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataannya di atas, dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatoni *et al.* 2018; Cendani & Tjahjaningsih, 2015; Gentur Kurniawan, 2023 bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian oleh Nurnaningsih & Wahyono 2017; Hariati *et al.*, 2021; Mora *et al.*, 2020 menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja secara signifikan adalah *organizational citizenship behavior*, dibuktikan oleh Abrar & Isyanto, 2019; Novelia *et al.*, 2016; Suzanna, 2017.

Hasil penelitian di atas menunjukkan adanya *research gap* dari Azizah & Gustomo, 2015 yang membuktikan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, *job satisfaction* juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Azhari *et al.*, 2021; Fauziek & Yanuar, 2021; Lestari, 2022; Nabawi, 2019. Kemudian, *organizational citizenship behavior* juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan oleh (Eli *et al.*, 2020; Lukito, 2020).

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik mengangkat penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Employee Engagement* Dan *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan PT. BPR Syariah Magetan)”**.

B. Rumusan Masalah

Pertanyaan penelitian yang dirumuskan berdasarkan latar belakang di atas adalah sebagai berikut:

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT.BPRS Magetan ?
2. Apakah *job satisfaction* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Magetan?
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. BPRS Magetan?
4. Apakah *job satisfaction* berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. BPRS Magetan?
5. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Magetan?
6. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Magetan?
7. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat memediasi pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Magetan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mencapai beberapa tujuan berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Magetan

2. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Magetan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. BPRS Magetan.
4. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. BPRS Magetan.
5. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Magetan.
6. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Magetan.
7. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam memediasi pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Magetan.

D. Manfaat Penelitian

Berikut manfaat yang diharapkan oleh penelitian ini:

1. Bagi Civitas Akademika

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumbangan pemikiran bagi penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi guna menambah kekayaan pengetahuan bagi pembaca.

2. Bagi Praktisi Bank

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengetahui tentang pentingnya faktor-faktor seperti *employee engagement*, *job satisfaction*,

dan *organizational citizenship behavior* dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor perbankan.

E. Sistematika Penelitian

Dalam kajian penelitian ini, sistematika penulisan memuat gambaran yang jelas tentang isi setiap bab dalam penelitian, sehingga memudahkan pembaca untuk mengikuti alur dan logika berpikir penelitian yang dilakukan. Sistematika penulisan meliputi kerangka penyusunan dari bab awal hingga bab terakhir. Adapun sistematikanya yaitu:

Bab pertama adalah pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan untuk mengetahui arah penulisan dalam penelitian.

Bab kedua adalah landasan teori yang berisi tentang tinjauan teori yang relevan, telaah pustaka sebagai referensi penelitian mengenai hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya dan memiliki keterkaitan dengan penelitian yang dilakukan, serta pengembangan hipotesis dan kerangka yang diuji.

Bab ketiga adalah metode penelitian, berisi tentang jenis dan sifat penelitian yang dilakukan, sumber daya dan teknik pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan.

Bab keempat adalah analisis data dan pembahasan yang diperoleh dari penelitian serta merupakan bab yang berisi tentang hasil penelitian yang menjelaskan hubungan hasil dengan teori menggunakan teori-teori terkait

berupa *organizational citizenship behavior*, *job satisfaction*, *employee engagement*, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Kemudian bab ini juga berisi kesesuaian tau ketidaksesuaian hasil dengan penelitian terdahulu .

Bab kelima adalah penutup yang berisi kesimpulan dari jawaban rumusan masalah dalam penelitian ini, juga implikasi, saran dan masukan, serta kekurangan yang ada dalam penelitian ini sebagai bahan analisis lebih lanjut mengenai kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data hasil olah data *Structural Equation Modeling Partial Least Square* menggunakan WarpPLS 8.0 dengan jumlah sampel 32 karyawan berupa kuesioner yang dibagikan melalui *google form* kepada seluruh karyawan PT. BPRS Magetan, dapat disimpulkan yaitu:

1. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti hipotesis pertama **diterima (H1 diterima)**.
2. *Job satisfaction* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini berarti hipotesis kedua **ditolak (H2 ditolak)**.
3. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Ini berarti hipotesis ketiga **diterima (H3 diterima)**.
4. *Job satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Ini berarti hipotesis keempat **ditolak (H4 ditolak)**.
5. *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini berarti hipotesis kelima **diterima (H5 diterima)**.
6. *Organizational citizenship behavior* (OCB) mampu memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja. Ini berarti hipotesis keenam **diterima (H6 diterima)**.

7. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak mampu memediasi pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja. Ini berarti hipotesis ketujuh ditolak (H7 ditolak).

B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini dilaksanakan dengan sebaik mungkin, namun dalam pengerjaannya masih terdapat beberapa kendala sehingga menjadi sebuah keterbatasan pada penelitian ini, diantaranya:

1. Penelitian ini fokus pada pengaruh *employee engagement*, *job satisfaction*, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. Meskipun ada banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini telah memilih variabel-variabel tersebut berdasarkan tujuan dan fokus penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan saja dan populasi penelitian masih sangat terbatas yaitu berjumlah 32 karyawan, meskipun jumlah responden memenuhi syarat minimal untuk analisis statistik tertentu, memiliki jumlah responden yang lebih besar dapat memberikan gambaran yang lebih representatif dan generalisasi yang lebih kuat terhadap populasi yang lebih luas.
3. Faktor-faktor seperti kelelahan, beban kerja, dan waktu yang terbatas dapat mempengaruhi kualitas dan konsentrasi responden dalam mengisi kuesioner. Jika karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan mereka dan memiliki waktu yang terbatas, hal ini dapat memengaruhi tingkat konsentrasi dan fokus mereka saat mengisi kuesioner.

C. Saran

1. Bagi PT. BPRS Magetan

PT. BPRS Magetan dapat menggunakan penelitian ini dalam rangka untuk mengevaluasi secara keseluruhan serta mengembangkan strategi dan program supaya karyawan bisa meningkatkan kinerja dengan mempertahankan *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Selain itu, perusahaan diharapkan untuk tetap menjaga dan tidak mengabaikan *job satisfaction* karyawannya dengan melakukan survei kepuasan karyawan secara berkala.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, penggunaan variabel-variabel ini dapat memberikan wawasan yang berharga tentang hubungan antara *employee engagement*, *job satisfaction*, *organizational citizenship behavior*, dan kinerja karyawan di PT. BPRS Magetan. Namun, untuk penelitian yang lebih komprehensif, dapat dilakukan penambahan variabel-variabel lain yang relevan di masa depan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu dapat menambahkan jumlah responden dengan cara menambah objek penelitian di suatu kabupaten atau kota agar lebih mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrasodik, M., Titisari, P., & Yulisetiari, D. (2020). The Effect Of Spiritual Intelligence And Organizational Culture On Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior (Ocb) As Intervening Variables In Employees Performance Of The Employees Of Baitul Maal Wattamwil Ugt Sidogiri Jember. *International Journal Of Creative And Innovative Research In All Studies*, 2(11), 59–65.
- Abrar, U., & Isyanto, I. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 115. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v7i2.868>
- Affandi, A. S., Patrisia, D., Syahrizal, & Abror. (2018). The Effect Of Employee Engagement And Job Satisfaction On Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Economics, Business And Management Research*, 64, 807–815. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2016.6.001>
- Ali, S., & Farooqi, Y. A. (2014). Effect Of Work Overload On Job Satisfaction , Effect Of Job Satisfaction On Employee Performance And Employee Engagement (A Case Of Public Sector University Of Gujranwala Division). *International Journal Of Multidisciplinary Sciences And Engineering*, 5(8), 23–30. File:///C:/Users/Steve/Documents/Argosy Edd OL/Leadership Articles/Org Behavior/Work Overload_Job Satisfaction_Engagement.Pdf
- Annisa, A., & Soeling, P. D. (2013). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT Chandra Sakti Utama Leasing Jakarta*. Universitas Indonesia.
- Argyle, M. (1989). Do Happy Workers Work Harder? The Effect Of Job Satisfaction On Work Performance. *How Harmfull Is Happiness? Consequences Of Enjoying Life Or Not*, 94–105.
- Arianto, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Staff Pt Kepuh Kencana Arum Mojokerto). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Effect Of Job Satisfaction On Employee Performance. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23(2), 187–193.
- Azizah, A., & Gustomo, A. (2015). The Influence Of Employee Engagement To Employee Performance At Pt Telkom Bandung. *Journal Of Business And Management*, 4(7), 817–829.
- Bangun, W. (2006). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja

- Karyawan (Survei Pada Karyawan Industri Tekstil Propinsi Jawa Barat). *Sosiohumaniora*, 8(2), 143–157.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Benny, C. J. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, III, 59–81.
- Brahmasari, I. A. (2009). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Isu Gender. *DIE: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.30996/Die.V5i2.44>
- Brown, E. A., & Arendt, S. W. (2011). Perceptions Of Transformational Leadership Behaviors And Subordinates' Performance In Hotels. *Journal Of Human Resources In Hospitality And Tourism*, 10(1), 45–59. <https://doi.org/10.1080/15332845.2010.500205>
- Cendani, C., & Tjahjaningsih, E. (2015). Pengaruh Employee Engagement Dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB (Organizational Citizenship Behaviour) Sebagai Mediasi (Studi Pada Bank Jateng Kantor Pusat). *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 30(2), <http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/fe/article/>.
- Cetin, E. I., Kuruuzum, A., & Irmak, S. (2009). Path Analysis Of Organizational Commitment, Job Involvement, And Job Satisfaction In Turkish Hospitality Industry. *Tourism Review*, 64(1), 4–16. <https://doi.org/10.1108/16605370910948821>
- Chaerunissa, E., & Pancasasti, R. (2021). Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 126–146. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Chasanah, S., Indarto, & Santoso, D. (2022). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Di Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang). *Jurnal Ilmiah Universitas Semarang*, 1(2), 93–105. <https://journals.usm.ac.id/index.php/sbj/article/view/5815>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational Behavior Improving Performance And Commitment In The Workplace* (4th Ed.). McGraw-Hill.
- Dharma. (2005). *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar.
- Eli, A. A., Petru, L. C., Jol, S., & Ad, K. (2020). Leader-member Exchange, Organizational Citizenship Behaviours And Performance Of Ghanaian Technical University Lecturers. *African Journal Of Business Management*, 14(1), 25–34. <https://doi.org/10.5897/Ajbm2019.8884>
- Fahmi, I. (2010). *Manajemen Kinerja: Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta.

- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. <https://doi.org/10.20961/jbm.v15i1.4108>
- Fatoni, M., Prihatini, D., & Barokah Suryaningsih, I. (2018). The Role Of OCB In Mediating The Effect Of Employee Engagement And Organizational Commitment On Employee Performance: Contract Vs Permanent Employees. *International Journal Of Scientific Research And Management*, 6(08). <https://doi.org/10.18535/ijrm/v6i8.e103>
- Fauziq, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 20(1), 1–23. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba/article/view/1101>
- Fitri, I. K., & 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 Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 15(2), 276–293. <https://doi.org/http://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/jm/article/view/663>
- Fitrio, T., Apriansyah, R., Utami, S., & Yaspita, H. (2019). The Effect Of Job Satisfaction To Organizational Citizenship Behavior (OCB) Mediated By Organizational Commitment. *International Journal Of Scientific Research And Management*, 7(09). <https://doi.org/10.18535/ijrm/v7i9.em01>
- Gallup. (2004). Employee Engagement Index Survey. *Gallup Management Journal*.
- Gentur Kurniawan. (2023). Pengaruh Employee Engagement Dan Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Ekonomika*, 7(1), 162–170.
- Ghozali, Imam. (2014). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam., & Latan, Hengky. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Wmpiris. BP. UNDIP. Semarang
- Gibson, J. L. (2003). *Struktur Organisasi Dan Manajemen*. Erlangga 5.
- Hali, A. M. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi Pt. Indo Putra Harapan Sukses Makmur). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 228–234.
- Handoko, T. H. (1997). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia* (2 Ed.).

BPFE.

- Hanifah, N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif (Studi Pada Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–10.
- Hapsari, A., & Widiartanto. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening Karyawan Perumnas Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Political*, 1–8. [Http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/](http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/)
- Hariati, Muis, M., & Amar, Y. (2021). The Effect Of Job Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior Through Organizational Citizenship Behavior (The Case Of Local Water Utility Company Of Wae Manurung In Bone Regency). *HJBS (Hasanuddin Journal Of Business Strategy)*, 3(4), 93–104. <https://doi.org/10.14421/jpsi.v7i2.1777>
- Hasibuan, S. . M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hendrawan, A., Suchayawati, H., & Indriyani. (2017). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara. *Jurnal Unimus*, 39–48. <https://media.neliti.com/media/publications/175931-id-none.pdf>
- Hermanto, Y. B., & Srimulyani, V. A. (2022). The Effects Of Organizational Justice On Employee Performance Using Dimension Of Organizational Citizenship Behavior As Mediation. *Sustainability (Switzerland)*, 14(20), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su142013322>
- Hidayati, F. N. R., & Priyono, B. S. (2022). Pengaruh Employee Engagement Dan Knowledge Sharing Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Pada Karyawan LPK Sinar Nusantara, LPK Alfabank Dan LPK Graha Wisata Kota Semarang. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 105(2), 79. <https://core.ac.uk/download/pdf/322599509.pdf>
- Isnaini, F. Z., Sunuharyo, B. S., & Aini, E. K. (2018). Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi Pada Karyawan Hotel Sahid Montana. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(3). https://www.academia.edu/download/59023786/FULLTEXT_SKRIPSI20190424-67365-Uuywx3.pdf
- Ivancevich, Konopaske, M. J., & T.M, R. M. (2006). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* (W. H (Ed.); 7 Ed.). Erlangga.
- Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq, M. (2004). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature And Antecedents. *BRAC University Journal*, 1(2), 75–85.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>

- Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(66), 697–703.
- Khan, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy Of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- King, E. B., George, J. M., & Hebl, M. (2005). Linking Personality To Helping Behaviors At Work: An Interactional Perspective. *Journal Of Personality*, 73(3), 585–607.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9 Ed.). Salemba Empat.
- Kristian, B., & Ferijani, A. (2020). The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Employee Performance With OCB As The Intervening Variables. *Journal Of Management And Business Environment (JMBE)*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.24167/Jmbe.V2i1.2464>
- Kruse, K. (2012a). *Employee Engagement 2.0 : How To Motivate Your Team For High Performance : A “Real-World” Guide For Busy Managers*.
- Kruse, K. (2012b). *What Is Employee Engagement*. Forbes Leadership.
- Kumari, G., & Pandey, K. M. (2011). *Job Satisfaction In Public Sector And Private Sector : A Comparison*. 2(3).
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62. <https://doi.org/10.21512/Humaniora.V5i1.2981>
- Lestari, N. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jeuram). In *Universitas Islam Neger Ar-Raniry Banda Aceh*. Universitas Islam Neger Ar-Raniry Banda Aceh.
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *AGORA*, 6(1).
- Locke, E. . (1976). The Nature And Causes Of Job Satisfaction. In *Handbook Of Industrial And Organizational Psychology*, 1, 1297–1343.
- Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC Di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8(2), 1–9. [Http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10599](http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10599)
- Lumbantoruan, E. R. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Prilaku

- Kewargaan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Perindustrian Dan Perdagangan Crumb Rubber Pekanbaru). *Jom Fekon*, 2(1), 1–10.
- Luthans, F. (2010). Organizational Behavior. In *Hospital Administration*. https://doi.org/10.5005/Jp/Books/10358_23
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning Of Employee Engagement. *Industrial And Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/J.1754-9434.2007.0002.X>
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Rosda.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P., & Huddin, M. (2016). The Effect Of Transformational Leadership And Job Satisfaction On Employee Performance. *Universal Journal Of Management*, 4(4), 189–195. <https://doi.org/10.13189/Ujm.2016.040404>
- Markos, S., & Sridevi, M. (2010). Employee Engagement: The Key To Improving Performance. *International Journal Of Business And Management*, 5(12), 89–96.
- Maryati, T., & Fernando, A. (2018). Peran Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cinemaxx Branch Lippo Plaza Yogyakarta. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 9(2), 158–173. <https://doi.org/10.18196/Bti.92107>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (10 Ed.). Salemba Empat.
- Mcneese-Smith, D. (1996). Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, And Organizational Commitment. *Journal Of Healthcare Management*, 41(2), 160–175.
- Mehboob, F., & Niaz, A. B. (2012). Job Satisfaction As A Predictor Of Organizational Citizenship Behavior A Study Of Faculty Members At Business Institutes. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, (Online), 3(9), 1447–1455.
- Melia, Y., & Dudija, N. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt Taspen Kantor Cabang Utama Bandung). *Eproceedings Of Management*, 3(1).

<https://Openlibrarypublications.Telkomuniversity.Ac.Id/Index.Php/Management/Article/View/11465>

- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya Di Kecamatan Seruway. *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 487–492. <https://doi.org/10.34007/Jehss.V3i2.348>
- Muliawan, D. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017*, 2, 69–78.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667>
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 197023.
- Narimawati, Umi. (2008). Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media 9.
- Novelia, M., Swasto, B., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Komitmen Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Dr . Soegiri Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(2), 71–78.
- Nurnanigsih, S., & Wahyono. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 365–378.
- Ode, W., Muizu, Z., Kaltum, U., Sule, E. T., Ekonomi, F., & Padjadjaran, U. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*, 2, 61–78.
- Organ At. Al. (2006). *OCB It's Nature, Antecedents & Consequences* (Vol. 4, Nomor 1).
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic Review Of Attitudinal And Dispositional Predictors Of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 48, 775–802.
- Owor, J. J. (2016). Human Resource Management Practices, Employee Engagement And Organizational Citizenship Behaviours (Ocb) In Selected Firms In Uganda. *African Journal Of Business Management*, 10(1), 1–12. <https://doi.org/10.5897/Ajbm2015.7954>
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- And Organizational-Level Consequences Of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. *Journal Of Applied Psychology*, 94(1), 122–141. <https://doi.org/10.1037/A0013079>

- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research. *Journal Of Management*, 26(3), 513–563.
- Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational And Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 256–272.
- Puspa, D. M., & Sagala, E. J. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Generasi Y (Studi Pada Bank BRI Kabupaten Wonosobo). *Jurnal Manajemen*, 15(2), 181–194.
- Pusparani, A. W., & Hadi, S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Plant Produksi PT Asia Pacific Fibers, Tbk Kendal). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(3), 1–13. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/20933>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behaviour* (12 Ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (S. Wall (Ed.); 16 Ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13 Ed.). Salemba Empat.
- Robinson, D. A., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The Drivers Of Employee Engagement Brighton*. Institute For Employment Student.
- Rohayati, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *SMART - Study & Management Research*, XI(1), 20–38.
- Rustono, A., & Akbary, F. (2015). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (Dapen) Telkom Bandung. *Agustus*, Vol. 2(No. 2), 1172. https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/files/101940/jurnal_eproc/pengaruh-employee-engagement-terhadap-kinerja-karyawan-dana-pensiun-dapen-telkom-bandung.pdf
- S. Marinda, V., Haizam Mohd Saudi, M., Maya Dora, Y., & Surayya Mohd Saudi, N. (2018). The Influence Of Transformational Leadership And Employee Engagement To Organizational Citizenship Behavior (OCB) And The Effect To Division Effectiveness At PT. X In Indonesia. *International Journal Of Engineering & Technology*, 7(4.34), 309. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i4.34.25302>
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja,

- Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *EMBA*, 3(1), 52–62.
- Sakban, Nurmal, I., & Ridwan, R. Bin. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of Administration And Educational Management*, 2(3), 93–104.
- Sakti, P., Handoyo, R. D., & Wihadanto, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 60–68.
- Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah*, XVII(31), 113–124.
- Sarwono, J. & Narimawati, U. (2015). Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM). Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining And Measuring Work Engagement: Bringing Clarity To The Concept. 10–24.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement Of Work Engagement With A Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational And Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Roma, V. G., & Bakker, A. B. (2001). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal Of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1103/Physreve.63.021114>
- Sekaran, U. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis* (R. Bougie (Ed.); 6 Ed.). Salemba Empat.
- Seran, G. L., Subiyanto, D., & Kurniawan, I. S. (2021). Effect Of Organizational Commitment, Compensation And Job Satisfaction On Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior In Bank BPD DIY Employees Senopati Branch Office. *Bina Bangsa International Journal Of Business And Management*, 1(1), 39–50. <https://doi.org/10.46306/Bbijbm.V1i1.4>
- Sianipar, R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Di Rsd Jaraga Sasameh Buntok. *214 Kindai*, 17, <https://news.ge/anakliis-porti-aris-qveynis-momava>.
- Siregar. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif. Prenadamedia Group.
- Siswono, D., & Sim. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya. *AGORA*, 4.
- Song, E.-J., Kim, M.-J., & Koh, M.-S. (2019). Moderating Effects Of Career Commitment In The Relationship Between Work Engagement And Organizational Citizenship Behaviors Of The Clinical Nurses. *Journal Of*

- Korean Academy Of Nursing Administration*, 25(3), 167–174.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2019.25.3.167>
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Supriyanto. (2009). *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Indeks.
- Sutrisno, Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang). *Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang*, 02(02), 1–11.
- Suzanna, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Cirebon. *Jurnal Logika*, XIX(1), 42–50.
- Thufailah, D. Q., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT . PLN Pusharlis (Persero). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis UIB*, 12(2), 1039–1049.
- Ticoalu, L. K. (2013). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *EMBA*, 1(4), <https://news.ge/anakliis-porti-aris-qveynis-momava>.
- Tjiabrata, W., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 458–468.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. CV. PUSTAKA SETIA.
- Waspodo, A., Ristiani, R., & Handaru, A. W. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 5(2), 222–242.
- Wicaksono, T., & Gazali, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 22. <https://doi.org/10.31602/atd.v5i1.3219>
- Widodo, W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka

Pelajar.

- Widyaputra, I. K. A., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bussan Auto Finance. *Manajemen Unud*, 7(1), 85–104. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.V7.I01.P04>
- Widyastuti, N., & Palupiningdyah. (2015). Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1), 120–128.
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society: Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*, XIV.
- Yousef, D. A. (2002). Job Satisfaction As A Mediator Of The Relationship Between Role Stressors And Organizational Commitment: A Study From An Arabic Cultural Perspective. *Journal Of Management Psychology*.