Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizhenship Behavior

by M. Andi Prayogi

Submission date: 16-Dec-2023 01:04PM (UTC+0700)
Submission ID: 2260553635
File name: Pengaruh_Pelatihan_Dan_Budaya_Organisasi_Terhadap_Kinerja.pdf (661.42K)
Word count: 4141
Character count: 26604

Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan, 2(1), 2021, hal 1068-1076
ISSN 2714-8785
DOI: https://doi.org/10.30596/snk.v2i1.8440

Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizhenship Behavior

Muhammad Andi Prayogi
Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
muhammadandi@umsu.ac.id

Salman Farisi
Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
salmanfarisi@umsu.ac.id

Husnul Salwa
Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
husnulsalwa03@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah organizational citizenship behavior memediasi pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi data manajemen pada PT.Telekomunikasi Indonesia TBK Cabang Medan yang berjumlah 13 orang. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah sklah likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistika.Metode statistika yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Hasil pengujian dengan menggunakan SmartPLS3 bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh organizational citizenship behavior diperoleh T-Hitung (2.050) > T-Tabel (2.011) dengan nilai P-Value (0.041) < (0.05) oleh karena itu Ho ditolak dan Ha diterima serta Original sample (0.177) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan. Bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh organizational citizenship behavior diperoleh T-hitung (2.129) > T-Tabel (2.011) dengan nilai P-Value (0.034) < (0.05) oleh karena itu Ho ditolak dan Ha diterima serta Original sample (0.271) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci : Pelatihan, Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out and analyze whether organizational citizenship behavior mediated the effect of training and organizational culture on employee performance.The research method used in thid study is a quantitative research method.

Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan, 2(1), 2021, hal 1068-1076
ISSN 2714-8785
DOI: https://doi.org/10.30596/snk.v2i1.8440

The population in this study were all employees of data management division at PT.Telekomunikasi Indonesia TBK Cabang Medan, amounting to 50 people. The sample in this study used a saturated sample, namely using all members of the population as a sample. The data used in this study is primary data, namely by distributing questionnaires. The measurement scale used is the likert scale. The data analysis technique used in this researcg is quantitative data analysis technique using statistical method. The statistical method used is Partial Least Square (PLS). The test result using SmartPLS3 that the effect of training on employee performance is mediated by organizational citizenship behavior T-Hitung (2.050) > T-Tabel (2.011) with a P-Value (0.041) < (0.05) therefore Ho is rejected and Ha is accepted and the original sample (0.177) shows that there is a positive and significant effect, that the influence of organizational culture on employee performance is mediated by organizational citizenship behavior obtained T-hitung (2.129) > T-Tabel (2.011) with a P-Value (0.034) < (0.05) therefore Ho is rejected and Ha is accepted and the original sample is (0.271) shows that there is a positive and significant effect.

Keywords : Training, Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencananya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. Sumber daya manusia atau manpower merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. (Priyono, 2008). Pemanfaatan dan peningkatan sumber daya manusia ditujukan bukan saja untuk meningkatkan mutu manusia secara individual seperti peningkatan kesehatan dan pendidikan, akan tetapi ditujukan pada peningkatan kinerja yang efektif dan efisien serta menjadi tenaga kerja yang memiliki produktifitas yang tinggi dan meningkatnya komitmen terhadap organisasinya (Bukman, 2017).

Pelatihan merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat. Maka ketika perusahaan memberikan pelatihan yang efektif, hal tersebut akan memberikan pengetahuan baru, keterampilan baru, kemampuan baru dan perilaku yang tepat dimana hal ini akan memberikan peningkatan kontribusi karyawan berupa kinerja optimal untuk perusahaan agar perusahaan mampu mencapai tujuan. Dengan hal ini, maka perusahaan dapat tumbuh dan unggul ditengah persaingan atau paling tidak perusahaan dapat tetap bertahan (Rifan, 2019). Selain Pelatihan ada faktor lain dalam menjamin peningkatan kinerja karyawan yaitu adanya budaya organisasi yang memiliki peran didalam kelangsungan hidup anggota organisasi. Budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang dipercayai sehingga menjadi karakteristik yang diberikan anggota kepada suatu organisasi. Budaya organisasi berperan dalam menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain dimana hal ini menciptakan keunikan budaya pada suatu organisasi dimana budaya membawa suatu rasa identitas terhadap anggota-anggota organisasi (Khoirunnisa, 2019). Budaya organisasi yang semakin permisif (terbuka) menyebabkan lingkungan kerja organisasi semakin menuntut adanya proses perbaikan kualitas kinerja karyawan. Satu dan lain faktor tersebut berkaitan secara

Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan,2(1), 2021, hal 1068-1076
ISSN 2714-8785
DOI: https://doi.org/10.30596/snk.v2i1.8440

langsung dengan mati hidupnya perusahaan yang diakibatkan oleh kesalahan dalam implementasi dan proses pembelajaran lingkungan dan budaya organisasi dan juga semakin rendahnya perhatian sumber daya manusia disebagian besar organisasi (Warsito, 2014).

KAJIAN TEORI

Pelatihan

Menurut Siswoyo (2018) Pelatihan adalah pendekatan on-the-job individu untuk membantu mengembangkan keterampilan dan tingkat kompetensi mereka. Kebutuhan pembinaan timbul dari tinjauan kinerja formal atau informal, namun kesempatan untuk pembinaan akan muncul pada saat kegiatan rutin. Menurut Indriawan et al., (2018) Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pegetahuan dari karyawan. Menurut Priyono (2008) indikator dalam pelaksanaan latihan antara lain, yaitu: a) Tujuan dan peserta pengembangan, b) Metode-metode dan kurikulum pengembangan yang akan diberikan, c) Tolak ukur metode pengembangan yang akan diterapkan, d) Dasar penilaian dan unsur-unsur yang dinilai, e) Asas dan dasar-dasar promosi karyawan, f) Biaya-biaya pengembangan yang akan dikeluarkan, g) Penilai dan ruang lingkup penilaian.

Budaya Organisasi

Menurut Jufrizen & Ramadhani (2020) Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawanmempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Menurut Irene & Gusti (2020) Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Menurut Larasati (2012) yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi yaitu: a) Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, b) Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko, c) Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi, d) Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi, e) Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi, f) Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi, g) Toleransi terhadap konflik, h) sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka.

Organizational Citizenship Behavior

Menurut (Bustomi et al., 2020) Organizatinal Citizenship Behavior merupakan suatu perilaku yang dilakukan oleh individu atau karyawan secara sukarela yang bukanlah kewajiban suatu kewajiban kerjanya (job description) dan dengan tanpa meminta imbalan apapun sehingga mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi. Menurut Yohanes (2018) indikator Organizational citizenship behavior sebagai berikut : Altruism (Perilaku membantu orang lain) Perilaku yang meliputi membantu rekan kerja baru yang sedang mempelajari pekerjaannya, membantu rekan kerja yang pekerjaannya menumpuk, atau menyelesaikan masalah-masalah yang berhubungan dengan organisasi. Conscientiousness (Kedisiplianan atau ketelitian) Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan meliputi kehadiran, mematuhi peraturan, memanfaatkan waktu istirahat, dan sebagainya. Sportmanship (Perilaku yang sportif) Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan – keberatan. Seseorang yang

Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan,2(1), 2021, hal 1068-1076
ISSN 2714-8785
DOI: https://doi.org/10.30596/snk.v2i1.8440

mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, tidak kecewa saat orang lain tidak mengikuti sarannya, mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan tim. Courtesy (Menjaga hubungan baik) Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah – masalah interpersonal, mencegah seseorang bekerja lebih keras, dan jika kita akan menambahkan pekerjaan kepada seseorang, kita seharusnya memberi tahu orang tersebut terlebih dahulu agar dapat bersiap-siap. Civic Virtue (kebijaksanaan warga) Sebuah sikap keterlibatan yang bertanggung jawab dalam proses pemerintahan organisasi.

Kinerja

Menurut Ainanur & Tirtayasa (2018) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Meithiana (2017) dibahas dalam buku dipaparkan sebagai berikut: Kualitas Kerja, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Pengukuran kualitas kerja adalah sebagai berikut: karyawan memiliki kecermatan/ketelitian pekerjaannya, karyawan mematuhi prosedur operasional sesuai ketentuan organisasi, serta karyawan memperhatikan kebutuhan pelanggan yang dilayani, Produktivitas, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan. Pengukuran produktivitas adalah sebagai berikut: karyawan mampu menyelesaikan tugas kerja yang diberikan sesuai target yang diberikan oleh organisasi, karyawan menggunakan waktu kerja dengan seksama, serta karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan organisasi ini.Tanggung jawab, yaitu tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya (organisasi).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data Primer (kuesioner) dan data sekunder serta instrumen penelitiannya berupa angket terstruktur dimana variabel diukur dengan skla likert. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian data management PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan yang berjumlah 50 orang. Adapun teknik yang digunakan adalah Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak Smart-PLS3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul dengan tujuan untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Model persamaaan struktural (Structural Equation Modeling) adalah teknik analisis multivariat generasi kedua yang menggabungkan analisis faktor dan jalur sehingga memungkinkan bagi peneliti untuk menguji serta mengestimasi secara simultan hubungan antara multiple exogeneus dan endogeneus dengan banyak indikator (Haryono, 2016). Secara umumnya bahwa Structural Equation Modeling (SEM) adalah sebuah model statistik yang memberikan perkiraan perhitungan dari kekuatan hubungan hipotesis diantara variabel dalam sebuah model teoritis, baik langsung atau melalu variabel antara (intervening or moderating) Partial Least Square (PLS), menggunakan dua evaluasi model pengukuran dalam uji analisis, yaitu Outer

Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan, 2(1), 2021, hal 1068-1076
ISSN 2714-8785
DOI: https://doi.org/10.30596/snk.v2i1.8440

Model bertujuan untuk mmenguji validitas dan reliabilitas; inner Model bertujuan untuk menguji kualitas (pengujian hipotesis untuk menguji dengan model prediksi).

Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistik	T Tabel	P Value
Pelatihan -> OCB	0.310	0.333	0.144	2.155	2.011	0.032
Pelatihan -> Kinerja karyawan	0.079	0.056	0.142	0.555	2.011	0.579
OCB -> Kinerja karyawan	0.569	0.572	0.158	3.614	2.011	0.000
Budaya Organisasi -> OCB	0.476	0.476	0.141	3.380	2.011	0.000
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.188	0.212	0.167	1.125	2.011	0.261

Sumber : Data SEM-PLS 2021

Kesimpulan dari pengujian direct effect pada table diatas adalah sebagai berikut :

(1) Pelatihan terhadap organizational citizenship behavior : koefisien jalur = 2.155 > T-Tabel 2.011, artinya pengaruh X1 terhadap Z adalah positif dan signifikan.

(2) Pelatihan terhadap kinerja karyawan koefisien jalur = 0.555 < T-Tabel 2.011, artinya pengaruh X1 terhadap Y adalah positif namun tidak signifikan.

(3) Organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan koefisien jalur = 3.614 > T-Tabel 2.011, artinya pengaruh Z terhadap Y adalah positif dan signifikan.

(4) Budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior koefisien jalur = 3.380 > T-Tabel 2.011, artinya pengaruh X2 terhadap Z adalah positif dan signifikan.

(5) Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan koefisien jalur = 1.125 < T-Tabel 2.011, artinya pengaruh X2 terhadap Y adalah positif namun tidak signifikan.

Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan, 2(1), 2021, hal 1068-1076
ISSN 2714-8785
DOI: https://doi.org/10.30596/snk.v2i1.8440

Indirect effect

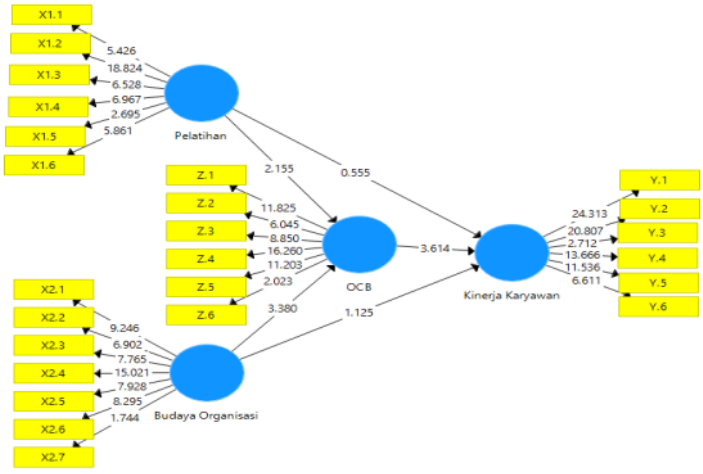
	Original Sample (o)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistik	T Tabel	P Value
Pelatihan -> OCB-> Kinerja karyawan	0.177	0.181	0.086	2.050	2.011	0.041
Budaya Organisasi -> OCB -> Kinerja Karywan	0.271	0.277	0.127	2.129	2.011	0.034

Sumber Data : SEM-PLS 2021

Kesimpulan dari pengujian direct effect pada table diatas adalah sebagai berikut

(1) Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi organizational citizenship behavior koefisien jalur : = 2.050 > T Tabel 2.011,artinya pengaruh tidak langsuh dari pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dimediasi organizational citizenship behavior (Z) adalah berpengaruh positif dan signifikan.

(2) Pengaruh budaya organsisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi organizational citizenship behavior koefisien jalur = 2.129 > T Tabel 2.011, artinya pengaruh tidak langsung budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dimediasi organizational citizenship behavior (Z) adalah berpengaruh positif dan signifikan.



Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan, 2(1), 2021, hal 1068-1076
ISSN 2714-8785
DOI: https://doi.org/10.30596/snk.v2i1.8440

DISKUSI

Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik Pelatihan (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil T-hitung (0.555) < T-Tabel (2.011) dan nilai P-Values (0.579) > 0.05 oleh karena itu ho diterima dan ha ditolak dan menunjukan bahwa pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) tidak signifikan namun dengan adanya nilai original sampel (0.079) yang positif maka pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) masih memiliki pengaruh positif. Sehingga hipotesis ini yang mempresentasikan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan tidak terdukung

Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil T-hitung (1.125) < T-Tabel (2.011) dan nilai P-Values (0.261) > 0.05 oleh karena itu ho diterima dan ha ditolak dan menunjukan bahwa Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) tidak signifikan namun dengan adanya nilai original sampel (0.188) yang positif maka Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) masih memiliki pengaruh positif. Sehingga hipotesis ini yang mempresentasikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tidak terdukung.

Pelatihan Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Dari hasil uji statistik Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (Z). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil T-hitung (2.155) > T-Tabel (2.011) dengan nilai P-Value (0.032) < 0.05 oleh karena itu Ho ditolak dan Ha diterima serta Original sample (0.310) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap organizational citizenship behavior pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan. Pendapat diatas sejalan dengan hasil penelitian Setyawan & Sahrah (2012), Ayudia & Suhartini (2020), Maisah (2016), Soeltan & Hardianti (2017), Yosoa & Prayekti (2018), Kadarningsih et al., (2020)

Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Organisational Citizenship Behaviour

Dari hasil uji statistik Dari hasil uji statistik Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (Z). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil T-hitung (3.380) > T-Tabel (2.011) dengan nilai P-Value (0.000) < 0.05 oleh karena itu Ho ditolak dan Ha diterima serta Original sample (0.476) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan. Pendapat diatas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Ariani et al., (2017), Marlina et al., (2020), Yohanes (2018), Warsito (2014), Suharsono & Suci (2019), Irene & Gusti (2020), Satyawan & Satrya (2020), Devita & Ahmad (2018), Udayani & Sunariani (2019), Venty et al., (2015)

Organizational Citizenship Behavior Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil statistik Dari hasil uji statistik Organizational Citizenship Behavior (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil T-hitung (3.614) > T-Tabel (2.011) dengan nilai P-Value (0.000) < 0.05 oleh karena

Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan, 2(1), 2021, hal 1068-1076
ISSN 2714-8785
DOI: https://doi.org/10.30596/snk.v2i1.8440

Ho ditolak dan Ha diterima serta Original sample (0.569) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan. Pendapat diatas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Jufrizen et al., (2020), Yumna & Hamidah (2017), Soeltan & Hardianti (2017), Hamzah & Pratama (2015), Ayudia & Suhartini (2020)

Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organizational Citizenship Behavior

Dari hasil uji statistik Dari hasil uji statistik Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimediasi Organizational Citizenship Behavior (Z). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil T-hitung (2.050) > T-Tabel (2.011) dengan nilai P-Value (0.041) < 0.05 oleh karena itu Ho ditolak dan Ha diterima serta Original sample (0.177) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimediasi Organizational Citizenship Behavior (Z). Pendapat diatas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Rahayu (2012), dan Hamzah & Pratama (2015)

Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organizational Citizenship Behavior

Dari hasil uji statistik Dari hasil uji statistik Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimediasi Organizational Citizenship Behavior (Z). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil T-hitung (2.129) > T-Tabel (2.011) dengan nilai P-Value (0.034) < 0.05 oleh karena itu Ho ditolak dan Ha diterima serta Original sample (0.271) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimediasi Organizational Citizenship Behavior (Z).

Perilaku positif tercerminkan ke dalam bentuk kesediaan untuk bekerja, dan berkontribusi kepada organisasi. Pendapat diatas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Hamzah & Pratama (2015), Rahayu (2012) menyatakan bahwa pengaruh budaya organisasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi organizational citizenship behavior.

KESIMPULAN

Berdasarkan dengan adanya data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organizational Citizenship Behavior pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan. Penelitian ini yang telah dianalisa maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Pelatihan berpangaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan. Organitational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi organizational citizenship behavior pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

ISSN 2714-8785
DOI: https://doi.org/10.30596/snk.v2i1.8440

kinerja karyawan yang dimediasi organizational citizenship behavior pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan.

REFERENSI

Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 1–14. https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234

Ariani, A. P., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Pemediasi Komitmen Afektif Di Sekretariat Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *7*(3), 2665. https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i07.p03

Ayudia, W. M., & Suhartini, S. (2020). Organizational Citizenship Behavior dalam Memoderasi Pengaruh Work Life Policies, Pemberdayaan, dan Training & Development Terhadap Kinerja. *Orphanet Journal of Rare Diseases*, *21*(1), 1–9.

Bukman, L. (2017). *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai*. CV Amanah.

Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman, H. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, *5*(1), 1–16. https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i1.2002

Devita, C., & Ahmad, M. A. (2018). Hubungan Motivasi, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Dengan Organization Citizenship Behavior (Ocb) Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Grhasia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1689–1699.

Hamzah, H., & Pratama, P. (2015). Prengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi Dan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Malang. *E-Jurnal Ekonomi*, *7*(3), 118–133.

Indriawan, I., Usman, P., Imran, N., & Yana, Y. A. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Kantor Upbu Kelas I Utama Sentani). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *2*(6), 1–10.

Irene, G., & Gusti, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *9*(7), 2810. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p17

Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, *4*(2), 145–165. https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159

Jufrizen, J., & Ramadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, *3*(1), 66–79.

Kadarningsih, A., Oktavia, V., & Ali, A. (2020). The Role of OCB as a Mediator in Improving Employees Performance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *5*(2), 123–134. https://doi.org/10.23917/benefit.v5i2.11087

Khoirunnisa, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerjakaryawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Asahimas Chemical Indonesia. *Jurnal Ad'ministrare*, *1*(2), 44–56. http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-849873-6.00001-7

Larasati, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama.

Maisah, M. (2016). Peningkatan Organizational Citizenship dan Spritual Quotient Melalui

ISSN 2714-8785
DOI: https://doi.org/10.30596/snk.v2i1.8440

Pelatihan Berbasis Nilai Spritual Guru MTs. *Jurnal Pendidikan*, *2*(4), 217–224.

Marlina, E., Wulandari, N., & Ramashar, W. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan SKK Migas. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, *2*(1), 127–137. https://doi.org/10.37859/mrabj.v2i1.2131

Meithiana, I. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.

Priyono, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue July). Zifatama Publisher.

Rahayu, N. (2012). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Organizational Citizenship Behavior Ningsih Rahayu Pengantar Sumber daya insani di Indonesia rendah , terutama yang bekerja di instansi sering contoh instansi sidak pemkot M. *Jurnal Ekonomi*, *9*(2), 99–108.

Rifan, P. (2019). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intevening di Sekretariat Badan Pelatihan dan Pendidikan Keuangan (BPPK) Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, *1*(3), 113–165. https://dspace.uii.ac.id/handle/1

Satyawan, P. P. A., & Satrya, I. G. B. honor. (2020). *Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pelatihan Hijau Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Hotel Griya Santrian Sanur*. *9*(9), 3321–3340.

Setyawan, N. F. B., & Sahrah, A. (2012). Peningkatan organizational citizenship behavior pada karyawan melalui pelatihan perjasama. *Insight*, *10*(1), 17–36.

Siswoyo, H. (2013). Teori Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan. In *Prilaku Organisasi*. PT.Intermedia Personalia Utama.

Siswoyo, H. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS 22.00, LISREL 8.80 dan Smart PLS 3.0 (SSEM method for management research with AMOS 22.00, LISREL 8.80 and Smart PLS 3.0)*. PT.Intermedia Personalia Utama.

Siswoyo, H. (2018). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Luxima Metro Media.

Soeltan, M., & Hardianti, S. M. (2017). Pengaruh Standard Pelatihan Kerja dan OCB Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Netra :Tan MIyat: Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, *3*(01), 133–156.

Suharsono, R. A., & Suci, R. P. (2019). Hubungan Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior Dengan Kinerja: Pendekatan Konseptual. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, *5*(6), 28–36. http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/jim/article/download/1793/1275

Udayani, N. L. putu K., & Sunariani, N. nyoman. (2019). Budaya organisasi, pengembangan karir,job insecurity terhadap organisational citizenship behaviour dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *8*(2), 342–353. http://journal.stieindragiri.ac.id/index.

Venty, M. hertina, Widiartanto, W., & Reni, D. S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Masscom Graphy Semarang) pada Karyawan PT Masscom Graphy Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, *4*(3), 224–235.

Warsito, B. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Dan Kinerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, *4*(2), 83–96.

Yohanes, H. P. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship

ISSN 2714-8785
DOI: https://doi.org/10.30596/snk.v2i1.8440

Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. (studi pada Karyawan Kusuma Agrowisata Divisi Hotel Kota Batu). *AGORA*, *6*(1), 1–8.

Yosoa, P. S., & Prayekti, P. (2018). Pengaruh Budaya Kerja, Pelatiham, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pengrajin Batik Di Sentra Batik Giriloyo Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, *8*(1), 79–87.

Yumna, P. D., & Hamidah, U. N. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *46*(1).

Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizhenship Behavior

ORIGINALITY REPORT

18%	%	18%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Anisa Anisa. "PENGARUH LINGKUNGAN KELUARGA TERHADAP PEMBENTUKAN KARAKTER RELIGIUS PESERTA DIDIK DI SD ISLAM AS-SALAM DAN DAARUL FIKRI MALANG", IBTIDAI'Y DATOKARAMA: JURNAL PENDIDIKAN DASAR, 2020 Publication	1%
2	Dewi Kusumastuti, Oryzati Hilman, Arlina Dewi. "Persepsi Pasien dan Perawat tentang Patient Safety di Pelayanan Hemodialisa", Jurnal Keperawatan Silampari, 2021 Publication	1%
3	Gusti Agung Anantabhoga Prubovsky Utameyasa, Bowo Santoso. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Bumi Delta Makmur", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2022 Publication	1%

4	Martha Sari Ayu, Bambang Niko Pasla, Fathiyah Fathiyah, Lailatul Isnaini, Novita Erlinda. "Transformational Style of Leadership and Psychological Capital: The Mediating Role of Work Engagement", Jurnal Prajaiswara, 2022 Publication	1 %
5	Anang Siswahyudi. "KEBIJAKAN PEMBERIAN TAMBAHAN PERBAIKAN PENGHASILAN PEMERINTAH KABUPATEN KEDIRI", Jurnal Mediasosian : Jurnal Ilmu Sosial dan Administrasi Negara, 2019 Publication	1 %
6	Riadinni Alita. "Konfirmasi Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit", Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, 2019 Publication	1 %
7	Efrinaldi Efrinaldi, Ambiyar Ambiyar, Hasan Maksum, Waskito Waskito. "Kontribusi bursa kerja khusus dan kemampuan bekerjasama terhadap kesiapan memasuki dunia kerja siswa sekolah menengah kejuruan", Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia, 2023 Publication	1 %
8	Azwar Azwar, Nanda Windi Ani, Aqilla Tauhidta Arla Putri. "Pengaruh Digital Marketing, Inovasi, dan Word of Mouth	1 %

terhadap Keputusan Pembelian", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2022
Publication

---

9 Bappeda Kota Pangkalpinang. "PENDEKATAN VALUE FOR MONEY DALAMPENGUKURAN KINERJA KOTA PANGKALPINANG", Holistic Journal of Management Research, 2020 — 1%
Publication

---

10 Agusta Hari Sandy, Koko Hermanto. "ANALYSIS OF THE FACTORS THAT INFLUENCE CUSTOMER INTEREST IN USING MOBILE BANKING AT PT. BANK NTB SYARIAH ALAS SUB-BRANCH", BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan, 2022 — <1%
Publication

---

11 Cindy Marisa, Astri Maharani Putri. "The influence of individual counseling in improving learning motivation for students", TERAPUTIK: Jurnal Bimbingan dan Konseling, 2017 — <1%
Publication

---

12 Irwan Cahyadi. "Motivasi Kerja Karyawan LPP RRI Mataram Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja", Target : Jurnal Manajemen Bisnis, 2019 — <1%
Publication

13	Endang Rahmawati. "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PABRIK KRUPUK PULI “TELOR WALET” DUSUN KEMBANGAN DESA GARON KECAMATAN BALEREJO KABUPATEN MADIUN", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2014 Publication	<1%
14	Zhenjie Wang, Jiewei Zhang, Hafeez Ullah. "Exploring the Multidimensional Perspective of Retail Investors’ Attention: The Mediating Influence of Corporate Governance and Information Disclosure on Corporate Environmental Performance in China", Sustainability, 2023 Publication	<1%
15	Bedjo Santoso, Widodo Widodo, Muhammad Taufiq Akbar, Khaliq Ahmad, Rahmat Heru Setianto. "The Determinant of Sukuk Rating: Agency Theory and Asymmetry Theory Perspectives", Risks, 2022 Publication	<1%
16	Marsono Marsono. "Peningkatan Kemampuan Menyusun Silabus Mulok Kebencanaan Melalui Pelatihan Bagi Guru Kelas Atas", Edukasi: Jurnal Penelitian dan Artikel Pendidikan, 2020 Publication	<1%

17	Muh Kasim, Muh Yahya, Masri Ridwan. "PEMETAAN SEBARAN DAYA TARIK WISATA DI DESA BULO SEBAGAI KAWASAN AGROWISATA KAB POLEWALI MANDAR SULAWESI BARAT", JAMBURA GEO EDUCATION JOURNAL, 2022 Publication	<1 %
18	Rahayu Suryaningtyas, Eko Muh Widodo, Muhammad Imron Rosyidi. "Model Pengembangan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Industri Maintenance Tangki LPG", Borobudur Engineering Review, 2022 Publication	<1 %
19	Mirza Rizki Mutiara, Kemas Muhammad Husni Thamrin, Isni Andriana. "Pengaruh Return on Assets, Current Ratio, Debt to Equity Ratio dan Total Assets Turnover terhadap Price to Book Value:", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2023 Publication	<1 %
20	Rohaelis Nuraisiah. "PENGARUH INTENSITAS PERSAINGAN, DELEGASI, STRATEGI DAN PERUBAHAN SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA ORGANISASI", Progress: Jurnal Pendidikan, Akuntansi dan Keuangan, 2018 Publication	<1 %

21	IDRIS AGUNG SAPUTRA. "PENGARUH PELATIHAN SERVICE EXCELLENT DAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LABORATORIUM PARAHITA DIAGNOSTIC CENTER SURABAYA", MANAJERIAL, 2018 Publication	<1%
22	Anggun Tri Sukma Utami, Yahya Ahmad, Rahmat Taufiq Dwi Jatmika. "PERILAKU KONSUMEN AKIBAT PANDEMI COVID-19 DAN PERKEMBANGAN E-COMMERCE", AGRITA (AGri), 2021 Publication	<1%
23	Ardiansyah Ardiansyah, Hamidah Hamidah, Dewi Susita. "The Influence of Organizational Culture and Compensation toward Organizational Citizenship Behavior and Its Implications on Turnover Intention of the Internal Employees of Matahari Department Store", KnE Social Sciences, 2020 Publication	<1%
24	Ayu Evida Restianah. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PENGEMASAN (PENGANTONGAN) SEMEN DI PT. SWABINA GATRA GRESIK", MANAJERIAL, 2019 Publication	<1%

25	Heri Wijayanto. "Budaya Organisasi dalam Implementasi Enterprise Resources Planning Perguruan Tinggi di Jawa Timur", Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, 2020 Publication	<1%
26	Hasan Baharun, Abd Hamid Wahid, Khodijatul Qodriyah, Sri Wahyuni, Fatmawati Fatmawati. "Building a Literacy Culture Based on Local Wisdom through Women's Leadership", Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 2022 Publication	<1%
27	Hutomo Atman Maulana. "Persepsi Mahasiswa terhadap Pembelajaran Daring di Pendidikan Tinggi Vokasi: Studi Perbandingan antara Penggunaan Google Classroom dan Zoom Meeting", EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN, 2021 Publication	<1%
28	Muhamad Ali. "Pengaruh Pengetahuan Dan Sikap Terhadap Minat Berwirausaha Pada Mahasiswa Program Kewirausahaan Lintas Prodi", JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan), 2021 Publication	<1%
29	Revi Ifatul Azizah, Fathor AS. "Peran Pemasaran Digital, Fasilitas, Kepuasan terhadap Minat Berkunjung Ulang Pada Desa	<1%

Wisata", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2023
Publication

30 Eline Charla Bingan. "Use Of Lavender Aromatherapy Fabric Mask On The Intensity Of Menatory Pain In Women", Jurnal Kebidanan Malahayati, 2023 <1%
Publication

31 Haniah Hanafie, Agus Nugraha, Masrul Huda. "Eksistensi BUMDes dalam Upaya Meningkatkan Pendapatan Asli Desa (PAD) dan Penguatan Ekonomi Desa di Kecamatan Susukan, Kabupaten Cirebon, Provinsi Jawa Barat", Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi, 2022 <1%
Publication

32 Muhammad Nurhaula Huddin. "ANALISIS FAKTOR PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPERCAYAAN DIMEDIASI KEPUASAN NASABAH PADA NASABAH BRI SYARIAH", Banque Syar'i : Jurnal llmiah Perbankan Syariah, 2019 <1%
Publication

33 Novi Nazilah, Misnaniarti Misnaniarti, Yuanita Windusari. "ANALISA HUBUNGAN PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TENAGA KEPERAWATAN TERHADAP KINERJA PERAWAT <1%

DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SUNGAI LILIN", Jurnal Keperawatan Sriwijaya, 2020
Publication

---

34 Riesta Chahya Agustina, Awan Santosa. "PENGARUH DAR, DER DAN TATA KELOLA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN FARMASI", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2019 <1%
Publication

---

35 Rosdita Indah Yuniawati, Puji Lestari. "Pengaruh Global Investment Climate Change Dan Inflasi Terhadap Nilai IHSG Indonesia 2016-2019", Media Ekonomi, 2021 <1%
Publication

---

36 Sri Sarjana, Nur Khayati. "PENGARUH ETIKA, PERILAKU, DAN KEPRIBADIAN TERHADAP INTEGRITAS GURU", Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 2017 <1%
Publication

---

37 Adinda Farhah, Jafar Ahiri, Muh Ilham. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi, 2020 <1%
Publication

---

38 Andreas Juhara. "Meningkatkan Hasil Belajar Lari Sprint Melalui Permainan Hitam Hijau Pada Siswa", JUARA : Jurnal Olahraga, 2016 <1%

Publication

39	Anwar Anwar. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan", Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan), 2021 Publication	<1%
40	Bayu Sentosa. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KECAMATAN KANOR , KABUPATEN BOJONEGORO", Jurnal Riset Entrepreneurship, 2019 Publication	<1%
41	Ida Subaida, Rini Kartikasari. "Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Usaha Mikro yang Dimediasi oleh Perilaku Kerja Inovatif", Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri, 2020 Publication	<1%
42	Mohammad Erdi Ferdiansyah, Arsiyah Arsiyah. "PERAN PEMERINTAH DAN KADER MASYARAKAT DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT UNTUK PENGOLAHAN SAMPAH", JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik), 2014 Publication	<1%

43	Priyo Puji Nugroho, Tri Rustiadi, Billy Castyana. "The correlation of leadership styles toward sports federation performance", Jurnal SPORTIF : Jurnal Penelitian Pembelajaran, 2022 Publication	<1 %
44	Sulhawati Sulhawati. "Improving Teacher Performance in Classroom Learning Through Periodic Collaborative Educational Supervision", Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, 2021 Publication	<1 %
45	Bayu Nur Hendra Wiratama. "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Peran Pemimpin Terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis RSU Purbowangi Kabupaten Kebumen", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2023 Publication	<1 %
46	Evi Ni'Matuzzakiyah. "Pengaruh kecerdasan emosional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja penyuluh agama Islam non PNS Kementerian Agama kota Yogyakarta", Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan, 2020 Publication	<1 %
47	Rahmat Agus Santoso, Anita Handayani. "PENGARUH DEBT TO EQUITY RATIO	<1 %

TERHADAP DIVIDEND PAYOUT RATIO MELALUI RETURN ON ASSET", MANAJERIAL, 2019
Publication

48 Sofiatiningsih Sofiatiningsih, Fenny Damayanti. Jurnal Sekretaris & Administrasi Bisnis (JSAB), 2020 <1%
Publication

49 Daman Huri, Denny Hernawan, G. Goris Seran. "PENGARUH IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN DAERAH NOMOR 12 TAHUN 2009 TENTANG KAWASAN TANPA ROKOK OLEH SATUAN POLISI PAMONG PRAJA TERHADAP PENEGAKAN DISIPLIN MASYARAKAT DI KAWASAN UMUM KOTA BOGOR", JURNAL GOVERNANSI, 2019 <1%
Publication

50 Muhammad Nur Syuhada'. "Perceived Organizational Support sebagai moderator Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", Psychopolytan : Jurnal Psikologi, 2019 <1%
Publication

Exclude quotes	Off	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	Off		