

Dampak Pendidikan, Motivasi, Kepemimpinan, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil

The Impact of Education, Motivation, Leadership, and Organizational Citizenship Behavior on Civil Servant Job Satisfaction

Sri Langgeng Ratnasari¹, Firdaus², Moch Aminudin Hadi³ Muhammad Firmansyah⁴, Suci Suriani⁵, Ridwan Afandi⁶, Rosdiana⁷, Sri Andika⁸, Andika⁹, Andika Simamora¹⁰, Muhammad Iqbal¹¹, Erma Kusdiyanti¹², Nabela¹³, Suhana¹⁴, Adelia Widya Pramesti¹⁵

¹Prodi Magister Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

²Prodi Sistem Informasi, Universitas Batam, Indonesia

^{3-6, 12}Prodi Ilmu Pemerintahan, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁷Prodi Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁸Prodi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁹Prodi Pendidikan Profesi Guru, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

¹⁰Prodi Ilmu Hukum, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

¹¹Prodi Sistem Informasi, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

¹³Prodi Pendidikan Sejarah, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

¹⁴Universiti Teknologi Mara, Malaysia

¹⁵Prodi Ilmu Hukum, Universitas Gadjah Mada, Indonesia

Co Author Email: sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Ditpam BP Batam, menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Ditpam BP Batam, menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Ditpam BP Batam, menguji dan menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Ditpam BP Batam, menguji dan melakukan analisis pengaruh pendidikan, motivasi, kepemimpinan, dan *organizational citizenship behavior* secara simultan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Ditpam BP Batam. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Ditpam BP Batam yang berjumlah 277 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel berjumlah 164 responden. Data diperoleh dengan menggunakan angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan alat uji SPSS versi 22. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan pengujian secara simultan menunjukkan bahwa pendidikan, motivasi, kepemimpinan, dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Pendidikan; Motivasi; Kepemimpinan; Organizational Citizenship Behavior; Kepuasan Kerja

Abstract

Job satisfaction is a positive attitude of the workforce towards their work, which arises based on an assessment of the work situation. The assessment can be done on one of their jobs. The assessment is done as a sense of appreciation in achieving one of the important values in the work. The purpose of this study is to test and analyze the effect of education on job satisfaction of Civil Servants of Ditpam BP Batam, test and analyze the effect of motivation on job satisfaction of Civil Servants of Ditpam BP Batam, test and analyze the effect of leadership on job satisfaction of Civil Servants of Ditpam BP Batam, test and analyze the effect of organizational citizenship behavior on job satisfaction of Civil Servants of Ditpam BP Batam, test and analyze the effect of education, motivation, leadership, and organizational citizenship behavior simultaneously on job satisfaction of Civil Servants of Ditpam BP Batam. This type of research is quantitative. The population of this study was 277 Civil Servants of Ditpam BP Batam. The sampling technique in this study used probability sampling using the Slovin formula so that a sample of 164 respondents was obtained. Data were obtained using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis using multiple linear regression and hypothesis testing using SPSS version 22 test tools. The results of this study concluded that education has a significant effect on job satisfaction, motivation has a significant effect on job satisfaction, leadership has a significant effect on job satisfaction, organizational citizenship behavior has a significant effect on job satisfaction, and simultaneous testing shows that education, motivation, leadership, and organizational citizenship behavior have a significant effect on job satisfaction.

Keywords: Education; Motivation; Leadership; Organizational Citizenship Behavior; Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Pada dunia kerja untuk menciptakan suatu kelompok orang yang berkualitas sangat diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki pengalaman kerja dalam melakukan suatu tugas ataupun pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kepuasan dalam melakukan tujuan demi terciptanya kesejahteraan bagi perorangan dan kelompok. Aspek pendidikan sangat diperlukan dari semua kalangan untuk memasuki dunia pekerjaan disebabkan dengan adanya pendidikan seseorang bisa mendapatkan ilmu dan wawasan yang diajarkan semasa seseorang itu dalam proses pembelajaran.

Setiap Perusahaan ataupun suatu instansi yang menyediakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang siap dalam menjaga nama baik dilingkungan kerjanya, sehingga dapat bersaing di era teknologi dan jaman Covid-19 ini membuat aktivitas semua aspek kehidupan manusia menjadi berubah, hasilnya berdampak dalam pengurangan karyawan di suatu perusahaan setiap tahunnya, sehingga menyebabkan karyawan harus menunjukkan kesungguhan dalam melakukan setiap pekerjaan yang dilakukannya. Relu memberikan tenaga dan pikiran untuk melakukan loyalitas dalam suatu pekerjaannya, karena kepuasan kerja diperoleh ketika adanya saling ketergantungan antara pemimpin dan pegawainya bawahannya.

Tentang Direktorat Pengamanan Aset BP Batam adalah unit kerja yang dibawah naungan BP Batam dibawah Deputy 3 (Bp SS) anggota bidang pengelolaan kawasan dan investasi. Ditpam

BP Batam yang bertugas menjaga aset dan wilayah kerja BP Batam, Ditpam BP Batam memiliki sistem organisasi struktural. Terdiri dari Direktur, Kasubdit, Kasubag, dan Kasi. Masuknya *outsourcing* di Ditpam BP Batam pada tahun 2007 disebabkan anggota Ditpam BP Batam mengalami kekurangan personil untuk menjaga aset BP Batam.

Karyawan *outsourcing* Ditpam hanyalah karyawan kontrak yang masa kerjanya setahun dan harus mengikuti 3 peraturan yang berlaku yaitu peraturan dari perusahaannya, kedua peraturan dari BP Batam, ketiga peraturan dari instansi mako Ditpam BP Batam, sehingga PNS Ditpam BP Batam harus lebih bertanggung jawab kepada anggotanya yang berstatus *outsourcing*, serta melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik dimanapun lokasi penempatannya dan harus mengikuti 3 peraturan yang berlaku sesuai dengan surat perjanjian yang sudah disepakati antara pihak terkait dengan peraturan yang berlaku instansi mako Ditpam.

Tidak hanya itu PNS Ditpam BP Batam harus bekerja dengan penuh loyalitas dan tanggung jawab walaupun pekerjaan Ditpam BP Batam tidak menetap karena perintah tugas dan tidak sama seperti pegawai kantor yang ada di Bida BP Batam yang sebagian besar hanya bekerja di dalam ruangan kantor, maka untuk menanamkan rasa percaya diri perlu adanya sosok kepemimpinan di lingkungan kerjanya, supaya bisa menanamkan motivasi kepada anggota PNS Ditpam BP Batam. Melalui bentuk loyalitas inilah selaku pimpinan akan melakukan pertimbangan jika nama yang bersangkutan melakukan kesalahan ataupun sedikit penyimpangan disaat bertugas agar mendapat perlindungan penuh dari atasannya, karena dilihat dari kesungguhannya dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

Pimpinan Ditpam BP Batam memberikan cara agar setiap pos jaga yang melebihi jam kerja normal akan diberikan honor penugasan gabungan untuk memotivasi PNS Ditpam BP Batam. Kekurangannya dalam memberikan motivasi yaitu fasilitas kendaraan yang tidak memadai dan pemberian honor penugasan gabungan yang tidak merata. Disini ditemukan bahwa permasalahan melalui kepemimpinan terhadap di lingkungan kerja Ditpam BP Batam yaitu: Pertama, kurangnya pengarahan pimpinan terhadap bawahannya dalam memberikan penjelasan yang berupa peringatan yang tegas jika melakukan pelanggaran disaat jam kerja bagi Ditpam BP Batam, agar menanamkan sipat disiplin dan tanggung jawab untuk mencapai kepuasan kerja. Kedua, pemimpin tidak terlalu fokus untuk anggotanya dalam memberikan peluang supaya bawahannya bisa melanjutkan pendidikan formal maupun informal, sehingga menghambat untuk kelancaran dalam mengembangkan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di lingkungan Ditpam BP Batam.

Ketiga, jarang ditemukan pimpinan aktif dalam memperhatikan bawahannya mengenai sebuah informasi program khusus yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya bagi PNS Ditpam BP Batam, misalnya informasi sebuah pelatihan, ataupun informasi pendidikan lanjutan mengenai beasiswa bagi PNS Ditpam BP Batam serta mengikuti cabang olahraga nasional maupun internasional sebagai perwakilan BP Batam ataupun bantuan langsung yang diberikan pimpinan kepada bawahannya.

Keempat, akibat Pandemi Covid-19 juga membuat semua PNS Ditpam harus membatasi jaga jarak agar tidak berkerumunan, sehingga tidak melakukan pertemuan misalnya seperti apel pagi di mako Ditpam, pengarahan, dan olahraga, jadi pimpinan tidak bisa mengetahui keluhan yang ada di lapangan kerja Ditpam BP Batam, di tiap-tiap pos jaga yang di jaga oleh bawahannya untuk melakukan komunikasi yang baik.

Tabel 1 Bentuk Loyalitas PNS Ditpam BP Batam

No	Nama Kegiatan	Jumlah Pegawai yang mengikuti kegiatan diluar jam dinas atau libur kerja
1.	Menjadi Pelatih Pendidikan PBB (Peraturan Baris-Berbaris) untuk karyawan baru masuk	35
2.	Melakukan Gotong Royong di Mes tempat tinggal Ditpam	60
3.	Latihan dan Lomba Olahraga yang membawa nama Ditpam BP Batam	30
4.	Bersedia mengajukan diri untuk masuk jaga untuk menggantikan kawan sakit dan ijin	15
5.	Donor Darah di PMI	25
	Jumlah	165

Sumber: Mako Ditpam, 2021

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa hasil penelitian di lapangan tidak semua PNS Ditpam BP Batam bersedia dalam mengikuti kegiatan di luar pekerjaan sehingga untuk menanamkan kesadaran diri masih kurang untuk menjadi kriteria karyawan *Organizational Citizenship Behaviour*. Hal ini dikarenakan dorongan terhadap diri sendiri kurang optimal untuk bersedia mengembangkan potensi diri sendiri dan ikut serta dalam membantu sebagai bentuk loyalitas dan mengorbankan waktu pribadinya kepada instansi tempat kerjanya.

Pengaruh Kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behaviour*, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Grobogan. Studi tersebut menunjukkan sejumlah hasil yaitu: Kepemimpinan (X1), *Organizational Citizenship Behaviour* (X2) dan komitmen organisasional (X3) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Grobogan.

Melalui penelitian yang dilakukan terdahulu, sesuatu hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja membutuhkan keterkaitan antara pemimpin dan pegawai bawahannya, sehingga menumbuhkan rasa loyalitas tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang baik dengan melalui penelitian ini menjadi alasan yang kuat dalam melakukan penelitian yang berjudul “Dampak Pendidikan, Motivasi, Kepemimpinan, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil”.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kepuasan kerja PNS Ditpam BP Batam. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja PNS Ditpam BP Batam. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja PNS Ditpam BP Batam. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja PNS Ditpam BP Batam. Untuk menguji dan melakukan analisis pengaruh pendidikan, motivasi, kepemimpinan, dan *organizational citizenship behavior* secara simultan terhadap kepuasan kerja PNS Ditpam BP Batam.

KAJIAN LITERATUR

Pendidikan

Pengertian pendidikan menurut Astuti, (2021) Pendidikan merupakan faktor krusial

(*crucial factor*) yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya organisasi.

Motivasi

Menurut Sutrisno (2015) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Kepemimpinan

Menurut Kartono (2014) kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

***Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)**

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima Wibowo (2017).

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, teknik dan alat yang digunakan pada penelitian ini adalah Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013), kuantitatif adalah pertanyaan penelitian yang bersifat menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi

Pada penelitian ini objek yang diteliti adalah keseluruhan PNS Ditpam BP Batam yang berjumlah 277 orang.

Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 164 responden.

Teknik Analisis Instrumen

Uji Validitas

Mengukur tingkat validitas atau tidaknya suatu kuesioner dapat menggunakan nilai Pearson, dimana persyaratan uji validitas menggunakan tabel R ($R_{\text{tabel}} > R_{\text{hitung}}$) maka dapat dinyatakan valid. Nilai validitas harus mempunyai nilai total skor (total skor dari nilai kuesioner) Sunyoto, (2012). Dari semua pernyataan masing-masing variabel (pendidikan, motivasi, kepemimpinan, *organizational citizenship behavior*, dan kepuasan kerja) dapat diketahui bahwa hasil uji validitas nilai r_{hitung} lebih besar bila dibandingkan dengan r_{tabel} yaitu nilai r_{hitung} 0.423, maka kesimpulannya semua variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten (Sunyoto, 2015). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2013).

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Angket pendidikan, motivasi, kepemimpinan, *organizational citizenship behavior*, dan kepuasan kerja

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Pendidikan	0.872	Reliabel
2	Motivasi	0.907	Reliabel
3	Kepemimpinan	0.871	Reliabel
4	<i>Organizational citizenship behavior</i>	0.874	Reliabel
5	Kepuasan Kerja	0.896	Reliabel

Sumber: Data primer diolah SPSS 22, 2022

Berdasarkan nilai pada Tabel 2 tersebut maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan setiap variabel penelitian tersebut reliabel dan konsisten.

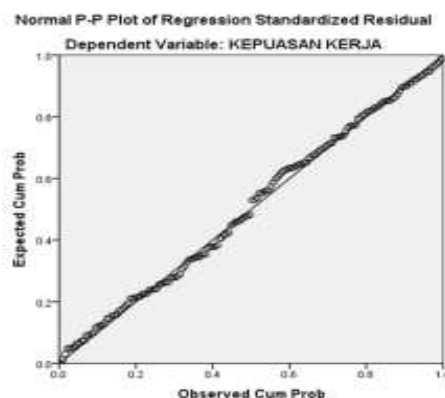
Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *statistic parametis*. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS *for Windows*. Taraf tingkat toleransi kesalahan yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2013).



Grafik 1
Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Terlihat pada grafik normalitas *P-P Plot* bahwa titik-titik menyebar pada sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka disimpulkan bahwa memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0.0, atau sama dengan nilai VIF < 10. Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti diatas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya (Ghozali, 2013).

Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PENDIDIKAN	.981	1.020
	MOTIVASI	.992	1.008
	KEPEMIMPINAN	.971	1.030
	OCB	.970	1.031

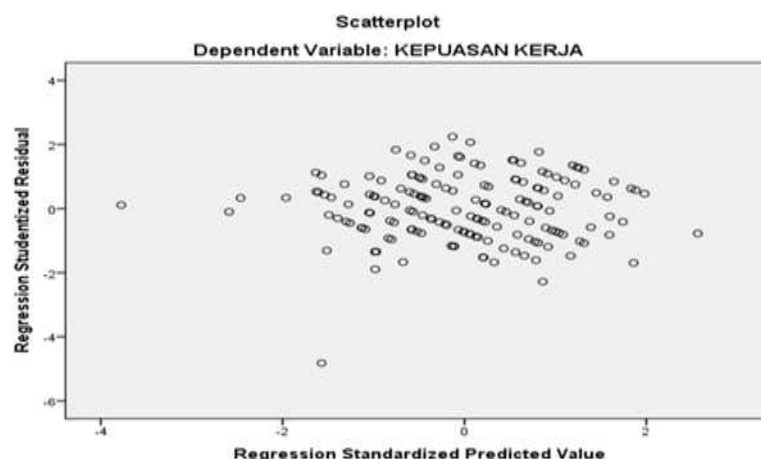
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data primer diolah SPSS 22, 2022

Berdasarkan Tabel. 8 diatas, dapat dilihat bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 10% (0,10), dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Jika pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas. Dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).



Gambar 1
Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah SPSS 22, 2022

Dari hasil *output* diatas, dapat diketahui bahwa titik - titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedistisitas dalam model regresi.

Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Persamaan Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1.123	3.020		.372	.711
PENDIDIKAN	.400	.048	.440	8.270	.000
MOTIVASI	.131	.028	.249	4.697	.000
KEPEMIMPINAN	.252	.042	.325	6.074	.000
OCB	.216	.034	.340	6.349	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data primer diolah SPSS 22, 2022

Berdasarkan Tabel 4 tersebut persamaan regresi variabel pendidikan, motivasi, kepemimpinan, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 1.123 + 0,400 X_1 + 0,131 X_2 + 0,252 X_3 + 0,216 X_4 + e$$

Interpretasi model:

1. Konstanta (a) = 1.123, menunjukkan harga konstan, jika nilai variabel bebas/independen = 0, maka nilai kepuasan kerja (Y) akan sebesar 1.123.
2. Variabel pendidikan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,400, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel pendidikan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,400. Koefisien pendidikan bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara pendidikan dengan kepuasan kerja, artinya semakin meningkat nilai pendidikan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja.
3. Variabel motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,131 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel motivasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,131. Koefisien motivasi bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kepuasan kerja, artinya semakin meningkat nilai motivasi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja.
4. Variabel kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,252, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel kepemimpinan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,252. Koefisien kepemimpinan bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja, artinya semakin meningkat nilai kepemimpinan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja.
5. Variabel *organizational citizenship behavior* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,216, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel *organizational citizenship behavior* akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,216. Koefisien *organizational citizenship behavior* bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja, artinya semakin meningkat nilai *organizational citizenship behavior*

behavior maka dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Pada penelitian ini nilai t-tabel sebesar 1.975, adapun kriteria keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika t-hitung > t-tabel, maka H₀ ditolak atau H_a diterima.
2. Jika t-hitung < t-tabel, maka H₀ diterima atau H_a ditolak.

Pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 164 orang terdapat hasil sebagai berikut.

Tabel 5

Hasil Uji t Variabel Pendidikan, Variabel Motivasi, Variabel Kepemimpinan, dan Variabel *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kepuasan kerja (Dikecilkan Tabel supaya bisa letak sumbernya bawahnya tahun bawahnya)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.123	3.020		.372	.711
PENDIDIKAN	.400	.048	.440	8.270	.000
MOTIVASI	.131	.028	.249	4.697	.000
KEPEMIMPINAN	.252	.042	.325	6.074	.000
OCB	.216	.034	.340	6.349	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data primer diolah SPSS 22, 2022

Berdasarkan Tabel 5 hasil analisis uji t adalah sebagai berikut:

- a. Variabel pendidikan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Ditpam BP Batam. Hal ini terlihat dari signifikan pendidikan (X1) $0.000 < 0.05$, dan nilai t-hitung $8.270 > t\text{-tabel } 1.975$, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh pendidikan terhadap kepuasan kerja diterima.
- b. Variabel motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Ditpam BP Batam. Hal ini terlihat dari signifikan motivasi (X2) $0.000 < 0.05$, dan nilai t-hitung $4.697 > t\text{-tabel } 1.975$, maka H₀ ditolak dan H₂ diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja diterima.
- c. Variabel kepemimpinan (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Ditpam BP Batam. Hal ini terlihat dari signifikan kepemimpinan (X3) $0.000 < 0.05$, dan nilai t-hitung $6.074 > t\text{-tabel } 1.975$, maka H₀ ditolak dan H₃ diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja diterima.
- d. Variabel *organizational citizenship behavior* (X4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Ditpam BP Batam. Hal ini terlihat dari signifikan *organizational citizenship behavior* (X4) $0.000 < 0.05$, dan nilai t-

hitung 6.349 > t-tabel 1.975, maka H₀ ditolak dan H₄ diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja diterima.

Hasil Uji F

Pada penelitian ini nilai f-tabel sebesar 2.43, adapun kriteria keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika f-hitung > f-tabel, maka H₀ ditolak atau H_a diterima
2. Jika f-hitung < f-tabel, maka H₀ diterima atau H_a ditolak

Tabel 6

Hasil Uji F Variabel Pendidikan, Motivasi, Kepemimpinan, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kepuasan kerja

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	634.160	4	158.540	50.121	.000 ^b
Residual	502.937	159	3.163		
Total	1137.098	163			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), OCB, MOTIVASI, PENDIDIKAN, KEPEMIMPINAN

Sumber: Data primer diolah SPSS 22, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 6 dapat dilihat pada nilai F-hitung sebesar 50.121 dengan nilai F-tabel 2.43 sehingga nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($50.121 > 2.43$), dan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ maka H₀ ditolak dan H₅ diterima, Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh pendidikan, motivasi, kepemimpinan, dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Ditam BP Batam.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel independen dalam model regresi memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Variabel Pendidikan, Motivasi, Kepemimpinan, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kepuasan kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.547	1.77852

a. Predictors: (Constant), OCB, MOTIVASI, PENDIDIKAN, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data primer diolah SPSS 22, 2022

Berdasarkan Tabel 7 tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0.547. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel bebas

dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 55% sisanya sebesar 45% dijelaskan oleh variabel lain yang diluar dari variabel Pendidikan, Motivasi, Kepemimpinan, dan *Organizational Citizenship Behavior*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Ditpam BP Batam. Hal ini terlihat dari signifikan pendidikan (X_1) $0.000 < 0.05$, dan nilai t-hitung $8.270 > t\text{-tabel } 1.975$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh pendidikan terhadap kepuasan kerja diterima.

Dalam penelitian yang dilakukan pada Ditpam BP Batam variabel paling dominan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu pendidikan, dikarenakan pendidikan merupakan jenjang karir di instansi BP Batam, seperti adanya pegawai Ditpam BP Batam yang di rekrut departemen instansi BP Batam.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fattah, Munir, Hapsawati, (2019) Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng, berdasarkan uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Ditpam BP Batam. Hal ini terlihat dari signifikan motivasi (X_2) $0.000 < 0.05$, dan nilai t-hitung $4.697 > t\text{-tabel } 1.975$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja diterima.

Pada penelitian yang dilakukan pada Ditpam BP Batam variabel motivasi mempunyai pengaruh yang baik dalam meningkatkan kepuasan kerja, setiap orang pasti menginginkan motivasi dalam bekerja, sama halnya yang ada pada Ditpam BP Batam, motivasi tersebut datang dari berbagai faktor baik dari kebutuhan dari pegawai itu sendiri ataupun motivasi dari kebijakan-kebijakan instansi seperti promosi jabatan dan fasilitas dinas. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya, Utama (2018) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, berdasarkan uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Ditpam BP Batam. Hal ini terlihat dari signifikan kepemimpinan (X_3) $0.000 < 0.05$, dan nilai t-hitung $6.074 > t\text{-tabel } 1.975$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja diterima. Pada penelitian yang dilakukan pada PNS Ditpam BP Batam, kepemimpinan memberikan pengaruh yang baik dalam peningkatan kepuasan kerja, selain motivasi yang tinggi tentu juga harus didukung oleh peran pemimpin dalam meningkatkan kepuasan kerja, sistem kepemimpinan di Ditpam BP Batam sudah sangat baik dengan memberikan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti contoh memberikan solusi ketika bawahan mendapatkan kesulitan seperti adanya kendala transportasi yang kurang dan peralatan dilapangan yang tidak memadai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamdani (2022) Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di

SMKN 4 Kota Sungai Penuh, berdasarkan uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *organizational citizenship behavior* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (X4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Ditpam BP Batam. Hal ini terlihat dari signifikan *organizational citizenship behavior* (X4) $0.000 < 0.05$, dan nilai t-hitung $6.349 > t\text{-tabel } 1.975$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja diterima.

Dalam penelitian yang dilakukan pada PNS Ditpam BP Batam, *organizational citizenship behavior* memberikan pengaruh yang baik dalam peningkatan kepuasan kerja, dikarenakan pegawai Ditpam BP Batam sering mendapatkan surat tugas diluar jam kerja sebagai bentuk loyalitas dan kecintaan terhadap pekerjaannya sehingga menimbulkan kepuasan kerja terhadap diri sendiri.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Susilowati (2020) Pengaruh Kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behaviour*, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Grobogan, berdasarkan uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pendidikan, Motivasi, Kepemimpinan, dan *Organizational Citizenship Behaviour* secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan, motivasi, kepemimpinan, dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Ditpam BP Batam. Hal ini terlihat dari nilai F-hitung sebesar 50.121 dengan nilai F-tabel 2.43 sehingga nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($50.121 > 2.43$), dan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_5 diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fattah, Munir, Hapsawati, (2019), Dharmawan, Sudibya, Utama (2018), Hamdani (2022), Wibowo dan Susilowati (2020).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Ditpam BP Batam. 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Ditpam BP Batam. 3) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Ditpam BP Batam. 4) *Organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Ditpam BP Batam. 5) Pendidikan, motivasi, kepemimpinan, dan *organizational citizenship behavior* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Ditpam BP Batam.

REFERENSI

- Anisah, Tri., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.2. Hal. 26-31.
- Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *Jurnal Dimensi*. 9 (1), 74-86.

- As'ad. M. 2012. *Psikologi Industri, Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Baali Yongker, Sasewa Demsi Robert, Pompana Risma Rosita. 2022. "The Effect Of Education and Training and Teaching Motivation On Junior High School Teacher Job Satisfaction At Tomohon City State". *Jurnal Pendidikan. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*. Vol. 5, No 1, hal: 7521-7530.
- Buulolo, M., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 502-509.
- Fitrianasari, D. Nimran, U & Utami, H.N. 2013. "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan". *Profit Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*. Vol. 7, No. 1, hal 12-24.
- Fitri, D., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 314-320.
- Fattah Nur, Munir Abdul Razak, Hapsawati. 2019. "Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng". *Jurnal Manajemen. YUME: Journal of Management*. Vol. 2. No. 1
- Fred, Luthans. 2016. *Perilaku Organisasi*. PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21*. edisi ke-7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogero.
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., dan Zulkifli. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. (2020). *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.
- Husaini, Usman. 2012. *Manajemen: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmawati. 2016. *Pendidikan Keluarga Teoritis Dan Praktis*, Bandung: Rosda Karya.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : CAPS.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2019. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Ke-7. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hayati, Noer. 2020. "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Melalui Kepuasan Kerja". *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*. Vol. 16. No (2), hal: 54-61.
- Hasbullah, Notoatmodjo Soekidjo. 2019. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)". *Jurnal Ilmu Manajemen UPB*, 7(1),99-101.
- Hamdani, Deky. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMKN 4 Kota Sungai Penuh". *Jurnal Ekonomi. Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*. Vol. 2. No (1), hal: 164–176.
- Ismanto, W., Munzir, T., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Ciptono, C. (2021). Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Guru. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 619-637.

- Lilo, C., dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supreme Nusapermai Development. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.7. No.2., Agustus 2015.
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Muzayyin, Arifin. 2012. *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-12. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyadi, Deddy. 2015 *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Pertama. Bandung: ALFABETA.
- Miftachurrohmah, Atika. 2018. "Manajemen Lembaga Pendidikan Berorientasi Mutu di SMP Ali Maksum Krapyak Yogyakarta". *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(2), 476-480.
- Mindari, Ellisyah. 2019. "Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Motivasi Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Akademi Kebidanan Pemerintah Kabupaten Muara Enim". *Jurnal Manajemen dan Bisnis, Copyright (c): Motivasi, Vol 4, No 1, hal 655-664*
- Maryadi Kadek Yadi, Firman Ahmad, Hidayat Muhammad. 2021. "Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat". *Journal of Applied Management and Business Research*, 1(3), 251-259.
- Nasrul, H.W., Irawati, D., Ratnasari, S.L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 555-568.
- Nasrul, H.W., Buulolo, M., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 317-330.
- Nurhayati, N., Ratnasari, S.L., Widyanti, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (3), 465-480.
- Nurdin, Ihsan., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 524-533.
- Organ, D. W. 2018. "Organizational Citizenship Behavior Terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan". *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- Putri, N. R., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*. Vol.7. No.1., July 2019. Hal. 48-55.
- Quzwini, Muhammad. 2013. "Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Lapas Kelas I Lowokwaru Malang". *Jurnal Online Psikolog*. Vol. 01, No.01 Universitas Muhammadiyah Malang.
- Ratnasari, SL., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*. 7 (2), 36-50.

- Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., dan Nasrul, H. N. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. Vol. 2. No. 1., Mei 2020. Hal. 15-25.
- Ratnasari, S.L., Girsang, MMMMB., Ariyani, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*. 8 (2), 189-202.
- Rivaldo, Y., Ratnasari, S.L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 505-515.
- Robbins, P. Stephen. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- Santoso Agus, Dewi I.G.A Manuati. 2019. "Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Denpasar". *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 8, No. 11, hal: 6488-6508
- Sadulloh, Uyoh. 2021. *PEDAGOGIK Ilmu Mendidik*. Bandung: Alfabeta, Cet 8.
- Sadili Samsudin. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Saed Rashad Al, Moh'd Abu Bakir Sahar. 2019. "The Impact of Retail Setting Antecedents on Organizational Citizenship Behavior through Job Satisfaction". *International Business Research*. Vol. 12, No. 7, hal: 34-44.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.
- Sukmawati, E., S.L Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 461-479.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Sutjahjo, G., Ratnasari, S.L., Nugrahani, F. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (1), 137-148.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tanjung, R., Nurcahayani, R.W., Hasibuan, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 13 (2). 193-212.
- Ticoalu, L. K. 2013. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal EMBA* 1(4), 782-790.
- Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Bogor: Mitra Wacana Media
- Teguh, Triwanto. 2014. *Pengantar Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Widyanti, R., Basuki, B., Ratnasari, S.L. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap komitmen Organisasional. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 255-268.
- Winardi. 2012. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wahjosumidjo. 2012. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.



- Wirawan, dkk. 2016. "Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan". *e-Journal Bisma*. Universitas Pendidikan Ganesha Manajemen. Vol. 4.
- Wibowo. 2017. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Zameer, Ali, Nisar & Amir. 2014. "The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. International". *Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management*.