

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, RN, Qomariah, N., & Hafidzi, AH (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS* , 4 (1), 47-62.
- Afri Mulia, R., & Saputra, N. (2021). INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMPENSATION AND WORK CLIMATE ON WORK MOTIVATION. *Efisiensi Vol. 18 No. 2 Agustus 2021*.
- Al-omari, K., & Okasheh, H. (2017). *The Influence of Work Environment on Job Performance : A Case Study of Engineering Company in Jordan*. 12(24), 15544–15550.
- Amalia, P. (2023). *PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KOTA BEKASI*. Universitas Bina Sarana Informatika.
- Anas, K. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen*, 2(1).
- Aprianti, N. R., Agusdin, A., & Suryatni, M. (2022). The Effect of Competence, Motivation, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on the Performance of Employees of the General Election Commission (KPU) of West Nusa Tenggara Province (NTB). *International Journal of Social Science And Human Research*, 05(11), 4901–4912. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i11-12>

- Arifin, M. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Puuwatu*. Universitas Haluoleo Kendar.
- Arraniri, I. dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Insania.
- Bagus, K. (2012). *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah*. UNY.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Becton, J. B., & Field, H. S. (2015). Cultural differences in organizational citizenship behavior: A comparison between Chinese and American employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(8), 1651–1669.
- Budiharjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan* (Cetakan Pe). Penerbit Raih Asa Sukses.
- Bukit, D. I. B., Malusa, D. T., & Rahmat, D. A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Chelagat, L. J., Chepkwony, P. K., & Ambrose, K. (2015). *EFFECT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS AS A MODERATION*

BETWEEN SERVANT LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE.

Endah, R. L., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>

Fadillah, D. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*.

Gautama, K. D. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.

Hazzi, O. A. (2018). *Organizational Citizenship Behavior: A Polistic Review*.

Hendri, R. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit OPHIR Sariak. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*. 3 (2): 187-197.

Hermawati, A. (2015). The Mediation Effect of Quality of Work Life and Job Involvement in Relationship of Transglobal Leadership to Employee Performance, Case Study in Sharia Bank in East Java, Indonesia. *Journal of Research in Business and Management*, 3(5), ISSN (Online) 2347-3002.

- Herzberg, F. (1968). "One more time: How do you motivate employees? In S.J. Ott (Ed)". *Classical Reading in Organizational Behavior*. Orlando, Florida : Harcourt Brace & Company.
- Hollman, K. W., & Abassi, S. M. (2000). Turnover: the real bottom line. *Public Personne Management*, 2(3), 333–342.
- Jaya, N. N., & Subrata, I. G. M. (2014). Model Pengukuran Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Dan Produktivitas Dosen Pns Diperbantukan (Dpk). *GaneCSwara*, 8(1), 91–95.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (Edisi 9). Salemba Empat, Jakarta.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62-70.
- Manani, E., & Ngui, T. . (2019). Effects of employee competencies on employee job performance in humanitarian organizations: A case study of the world food programme. *Global Scientific Journals, Kenya*(7 (10)), 1688–1702.
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan Ke Tujuh. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.hal. 67.
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen Personalía, Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Ghalia Indonesia.

Nurayda, E. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Burneh Kabupaten Bangkalan*. Universitas W.R. Supratman Surabaya.

Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. . (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*.

Organ, D. W., Smith, C. A., & Near, J. P. (1988). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedent. *Journal of Applied Psychology, Vol 36*.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. ., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behavior aCritical Review of Theoretical Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management, 26 (3):513-563*.

Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.

Reni, A., Bon, A. T., Mardiana, R., & Nur Baumassepe, A. (2019). *The role of academics' organizational commitments on their extra role behavior in academic contexts The Influence of Leadership Integrity in Realizing Good Governance Practices within The Indonesian Constitutional Court Secretariat General of Constitution. Zangaro 2001, 2054–2061.*
<https://www.researchgate.net/publication/335857722>

- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (Edisi 13). Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid I dan II*. Prinhalingdo. Jakarta.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* (edisi Kede). PT Prenhallindo, Jakarta.
- Ruky, S, A. (2003). *Administrasi Publik dan Bisnis*. Riau Pres.
- Sang-Bing, T. (2018). Using The DEMATEL Model To Explore The Job Satisfactional Of Research and development professionals in china's photovoltaic cell industry. *Renewable and Sustainable Energy Reviews.*, 81, 62–68.
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA NUSANTARA BAGIAN CALL CENTER TELE ACCOUNT MANAGEMENT (TAM) TELKOM BANDUNG*. 13(1), 31–44.
- Schultz, D. P., & Dan, S. (2010). *Working Conditions and Work Today* (Sixth Edit). Willey and Sons, Inc.
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Perkantoran Modern*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.

- Setiyawan, B., & Waridin. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol 2. No.2.*
- Sianipar, M. (2000). *Perencanaan Peningkatan Kinerja. LAN.*
- Simaremare, C. D., & Isyandi. (2015). *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol. VII No. 3 September 2015.*
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.* Alfabeta.
- Suhardi, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Benefita, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>*
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi.* Pustaka Baru Press.
- Sulistiyani, R., & Teguh, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Graha Ilmu Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Taufiqurrahman, & Wijaya, H. B. (2013). *Kemitraan Sektor Swasta Dalam Layanan*

- Pemadam Kebakaran. *Jurnal Pembangunan Wilayah Dan Kota*, 9(3), 236–247.
- Thiruvenkadam, T., & Durairaj, I. Y. A. (2019). Organizational Citizenship Behavior: Its Definitions and Dimensions. GE-International. *Journal of Management Research*.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Veitzhal, R. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT Raja Grafindo Persada.
- Widyastuti Palupiningdyah, N. (2015). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, Vol 4 No 1.
- Zam-Zam Sitti, D. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Improving Service Quality through Infection Prevention at Regional General Hospitals. *International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore 1 (1)*.

LAMPIRAN

1. Lampiran Kuesioner Penelitian

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PERUMDA AIR MINUM WAE MANURUNG
KABUPATEN BONE**

A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
2. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun Tesis
3. Anda dimohon untuk memberikan penilaian mengenai Pengaruh Stress kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
4. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda checklist (√).
5. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah melainkan menunjukkan kesesuaian Anda terhadap isi setiap pertanyaan
6. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:
 - a. Sangat Setuju = SS

- b. Setuju = S
- c. Netral = N
- d. Tidak Setuju = TS
- e. Sangat Tidak Setuju = STS

7. Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pernyataan yang terlewatkan
8. Istilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-Imemiliki

B. IDENTITAS RESPONDEN

1. No Responden (tidak harus diisi)
2. Nama :.....
3. Usia :.....
4. Jenis kelamin.....: () Laki-laki ()
Perempuan
5. Pendidikan Terakhir.....: () SMA ()D3 ()SI ()S2()S3
6. Lama Bekerja: () 1-10 Tahun() 11-20
Tahun() 21-30 tahun () > 30 Tahun ()

Kerahasiaan identitas jawaban anda dijamin oleh peneliti. Oleh karena itu usahakan agar jangan sampai ada nomor yang terlewat untuk dijawab. Selamat mengerjakan dan terima kasih.

C. DAFTAR PERTANYAAN

1. LINGKUNGAN KERJA

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	SS
1	Penerangan dalam ruangan tempat anda bekerja dirasa sudah cukup baik.					
2	Terdapat penerangan cadangan ditempat anda bekerja saat terjadi pemadaman listrik.					
3	Sirkulasi udara diruangan kerja cukup baik.					
4	Suhu ruangan tempat saya bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja.					
5	Saya tidak merasa terganggu dengan suara bising kendaraan di sekitar tempat saya bekerja.					
6	Suara karyawan lain tidak terlalu mengganggu konsentrasi saya saat sedang bekerja.					
7	Ditempat kerja tidak terdapat udara yang tidak sedap.					
8	Anda merasa bahwa bangunan tempat anda bekerja sudah memenuhi standar keamanan					

9	Diruangan tempat anda bekerja terdapat alat penunjang keamanan.					
10	Saya menjaga hubungan baik dengan atasan					
11	Saya menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja					

2. KOMPETENSI

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	SS
1	Saya dapat menghasilkan <i>ouput</i> kerja yang sesuai secara konsisten					
2	Saya selalu bersikap tanggap dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Saya memiliki pengetahuan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya mampu mengerjakan serangkaian pekerjaan sesuai dengan arahan					
5	Pekerjaan saya sesuai dengan latar belakang Pendidikan saya					
6	Saya memiliki skill yang di butuhkan kantor					
7	Saya efektif dalam melakukan tugas yang diberikan					

8	Saya mampu menanggapi dengan cepat dan tepat permintaan dan pertanyaan pihak yang membutuhkan					
9	Saya memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					

3. KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	SS
1	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam bekerja					
2	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya					
3	Hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					
4	Saya mampu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan prosedur kerja					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya hingga selesai dengan deadline.					
6	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu					
7	Saya pulang sesuai dengan jam kantor					

8	Saya selalu masuk kantor					
9	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja pada bagian atau divisi yang sama					
10	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja pada bagian atau divisi yang berbeda					

4. OCB

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	SS
1	Saya dengan senang hati membantu rekan kerja saya tanpa mengharapkan imbalan					
2	Saya pernah menggantikan rekan kerja yang tidak masuk/istirahat					
3	Saya selalu datang lebih awal waktu sebelum jadwal kerja dimulai					
4	Saya selalu menyelesaikan laporan kerja lebih awal dari jadwal yang ditentukan					
5	Saya selalu mentolerir (tidak protes) ketika organisasi saya melakukan kesalahan					
6	Jika organisasi melakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya. Saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut					

7	Saya rutin mengikuti kegiatan - kegiatan yang diadakan organisasi tempat saya bekerja					
8	Saya tertarik untuk mengikuti perkembangan kemajuan dengan cara mencari informasi – informasi penting yang dapat bermanfaat bagi organisasi					
9	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan teman					
10	Saya selalu menghargai pendapat dan argumentasi yang tidak sepemahaman dengan saya di dalam organisasi					

2. Hasil Olah Data

PATH COEFFICIENT

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P-Values
X1 => Y	0,163	0,162	0,065	2,514	0,006
X1 => Z	0,350	0,359	0,151	2,327	0,010
X2 => Y	0,122	0,121	0,083	1,475	0,070
X2 => Z	0,579	0,571	0,151	3,835	0,000
Z => Y	0,752	0,751	0,078	9,586	0,000

TOTAL INDERECT EFFECT

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P-Values
X1 => Y	0,263	0,271	0,121	2,178	0,015
X2 => Y	0,435	0,428	0,124	3,506	0,000

SPESIFIC INDERECT EFFECT

	Original Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics (O/STDEV)	P-Values
--	--------------------	--------------------	-----------------------	---------------------------	----------

	(O)		(STDEV)		
X1 => Z => Y	0,263	0,271	0,121	2,178	0,015
X2 => Z => Y	0,435	0,428	0,124	3,506	0,000

REABILITY DAN VALIDITY

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0,928	0,934	0,938	0,582
X2	0,928	0,936	0,940	0,638
Y	0,920	0,921	0,933	0,582
Z	0,922	0,923	0,935	0,589

R SQUARE

	R-square	R-square adjusted
Y	0,925	0,922
Z	0,667	0,660

3.

F SQUARE

	X1	X2	Y	Z
X1			0,204	0,271
X2			0,083	0,742
Y				
Z			2,496	

4.

DISCRIMINAN VALIDITY

	X1	X2	Y	Z
X1	0,763			
X2	0,515	0,799		
Y	0,713	0,777	0,763	
Z	0,649	0,760	0,950	0,767

NILAI VIF

	X1	X2	Y	Z
X1			1,729	1,360
X2			2,370	1,360
Y				
Z			3,007	

Outer Loading

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,789
	X1.2	0,724
	X1.3	0,803
	X1.4	0,805
	X1.5	0,766

	X1.6	0,732
	X1.7	0,736
	X1.8	0,692
	X1.9	0,681
	X1.10	0,803
	X1.11	0,840
Kompetensi (X2)	X2.1	0,839
	X2.2	0,856
	X2.3	0,730
	X2.4	0,828
	X2.5	0,674
	X2.6	0,741
	X2.7	0,892
	X2.8	0,853
	X2.9	0,748
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,755
	Y.2	0,788
	Y.3	0,752
	Y.4	0,794
	Y.5	0,758
	Y.6	0,732
	Y.7	0,744

	Y.8	0,775
	Y.9	0,778
	Y.10	0,750
Organizational Citizenship Behavior (Z)	Z.1	0,805
	Z.2	0,785
	Z.3	0,780
	Z.4	0,779
	Z.5	0,753
	Z.6	0,717
	Z.7	0,706
	Z.8	0,806
	Z.9	0,779
	Z.10	0,756



