

DAFTAR PUSTAKA

- Anti, H., Mardiana, R., & Umar, F. (2022). Influence of Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence on Lecturer Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) on STIE Tri Dharma Nusantara Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 5(4).
- Adnans, A. A., Hadiyani, S., Zahreni, S., & Fahmi, F. (2021). Organizational Citizenship Behavior on Nurses : The Role of Organizational Climate and Commitment. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 17(1), 32–41. <https://doi.org/10.33830/jom.v17i1.1121.2021>
- Aisyah Pia Asrunputri, et al. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Di Perusahaan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediating Variable. *Jurnal Ekobisman*, 4(3), 183–193.
- Al-Kurdi, O. F., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*, 50(November 2018), 217–227. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.05.018>
- Al-Mamary, Y. H. S. (2021). The impact of transformational leadership on organizational citizenship behaviour: Evidence from Malaysian higher education context. *Human Systems Management*, 40(5), 737–749. <https://doi.org/10.3233/HSM-201068>
- Al Shbail, M. O., & Al Shbail, A. M. A. (2020). Organizational climate, organizational citizenship behaviour and turnover intention: Evidence from Jordan. *Management Science Letters*, 10(16), 3749–3756. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.037>
- Andreani, F., & Petrik, A. (2016). The Effect of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 18(1), 189–195. <https://doi.org/10.13189/ujm.2016.040404>
- Atatsi, E. A., Stoffers, J., & Kil, A. (2019). Factors affecting employee performance: a systematic literature review. *Journal of Advances in Management Research*, 16(3), 329–351. <https://doi.org/10.1108/JAMR-06-2018-0052>
- Atta, H., Hussain Lashari, R., Hussain Rana, A., Atta, S., & Hasnain Nazir, S. (2019). The Role of Organizational Climate on Employee Performance: An Empirical Study of Government Hospitals of Lahore, Pakistan. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 8(4), 56–63. www.european-science.com <http://www.european-science.com56>
- Brown, M., Brown, R. S., & Nandedkar, A. (2019). Transformational leadership theory and exploring the perceptions of diversity management in higher education. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 19(7), 11–21. <https://doi.org/10.33423/jhetp.v19i7.2527>
- Budur, T., & Demir, A. (2022). The Relationship Between Transformational

- Leadership and Employee Performance: Mediating Effects of Organizational Citizenship Behaviors. *Iranian Journal of Management Studies*, 15(4), 899–921. <https://doi.org/10.22059/IJMS.2022.325482.674598>
- Bismala, L. (2019, October). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior: A Literature Review. In *Proceedings of the 1st International Conference on Economics, Management, Accounting and Business, ICEMAB 2018, 8-9 October 2018, Medan, North Sumatra, Indonesia*
- Budihardjo, I. M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses.
- Damayanti, D., & Dewi, G. (2020). The influence of organization climate, work motivation, and organization justice on organizational citizenship behavior employees investment and one-door integrated service. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 11, 129–136. www.ajhssr.com
- Duryat, H. M. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi Dalam Berkontestasi Di Bidang Pendidikan*. Penerbit Alfabeta.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 1-1
- Dirani, K. M., Abadi, M., Alizadeh, A., Barhate, B., Garza, R. C., Gunasekara, N., Ibrahim, G., & Majzun, Z. (2020). Leadership competencies and the essential role of human resource development in times of crisis: a response to Covid-19 pandemic. *Human Resource Development International*, 00(00), 380–394. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1780078>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Faishal, M., Nuryanti, B. L., & Masharyono, M. (2019). Peranan Disiplin Kerja Dan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 4(3), 1–8. <https://doi.org/10.17509/jbme.v4i3.20328>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Geisser, S. 1975. The predictive sample reuse method with applications. *Journal of the American Statistical Association*. <https://doi.org/10.1080/01621459.1975.10479865>
- Hamid, F. A., Widodo, S. E., & Buchdadi, A. D. (2022). The Influence of Transformational Leadership, Emotional Intelligence, Organizational Climate, and Teamwork, Towards Organizational Citizenship Behavior of Civil Servants. *International Journal for Applied Information Management*, 2(3), 23–36. <https://doi.org/10.47738/ijaim.v2i3.35>

- Harlan, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Gunadarma.
- Hapsari, D., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). The Role of Transformational Leadership in Building Organizational Citizenship: The Civil Servants of Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 0595–0604. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0595>
- Harsoyo, R. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247-262.
- Harmius, Yunus, M., & Musnadi, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Organizational Commitment On Organizational Citizenship Behaviour and Its Impact On Employee Performance at Pidie Jaya Regional Secretariat Office. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 4(02), 75–91.
- Heider, Fritz. 1958. *The Psychology of Interpersonal Relations*, New York: Wiley
- Hayati, I. K. (2018). the Influence of Human Resource Competency on Employees Performance. *The Management Journal of Binaniaga*, 2(01), 21. <https://doi.org/10.33062/mjb.v2i01.50>
- Hermanto, Y. B., & Srimulyani, V. A. (2022). The Effects of Organizational Justice on Employee Performance Using Dimension of Organizational Citizenship Behavior as Mediation. *Sustainability (Switzerland)*, 14(20), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su142013322>
- Hair, Joseph F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Second Edition. A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Second Edition (2 ed.)*. Los Angeles: Sage.
- Izzatunnisa, A., Bagis, F., Darmawan, A., & Hidayah, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Psychological Empowerment dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi pada PT Albasi Priangan Lestari. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 329-341.
- Infante, A. & D. Darmawan. 2022. Perempuan dalam Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia, *Jurnal Studi Ilmu Sosial*, 2(1), 27-30.
- Indarti, S., Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2017). The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance. *Journal of Management Development*, 36(10), 1283-1293.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Anak Hebat Indonesia.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of

- control sebagai variabel moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59.
- Kassem, M. H., Wahba, M. H., & Khourshed, N. F. (2021). The Effect of Organizational Climate on Employee Performance Mediating by Intrapreneurial Behaviours : Case Study. 4th International Conference on Applied Research in Management, Business & Economics, 24–41.
- Khaola, P., & Rambe, P. (2021). The effects of transformational leadership on organisational citizenship behaviour: the role of organisational justice and affective commitment. *Management Research Review*, 44(3), 381–398. <https://doi.org/10.1108/MRR-07-2019-0323>
- Kissi, E., Asare, O. A., Agyekum, K., Yamoah Agyemang, D., & Labaran, M. (2019). Ascertaining the interaction effects among organisational citizenship behaviour, work overload and employees' performance in the Ghanaian construction industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1235–1249. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2018-0262>
- Khaola, P. and Coldwell, D. (2019), "Explaining how leadership and justice influence employee innovative behaviours", *European Journal of Innovation Management*, Vol. 22 No. 1, pp. 193-212.
- Khaerudin, A., & Yani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Pemediasi di KPP Perusahaan Masuk Bursa Studi ini termasuk riset asosiatif dengan bentuk hubungan sebab akibat (kausal). *Labs: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 27(1), 11–27.
- Lestariasih, L. . T., & Dewi, I. G. A. M. (2021). the Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance With Job Satisfaction As a Mediation Variable. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 8(5), 363–376. <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.56.6.73>
- Macke, J., & Genari, D. (2019). Systematic literature review on sustainable human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 208, 806–815. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.091>
- Maharani, S., Hadiyanto, H., Rusdinal, R., & Sulastri, S. (2021). Keterkaitan Iklim Organisasi dengan Faktor lainnya. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(2), 168–174. <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i2.151>
- Maharani, V., Troena, E. A., & Noermijati. (2013). Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management*, 8(17), 1–12. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n17p1>
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S. I. A., & Fallatah, S. (2019). The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs. *Sustainability (Switzerland)*, 11(2), 1–14.

<https://doi.org/10.3390/su11020436>

- Mastur, Soim, Haryanti, N., & Gufron, M. (2022). Mutual Relationship Management Between Teachers and Parents: Strategies for Improving Student Learning Outcomes. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 802–813. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3643>
- Meiryani, Nelviana, Koh, Y., Soepriyanto, G., Aljuaid, M., & Hasan, F. (2022). The Effect of Transformational Leadership and Remote Working on Employee Performance During COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 13, 919631. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.919631>
- Mi, L., Gan, X., Xu, T., Long, R., Qiao, L., & Zhu, H. (2019). A new perspective to promote organizational citizenship behaviour for the environment: The role of transformational leadership. *Journal of Cleaner Production*, 239, 118002. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118002>
- Mohd Zaki, M. A. A., Mohd Yusof, J., & Awi, N. A. (2021). the Influence of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) of Employees At Terengganu'S Government Linked Companies (Glcs): a Conceptual Framework. *International Journal of Entrepreneurship and Management Practices*, 4(16), 01–12. <https://doi.org/10.35631/ijemp.416001>
- Nugraha, A. P. (2021). The Effect Of Transformational Leadership Style, Transactional Leadership And Charismatic Leadership On Organizational Citizenship Behavior (Ocb) with Working Culture as an Intervening Variable. *Conference Series*, 3(2), 100–112. <https://doi.org/10.34306/conferenceseries.v3i2.469>
- Nugroho, A., Nurulita, E., & Sihite, J. (2020). How Work Satisfaction and Organization Climate Influence Organizational Citizenship Behaviour. *Mix Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(3), 427. <https://doi.org/10.22441/mix.2020.v10i3.008>
- Nugroho, Y. A., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Sudiyono, R. N., Fikri, M. A. A., Hulu, P., Mustofa, Chidir, G., Suroso, & Xavir, Y. (2020). Transformational Leadership and Employees' Performance: the Mediating Role of Motivation and Work Environment. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 438–460. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/507>
- Nurhafni, I. (2022). Analisis Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Pemediasi. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(3), 279–289. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i3.175>
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020a). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business and Management*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>

- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020b). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>
- Obeng, A. F., Quansah, P. E., Cobbinah, E., & Danso, S. A. (2020). Organizational Climate and Employee Performance: Examining the Mediating Role of Organizational Commitment and Moderating Role of Perceived Organizational Support. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(3), 238. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i3.17395>
- Obeng, A. F., Zhu, Y., Azinga, S. A., & Quansah, P. E. (2021). Organizational Climate and Job Performance: Investigating the Mediating Role of Harmonious Work Passion and the Moderating Role of Leader–Member Exchange and Coaching. *SAGE Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211008456>
- Okeke, M. N., Okoli, I. E. N., & Nuel-Okoli, C. M. (2022). Exploring Academic Staff Perception of Organizational Climate and Organizational Citizenship Behaviour: Lessons from Private Universities In Nigeria. *International Journal of Business, Management and Economics*, 3(4), 310–338. <https://doi.org/10.47747/ijbme.v3i4.878>
- Parashakti, R. D., Ekhsan, M., & Komariah, S. (2021). The Effect of Organizational Trust and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance. *Journal of Business, Management, and Accounting*, 3(2), 24–31. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20207601058>
- Pranata, S. P. K. A., Sitiari, N. wayang, & Yasa, P. N. S. (2020). The Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Towards Work Stress and Performance of Employees in Income Agency Regional City of Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 7(1), 65–72. <https://doi.org/10.22225/jj.7.1.1654.65-72>
- Pratama, L. A., & Putri, V. W. (2019). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Organizational Commitment and Trust in Leaders as Mediation. *Management Analysis Journal*, 8(4).
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1606–1617. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1091>
- Purwanto, A. (2018). The Role of Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior on SMEs Employee Performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(5), 39–45. <http://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/view/3640>
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Organizational

- Commitments on Organizational Citizenship Behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v9i1.1801>
- Purwantoro, H., & Bagyo, Y. (2019). Citizenship organizational behavior ability to increase the effect of organizational climate, work motivation, and organizational justice on employee performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 3(2), 195. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v3i2.7455>
- Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). The Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: a Review and Suggestions for Future Research. *Human Performance*, 10, 133-151
- Ramdhan, M. (2021). Metode penelitian. Cipta Media Nusantara.
- Sambandam, Raja dan Chockalingam, Madhavi. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Manufaktur. *Jurnal Suraj Punj untuk Penelitian Multidisiplin*, [online] Volume-9. 146
- Saputra, E., Masdupi, E., & Syahrizal, S. (2019). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Climate on Organizational Citizenship Behaviors (OCB): The Role of Intrinsic Motivation as Mediation (In Human Resources Development Centre at Ministry of Home Affairs). 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018), 64, 478–484. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.26>
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & MacEy, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64(July 2012), 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Setiawan, D., & Ketut Surya, I. B. (2021). The Effect of Transformational Leadership On Employee Performance Mediated By Organizational Citizenship Behavior And Work Motivation. *International Journal of Economics and Management Studies*, 8(5), 67–77. <https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v8i5p108>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67–77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Siangchokyoo, N., Klinger, R. L., & Campion, E. D. (2020). Follower transformation as the linchpin of transformational leadership theory: A systematic review and future research agenda. *Leadership Quarterly*, 31(1), 101341. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101341>

- Sinaga, A., Abdullah, T., & Tunas, B. (2019). The Effect of Organizational Climate on Work Motivation and Its Impact on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Employees of Education Department in DKI Jakarta. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 3(2), 41–57. <https://doi.org/10.21009/jobbe.003.2.03>
- Sinambela, E. A., Darmawan, D., & Mendrika, V. (2022). Effectiveness of Efforts to Establish Quality Human. *Journal of Marketing and Business Research*, 2(1), 47–58. <https://doi.org/10.56348/mark.v2i1.43>
- Soelton, M., & Vizano, N. A. (2020). Recognizing the Role of Job Satisfaction in Predicting the Relationship Between Political Organization, Organizational Climate, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behaviour on Liquor Distributor Companies in Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 12(13), 72–82. <https://doi.org/10.7176/ejbm/12-13-08>
- Soparidah, Madhakomala, R., & Hanafi, I. (2021). Productive teacher job satisfaction: Disentangling organizational climate, facility management, and organizational citizenship behavior. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(4), 1352–1358. <https://doi.org/10.11591/IJERE.V10I4.21299>
- Supriyati, S., Udin, U., Wahyudi, S., & Mahfudz, M. (2019). Menyelidiki hubungan antara perubahan organisasi, iklim organisasi, dan kinerja organisasi. *Jurnal Riset Keuangan Internasional*, 10(6), 88–94
- Subastono, R. S., & Kurniawan, I. S. (2023). The Effect of Work Environment and Organizational Climate on Citizenship Organizational Behavior With Job Satisfaction as a Private Variable In The Yogyakarta Department of Transportation. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 12–23.
- Suhardi, S., Soelistya, D., Setyaningrum, R. P., Aisyah, N., & Nainggolan, N. P. (2022). Employee Performance of Life Insurance Companies: The Mediating Effect of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 24(3), 392. <https://doi.org/10.14414/jebav.v24i3.2785>
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, CV. Alfabeta, Bandung
- Sunarsih, N., & Helmiatin. (2017). Influence of Organizational Climate, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 6(1), 262–276. <http://buscompress.com/journal-home.html>
- Susilo, M. A., Jufriksen, & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 587–605.
- Tiyanti, V. J. S., Wilujeng, S., & Nu Graha, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen*, 7(1), 1–6.

<https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM/article/view/5395>

- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of management review*, 2(2), 203-208.
- Triani, F., Halin, H., & Wadud, M. (2020). Effect of organizational citizenship behavior on employee performance at PT Surya Dermato Medica Palembang. *International Journal of Community Service & Engagement*, 1(1), 11–18. <https://journal.jis-institute.org/index.php/ijcse/article/view/75>
- Trong, N. D., Thyu, T. T., Huong, G., Thanh, N. T., & Linh, N. P. (2021). Effect ff Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performance at Hanoi University of Science And Technology (Hust), Vietnam. *International Conference on Emerging Challenges: Business Transformation and Circular Economy EFFECT*, 261–281.
- Utami, D. P., Melliani, D., Maolana, F. N., Marliyanti, F., & Hidayat, A. (2021). Iklim Organisasi Kelurahan dalam Perspektif Ekologi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 1–19.
- Violita, V. (2020). The Effect of Organizational Commitment and Organizational Climate on Employee Performance in Ministry of Communication and Informatics Jakarta. *International Humanities and Applied Sciences Journal*, 3(2), 40–45. <https://doi.org/10.26533/sneb.v1i1.872>
- Waqiah, Firdaus, M., & Agustin. (2021). Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Inetervening Variables. *International Journal of Administration, Business and Management*, 3(1), 13–27. <http://bbijbm.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/4>
- Wardono, G., Moeins, A., & ... (2022). The Influence of Organizational Climate on OCB and Employee Engagement with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Utsaha Journal of ...*, 1(3), 44–54. <https://journal.jfpublisher.com/index.php/joe/article/view/117%0Ahttps://journal.jfpublisher.com/index.php/joe/article/download/117/86>
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers
- West, M. A., & Lyubovnikova, J. (2015). Organizational Climate. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition (Second Edi, Vol. 16)*. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.73073-X>
- Wardono Yupono, B., & Ratnasari, S. D. (2019). Citizenship organizational behavior ability to increase the effect of organizational climate, work motivation, and organizational justice on employee performance. *Journal of Resources Development and Management*, 59(2), 26–37. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v3i2.7455>
- Y. Fitriani, Hendri, E., & Damayanti, R., Pengaruh Masa Kerja dan Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Matahari OPI Mall Palembang, *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 18(3), 2021.

<https://doi.org/10.31851/jmwe.v18i3.6660>Yuliati, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb), Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Vol. 15(1), 2022. <https://doi.org/10.34152/fe.15.1.183-200>.

Zhang, H., Liu, Z., & Wang, Y. (2020). How transformational leadership positively impacts organizational citizenship behavior in successful Chinese social work service organizations. *Nonprofit Management and Leadership*, 30(3), 467–485. <https://doi.org/10.1002/nml.21391>

Zurahmi, D., Masdupi, E., & Patrisia, D. (2019). The Effect of Transformational Leadership, Quality of Work Life (QWL) on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Tapan Regional General Hospital. 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting, 64(2010), 511–516. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.30>

LAMPIRAN

1.1 Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr(i) Responden
Pegawai PDAM Kota Makassar
Di

Tempat.

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin:

Nama : Nisbayanti
NIM : A012221072
Program Studi : Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Hasanuddin

Bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Analisis *Pengaruh Transformational Leadership* dan *Organizational Climate* terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Studi Empiris pada PDAM Kota Makassar”. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan segala kerendahan hati, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk dapat meluangkan waktu mengisi kuesioner terlampir.

Data atau informasi yang Bapak/Ibu/Sdr(i) berikan akan kami gunakan semata-mata untuk keperluan ilmiah. Kami akan menjaga kerahasiaan data atau informasi tersebut sesuai dengan kode etik penelitian. Partisipasi Bapak/Ibu/Sdr(i) sangatlah penting bagi kesuksesan penelitian ini. Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu/Sdr(i) kami sampaikan terima kasih.

Makassar, 20 Juni 2023

Peneliti

Nisbayanti

Petunjuk: Isilah sesuai dengan keadaan diri bapak/ibu/sdr (i)

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama/Inisial:
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Jenjang Pendidikan Terakhir:
5. Lama Masa Kerja:
6. Jabatan saat ini :

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Bapak/ibu/Sdr (i) mohon memberikan pilihan tentang seberapa setuju atas pendapat-pendapat seperti yang terdapat dalam pernyataan-pernyataan dibawah ini dengan cara mencontreng atau memberi tanda (✓) pada kotak yang memiliki judul kombinasi huruf berikut yang dianggap paling sesuai dengan tingkat persetujuan Bapak/Ibu/Sdr (i) untuk setiap butir pertanyaan/pernyataan:

- (1) STS =Sangat Tidak Setuju,
- (2) TS =Tidak Setuju,
- (3) CS =Cukup Setuju,
- (4) S =Setuju,
- (5) SS =Sangat Setuju.

Mohon kiranya tidak ada pertanyaan/pernyataan yang dibiarkan kosong atau tidak dijawab.

DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

A. *Transformational Leadership*

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya bersikap hormat pada pemimpin					
2.	Saya menghormati keputusan yang dilakukan oleh pemimpin untuk kemajuan perusahaan					
3.	Saya mendengarkan dan menghargai atasan saat memberikan masukan atau pendapat dalam pertemuan atau diskusi tim					
4.	Pemimpin memiliki integritas yang tinggi dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai perusahaan					
5.	Pemimpin mempunyai ide yang membuat saya memikirkan kembali ide-ide saya sebelumnya					
6.	Pemimpin memberitahu tujuan-tujuan penting kami dengan cara yang sederhana					
7.	Pemimpin terlibat langsung dalam kegiatan lapangan yang memberikan motivasi bagi saya dalam bekerja					
8.	Pemimpin mempertimbangkan masukan atau usulan yang saya berikan					
9.	Pemimpin memberi tahu saya bagaimana saya mengerjakan pekerjaan saya					
10.	Pemimpin memberikan kepada saya alasan-alasan untuk merubah cara bagi masalah-masalah yang saya pikirkan					
11.	Pemimpin mengetahui keterampilan dan kompetensi yang saya milik					
12.	Pemimpin mengetahui apa yang saya inginkan dan menolong saya untuk mendapatkannya					
13.	Pemimpin memuji saya jika saya melaukan pekerjaan dengan baik					
14.	Pemimpin menggunakan simbol dan image untuk memfokuskan usaha-usaha kami					

B. *Organizational Climate*

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya melibatkan atasan atau tim dalam menentukan prioritas pekerjaan					
2.	Saya yakin perusahaan ini memperlakukan semua anggotanya dengan adil dan setara					
3.	Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan ramah					
4.	Sesama pegawai berkomunikasi dengan jujur dan terbuka					
5.	Saya merasa nyaman untuk berkomunikasi secara terbuka dengan atasan					
6.	Saya berbagi pendapat atau masukan dengan atasan terkait pekerjaan atau kebijakan perusahaan					
7.	Perusahaan memberikan sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan waktu yang ada					
8.	Perusahaan memberikan dukungan atau fleksibilitas dalam menghadapi tuntutan waktu yang sulit					
9.	Sesama pegawai menerima dan menghormati perbedaan pendapat atau sudut pandang dalam diskusi atau rapat					
10.	Perusahaan memberikan sanksi atau tindakan yang adil terhadap perilaku yang tidak toleran atau merugikan pegawai lain					
11.	Perusahaan menciptakan lingkungan yang aman untuk mengakui dan berbagi kesalahan yang terjadi					
12.	Atasan atau pimpinan perusahaan memberikan contoh dalam belajar dari kesalahan dan mengambil tanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan					
13.	Perusahaan memberikan waktu dan sumber daya yang cukup bagi pegawai untuk merefleksikan, mempelajari, dan memperbaiki kesalahan yang terjadi					
14.	Saya menerima pengakuan atau apresiasi atas kontribusi atau prestasi kerja di perusahaan					
15.	Atasan atau rekan kerja memberikan pujian atau penghargaan kepada saya atas kinerja saya					

16.	Saya merasa bahwa penghargaan dan pengakuan yang saya terima dari perusahaan dapat memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja dan dedikasi terhadap perusahaan					
17.	Perusahaan memberikan penjelasan yang jelas dan transparan terkait alasan dan tujuan di balik setiap perubahan yang dilakukan					
18.	Perusahaan menghormati hak-hak dan kebutuhan anggota ketika melakukan perubahan yang dapat mempengaruhi mereka					
19.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk menyampaikan pendapat atau kekhawatiran mereka terkait perubahan yang terjadi					
20.	Perusahaan mendorong kebebasan berpendapat dan memberikan ruang untuk ide-ide baru					
21.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berpartisipasi dalam sesi atau forum diskusi yang mendorong pemikiran kreatif					
22.	Perusahaan menghargai dan menerapkan ide-ide baru yang diajukan oleh pegawai					
23.	Perusahaan memberikan penghargaan atau pengakuan bagi pegawai yang berani mengambil risiko yang berhasil					
24.	Perusahaan mendorong kolaborasi dan pembelajaran antar anggota dalam menghadapi risiko yang kompleks					

C. *Organizational Citizenship Behaviour*

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Sesama pegawai bersedia meluangkan waktu dan energi untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan					
2.	Pegawai lain mendengarkan dengan sungguh-sungguh ketika saya berbicara atau memberikan pendapat					
3.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya akukan di perusahaan ini					
4.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan yang saya lakukan					
5.	Perusahaan memberikan dukungan dan sumber daya yang cukup bagi saya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab					
6.	Saya mampu mengatasi tantangan atau hambatan dengan sikap yang positif dan tidak mudah putus asa					
7.	Saya melihat sisi positif dalam setiap situasi atau tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan					
8.	Pandangan atau masukan yang saya berikan diperhatikan dan dipertimbangkan oleh perusahaan					
9.	Saya memberikan umpan balik atau evaluasi yang sifatnya membangun kepada rekan kerja atau tim kerja					
10.	Saya merasa bahwa perusahaan ini memberikan peluang yang adil bagi saya untuk tumbuh dan berkembang dalam karir					
11.	Saya merekomendasikan organisasi ini sebagai tempat bekerja kepada orang lain					
12.	Saya memanfaatkan feedback atau evaluasi kinerja untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan mengambil langkah-langkah untuk memperbaikinya					
13.	Saya mengikuti perkembangan terbaru di bidang saya dan mencoba menerapkan inovasi atau praktik terbaik yang relevan dalam pekerjaan					

D. *Kinerja Pegawai*

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan untuk memastikan ketelitian dalam setiap langkah pekerjaan					
2.	Saya meminta umpan balik dari atasan atau rekan kerja untuk memastikan ketelitian dalam pekerjaan					
3.	Mencari cara-cara baru atau inovatif untuk meningkatkan hasil kerja saya					

4.	Perusahaan memberikan pengarahan yang jelas dan tujuan yang terukur untuk membantu saya mencapai hasil kerja yang baik					
5.	Saya mengatur dan merapikan bahan atau peralatan kerja setelah digunakan					
6.	Perusahaan mendorong dan menghargai tingkat kerapian dalam lingkungan kerja					
7.	Saya dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dalam waktu yang ditentukan					
8.	Saya dapat menangani tugas atau permintaan dengan cepat dan responsive					
9.	Saya mencari cara-cara baru atau inovatif untuk meningkatkan kemampuan kerja					
10.	Saya terlibat dalam kegiatan atau proyek yang dapat meningkatkan kemampuan kerja					
11.	Saya mencari umpan balik dari atasan atau rekan kerja untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan kerja saya					
12.	Saya berbagi pengetahuan, informasi, atau sumber daya dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama					
13.	Saya merasa terlibat dalam kerja sama dengan rekan kerja tim					
14.	Mendukung dan membantu rekan kerja dalam mencapai tujuan dan target mereka					
15.	Saling percaya dan dapat bekerja secara harmonis dengan rekan kerja					
16.	Saya memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi dan menganalisis masalah yang muncul di tempat kerja					
17.	Mencari informasi tambahan atau meminta pendapat orang lain dalam rangka memecahkan masalah yang rumit					
18.	Berkolaborasi dengan rekan kerja atau tim dalam mencari solusi yang optimal untuk masalah yang dihadapi					

1.2 Hasil Olah Data

PATH
COEFFICIENT

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y.	0,076	0,071	0,069	1,904	0,017
X1 -> Z.	0,44	0,442	0,057	7,726	0
X2 -> Y.	0,196	0,2	0,083	2,348	0,019
X2 -> Z.	0,306	0,309	0,069	4,424	0
Z. -> Y.	0,592	0,595	0,057	10,311	0

TOTAL INDERECT EFFECT

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y.	0,26	0,262	0,039	6,686	0
X2 -> Y.	0,181	0,184	0,046	3,973	0

SPESIFIC INDERECT EFFECT

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Z. -> Y.	0,26	0,262	0,039	6,686	0
X2 -> Z. -> Y.	0,181	0,184	0,046	3,973	0

TOTAL
EFFECT

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y.	0,336	0,333	0,067	5,006	0
X1 -> Z.	0,44	0,442	0,057	7,726	0
X2 -> Y.	0,377	0,384	0,082	4,593	0
X2 -> Z.	0,306	0,309	0,069	4,424	0
Z. -> Y.	0,592	0,595	0,057	10,311	0

REABILITY DAN VALIDITY

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0,939	0,943	0,946	0,559
X2	0,963	0,966	0,966	0,535
Y.	0,936	0,943	0,943	0,517
Z.	0,909	0,913	0,923	0,519

R SQUARE

	R-square	R-square adjusted
Y.	0,595	0,588
Z.	0,441	0,435

F SQUARE

	X1	X2	Y.	Z.
X1			0,018	0,233
X2			0,057	0,113
Y.				
Z.			0,483	

DISCRIMINAN VALIDITY

	X1	X2	Y.	Z.
X1				
X2	0,599			
Y.	0,553	0,571		
Z.	0,644	0,567	0,755	

NILAI VIF

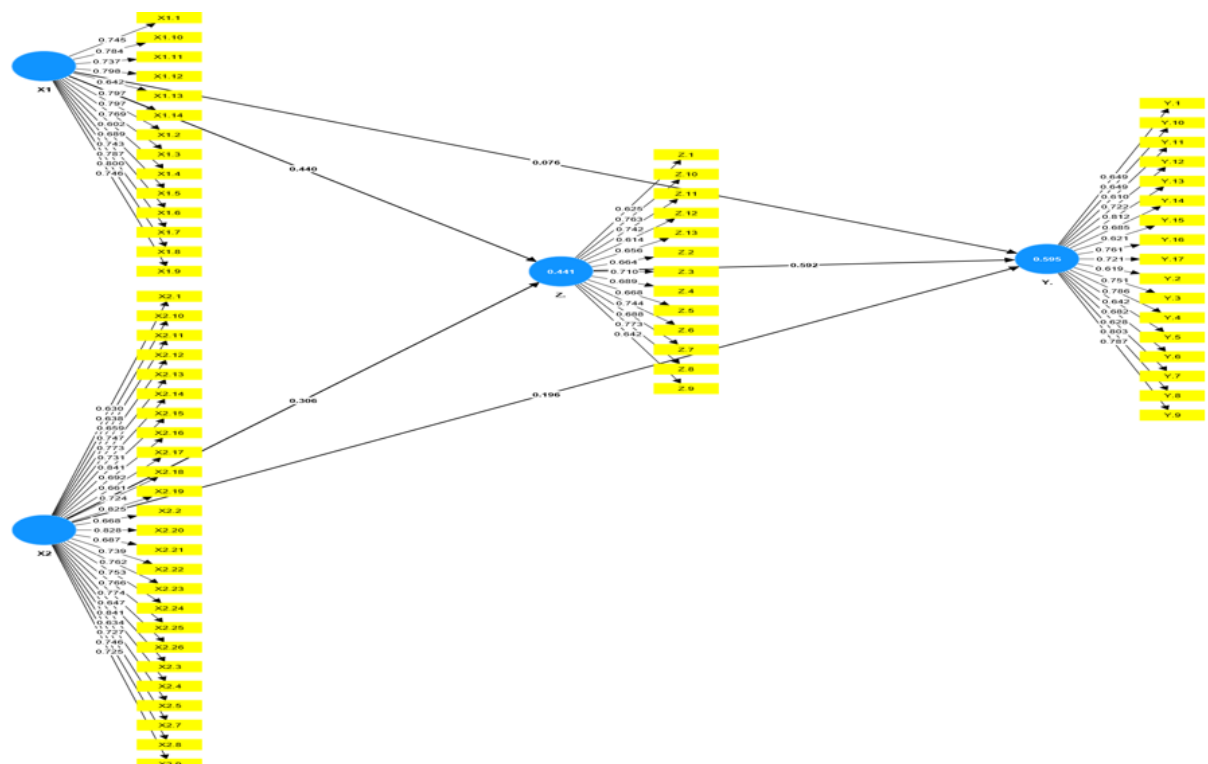
	X1	X2	Y.	Z.
X1			1,831	1,486
X2			1,654	1,486
Y.				
Z.			1,789	

MODEL FIT

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,097	0,097
d_ ULS	22,822	22,822
d_ G	15,793	15,793
Chi-square	9785,727	9785,727
NFI	0,421	0,421

Indikator	Transformational Leadership (X1)	Organizational Climate (X2)	Employee Performance (Y)	Organizational Citizenship Behaviour (Z)	Keterangan
X1.1	0,745				Reliabel
X1.2	0,797				Reliabel
X1.3	0,769				Reliabel
X1.4	0,602				Reliabel
X1.5	0,689				Reliabel
X1.6	0,743				Reliabel
X1.7	0,787				Reliabel
X1.8	0,8				Reliabel
X1.9	0,746				Reliabel
X1.10	0,784				Reliabel
X1.11	0,737				Reliabel
X1.12	0,798				Reliabel
X1.13	0,642				Reliabel
X1.14	0,797				Reliabel
X2.1		0,63			Reliabel
X2.2		0,668			Reliabel
X2.3		0,647			Reliabel
X2.4		0,841			Reliabel
X2.5		0,634			Reliabel
X2.6		0,727			Reliabel
X2.7		0,746			Reliabel
X2.8		0,725			Reliabel
X2.9		0,638			
X2.10		0,659			
X2.11		0,747			Reliabel
X2.12		0,773			Reliabel
X2.13		0,731			Reliabel
X2.14		0,841			Reliabel
X2.15		0,692			Reliabel
X2.16		0,661			Reliabel
X2.17		0,724			Reliabel
X2.18		0,825			Reliabel
X2.19		0,828			Reliabel
X2.20		0,687			Reliabel
X2.21		0,739			Reliabel
X2.22		0,762			Reliabel
X2.23		0,753			Reliabel
X2.24		0,766			Reliabel
X2.25		0,774			Reliabel
Y.1			0,649		Reliabel

Y.2	0,619		Reliabel
Y.3	0,751		Reliabel
Y.4	0,786		Reliabel
Y.5	0,642		Reliabel
Y.6	0,682		Reliabel
Y.7	0,628		Reliabel
Y.8	0,803		Reliabel
Y.9	0,787		Reliabel
Y.10	0,649		Reliabel
Y.11	0,61		Reliabel
Y.12	0,722		Reliabel
Y.13	0,812		Reliabel
Y.14	0,685		Reliabel
Y.15	0,621		Reliabel
Y.16	0,761		Reliabel
Y.17	0,721		Reliabel
Z.1		0,625	Reliabel
Z.2		0,664	Reliabel
Z.3		0,71	Reliabel
Z.4		0,689	Reliabel
Z.5		0,668	Reliabel
Z.6		0,744	Reliabel
Z.7		0,688	Reliabel
Z.8		0,773	Reliabel
Z.9		0,642	Reliabel
Z.10		0,763	Reliabel
Z.11		0,742	Reliabel
Z.12		0,614	Reliabel
Z.13		0,656	Reliabel





**PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM
KOTA MAKASSAR**
BAGIAN UMUM & KEPEGAWAIAN



Makassar, 25 Mei 2023

Nomor : 779/ B.2 / Um-Kepeg / V / 2023
Sifat : ---
Perihal : **Izin Pengambilan Data**

Kepada Yth :
**Ketua Program Studi Magister Manajemen
Universitas Hasanuddin**

Di,
Makassar

Dengan hormat,

Menunjuk Surat Kesbangpol Nomor : 070/850-II/BKBP/V/2023; Tanggal 15 Mei 2023 dan Disposisi Direktur Umum dan Pelayanan Tanggal 16 Mei 2023 perihal **Izin Pengambilan Data** yang tersebut namanya dibawah ini :

N a m a : **NISBAYANTI**
NIM : 012221072
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa (S2) Universitas Hasanuddin
Alamat : Jln. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makassar
Judul : **" PENGARUH TRANSFORMSIONAL LEADERSHIP DAN
ORGANIZATIONAL CLIMATE TERHADAP KINERJA PEGAWAI
YANG DI MEDIASI DAN ORGANISASI CITIZENSHIP BEHAVIOR "**

Sehubungan dengan hal tersebut kami dari Perumda Air Minum Kota Makassar bersedia menerima Mahasiswa Saudara untuk melaksanakan Pengambilan Data dalam rangka Penyusunan Tesis sesuai Judul diatas yang dilaksanakan periode Bulan **Mei s/d Juni 2023.**

Demikian disampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN


DRS. BASRI TOMPO
Kepala Bagian

Tembusan

1. Yth. Direksi Perumda Air Minum Kota Makassar;
2. Kepala Bagian / Kepala Wilayah Perumda Air Minum Kota Makassar;
3. Mahasiswa yang Bersangkutan;
4. Arsip

 pusat.pdammk@gmail.com

 (0411) 850381

 Jalan Dr Sam Ratulangi No.3
Mangkura, Kec. Ujung Pandang,
Kota Makassar, Sulawesi Selatan

LAPORAN KEPEGAWAIAN
PERUMDA AIR MINUM KOTA MAKASSAR
BULAN : APRIL 2023

Posisi Jumlah Pegawai Bulan April 2023

Direksi 5 Orang + Pegawai 1347 Org

: 1,352 Org

I. JUMLAH PEGAWAI

- Direksi	:	5	Org
Sub Jumlah	:	5	Org
- Pegawai Tetap	:	702	Org
- Calon Pegawai (80%)	:	84	Org
- Honorer	:	561	Org
Sub Jumlah	:	1.347	Org
JUMLAH	:	1.352	Org

II. PEGAWAI DALAM JABATAN

- DIREKSI	:	5	Org
- KEPALA BAGIAN	:	11	Org
- KEPALA WILAYAH	:	6	Org
- KEPALA SEKSI	:	27	Org
- KEPALA URUSAN	:	24	Org
- KOORDINATOR	:	10	Org
- STAF/OP/SECURITY	:	708	Org
- HONORER	:	561	Org
JUMLAH	:	1.352	Org

III. TINGKAT PENDIDIKAN

- DIREKSI	:	5	Org
- S3	:	-	Org
- S2	:	43	Org
- S1	:	674	Org
- DIPLOMA	:	69	Org
- SLTA	:	543	Org
- SLTP	:	14	Org
- S D	:	4	Org
J U M L A H	:	1.352	Org

IV. GOLONGAN/RUANG

- DIREKSI	:	5	Org
- GOL A/1	:	2	Org
- GOL A/2	:	2	Org
- GOL A/3	:	7	Org
- GOL A/4	:	1	Org
- GOL B/1	:	28	Org
- GOL B/2	:	110	Org
- GOL B/3	:	46	Org
- GOL B/4	:	18	Org
- GOL C/1	:	280	Org
- GOL C/2	:	63	Org
- GOL C/3	:	86	Org
- GOL C/4	:	95	Org
- GOL D/1	:	39	Org
- GOL D/2	:	9	Org
- HONORER	:	561	Org
JUMLAH	:	1.352	Org

V. JENIS KELAMIN

- Direksi			
- LAKI-LAKI	:	3	Org
- WANITA	:	2	Org
JUMLAH		5	Org
- Pegawai			
- LAKI-LAKI	:	888	Org
- WANITA	:	459	Org
JUMLAH	:	1.347	Org

REKAP LAPORAN NRW
PERUMDA AIR MINUM KOTA MAKASSAR
TAHUN 2020 - 2022

NO	URAIAN	TAHUN		KETERANGAN
		2020	2021	2022
1	Volume Input Sistem (m3) <i>(produksi)</i>	97.134.099,63 ✓	99.589.192,15 ✓	101.094.200,19 ✓
2	Konsumsi Bermeter Berekening (m3)	47.893.471,96 ✓	47.419.582,83 ✓	48.685.168,41 ✓
	<i>persentase (%)</i>	49,31%	47,62%	48,16%
3	Konsumsi Tak Bermeter Berekening (m3)	92.627,02	20.439,26 ✓	69.460,14
	<i>persentase (%)</i>	0,10%	0,02%	0,07%
7	Kehilangan Air / NRW (m3)	49.147.133,59 ✓	52.148.713,39	50.108.354,69 ✓
	<i>persentase (%)</i>	50,60%	52,36%	49,57%

+ Kotoran

Makassar, 2023
 Bagian Distribusi & Kehilangan Air

IHDAR, S.ST
 Kepala Bagian

REKAP PELAPORAN PENGADUAN VIA Whatsapp 08114152888
BAGIAN HUBUNGAN MASYARAKAT
TAHUN 2022

PERIODE : JANUARI 2023

NO	URAIAN	WILAYAH												WILAYAH VI											
		WILAYAH I			WILAYAH II			WILAYAH III			WILAYAH IV			WILAYAH V			WILAYAH VI			WILAYAH VII			WILAYAH VIII		
		PENGADUAN	REALISASI	SISA	PENGADUAN	REALISASI	SISA	PENGADUAN	REALISASI	SISA	PENGADUAN	REALISASI	SISA	PENGADUAN	REALISASI	SISA	PENGADUAN	REALISASI	SISA	PENGADUAN	REALISASI	SISA	PENGADUAN	REALISASI	SISA
1	AKURASI																								
2	BOCOR				1	1	0				4	4	0	5	5	0	3	3	0						
3	DEKOR PELANGGAN																								
4	DEKOR Pengerusakan																								
5	GANIT METER																								
6	INTALASI PENGEMBANGAN JARINGAN																								
7	METER RUSAK																								
8	PENCURIAN AIR																								
9	PENYEMPURNAAN JARINGAN																								
10	PINDAH METER																								
11	PIPA DISTRIBUSI																								
12	TERAK METER																								
13	TIDAK DAPAT AIR	7	3	4	20	20	0	12	12	0	8	8	0	5	5	0	6	6	0						
14	AIR KOTOR	1	1	0	5	5	0	3	3	0															
15	AIR KECIL																								
16	AIR TIDAK KELUAR																								
17	PIPA BOCOR SEBELUM METER	1	1	0				1	1	0				1	1	0									
18	PIPA BOCOR SESUDAH METER																								
19	PIPA INDIK BOCOR																								
20	PINDAH ALIHAN																								
21	SAMPELUNGAN BARU (TAMBAHAN)																								
22	REHAB																								
23	RESTORASI GALIAN PIPA																								
24	LAINNYA																								
	TOTAL	9	4	5	26	26	0	16	16	0	12	12	0	12	12	0	9	9	0						

Makassar, 6 FEBRUARI 2023

SEKSI HUBUNGAN LANGGANAN

Makassar, 6 FEBRUARI 2023

Disetujui Oleh

MUTI, ISSA ZAHRA, S08

N. ANDI PRANATA, UTANTI, ST

KATRI JUMPA, KASIMBALAH