

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PELTEK PG. JATIROTO

Dewi Alvinatul Amelia^{1*}, Trias Setyowati², Ahmad Izzudin

¹ Universitas Muhammadiyah Jember

Email : dalvinatul@gmail.com, trias@unmuhjember.ac.id, izzuddin@unmuhjember.ac.id

Diterima: xxxxxxxxx | Disetujui: xxxxxxxxx | Dipublikasikan: xxxxxxxxx

Abstrak

Penelitian ini di latar belakang oleh perusahaan yang harus terus memiliki karyawan dengan tingkat kepemimpinan dan loyalitas yang baik untuk dapat membantu perusahaan agar bisa mengolah manajemen perusahaan dengan baik. Adanya perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang dilakukan oleh karyawan tidak lepas dari loyalitas yang dimilikinya. Loyalitas karyawan berhubungan dengan kesetiaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, semakin banyak pula karyawan yang melakukan OCB sehingga lebih mudah bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan employee engagement dan loyalitas karyawan terhadap OCB di PELTEK PG. Jatiroto. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan yang terdapat di PELTEK PG. Jatiroto dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh sebanyak 80 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 21.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap OCB pada karyawan PELTEK PG. Jatiroto (2) Employee engagement berpengaruh signifikan terhadap OCB pada karyawan PELTEK PG Jatiroto (3) loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap OCB pada karyawan PELTEK PG. Jatiroto.

Kata kunci: Kepemimpinan; *Employee Engagement*; Loyalitas Karyawan

Abstract

This research based on background of the company that should continue to have an employee with a good level of leadership and loyalty to be able to help the company and process the company's management effectively. This research was aimed to test and analyze the influence of leadership on employees' attachment and employees' loyalty to organizational citizenship behavior (OCB) on PG Jatiroto employees. The population of this research is PG employees. Jatiroto Peltek and the sampling technique used was saturated sample of 80 respondents. The data used are primary and secondary data. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression using the SPSS 21.0 for windows application. The results showed that (1) the leadership styles have a significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in PELTEK PG Jatiroto employees

(2) Employee engagement has a significant effect on organizational citizenship behavior (OCB) in PELTEK PG Jatiroto employees (3) employee loyalties have a significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in PELTEK PG Jatiroto employees.

Keywords: *:Leadership; employee engagement; loyalitas;*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia ialah kumpulan pegawai yang berperan dalam mencapai visi dan misi secara efektif dan juga efisien. Organisasi merupakan satuan sosial yang dikoordinasikan untuk tujuan bekerja dengan mencapai sebuah visi dan misi. Dalam mencapai sebuah keberhasilan tentunya harus melihat hasil suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia dalam pemerintahan sangat penting, sehingga dalam pengelolaan sumber daya manusia harus terprogram dan komprehensif [1]. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta manajemen yang mampu mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standard kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Ada beberapa elemen yang penting dalam perspektif sumber daya manusia yang dapat berpengaruh dalam suatu kinerja karyawan diantaranya yaitu gaya kepemimpinan [2].

Secara luas kepemimpinan didefinisikan sebagai “proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan untuk memperbaiki kelompok dan budayanya”. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Trias Setyowati, dkk (2020) yang telah meneliti pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat pendidikan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan [3,4]. Sedangkan loyalitas karyawan adalah keinginan dan tindakan seorang karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan penuh tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebuah perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang sangat tinggi untuk mengabdikan dan memberikan suatu kontribusi besar terhadap perusahaan. Adanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang ditunjukkan oleh karyawan tidak lepas dari loyalitas yang dimilikinya. Loyalitas karyawan berhubungan dengan kesetiaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dalam sebuah perusahaan, akan semakin banyak juga karyawan yang melakukan OCB sehingga lebih mudah bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya [5,6].

Employee engagement merupakan sebuah kontributor yang penting dalam menuju sebuah keberhasilan dari institusi atau perusahaan. Keberhasilan akan dicapai jika pegawai memiliki rasa produktifitas serta rasa kegigihan yang tinggi dalam bekerja untuk sebuah keberhasilan perusahaan [7]. *Employee engagement* dapat digambarkan dalam bentuk tingkat sebuah loyalitas karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. pendapat yang dikemukakan oleh Macey dan Schneider (Ramadhan 2014:47) yang menyatakan

bahwa *employee engagement* membuat karyawan yang memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan yang secara sukarela [8]. Penelitian ini dilakukan di PG. Jatiroto yang bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan *employee engagement* dan loyalitas karyawan terhadap OCB pada bagian PELTEK. Data kehadiran karyawan PELTEK PG. Jatiroto ditunjukkan pada tabel 1 berikut ini:

Bulan	Jumlah karyawan	Presentase kehadiran	Periode
Januari	80	95%	Tutup giling
Februari	130	95%	Tutup giling
Maret	130	95%	Tutup giling
April	130	95%	Tutup giling
Mei	391	96%	Buka giling
Juni	391	96%	Buka giling
Juli	391	93%	Buka giling
Agustus	391	90%	Buka giling
September	391	90%	Buka giling
Oktober	391	95%	Buka giling
November	80	99%	Tutup giling
Desember	80	99%	Tutup giling

Sumber :PG. Jatiroto, Data yang diolah, 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan PG. Jatiroto bervariasi setiap bulannya pada tahun 2021 yang dibedakan menjadi dua golongan yaitu karyawan tetap (dinas), dimana karyawan masuk disaat tutup giling dan buka giling, sedangkan untuk karyawan outsourcing hanya masuk disaat buka giling. Pada bagian PELTEK bertugas sebagai pelayanan yang berkaitan dengan perbaikan dalam sektor transportasi seperti perbaikan pada Lori (kereta pengangkut tebu), perbaikan pada Rel (landasan jalan Lori), dan transportasi pembantu lainnya seperti traktor, truk dan mobil dinas. Pada bagian PELTEK (Pelayanan Teknik) terdapat perbedaan dalam kepemimpinan sehingga dapat memengaruhi performa dari setiap karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PG. Jatiroto khususnya pada bagian Pelayanan Teknik untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan *employee engagement* dan loyalitas karyawan terhadap OCB.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Dengan menggunakan variabel independent berupa gaya kepemimpinan, *employee engagement*, loyalitas dan variabel dependen berupa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Populasi dan Sampel Jenuh (Sampel Sensus)

Populasi

Menurut Sugiyono (2013:117) menyatakan bahwa wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah sebagian karyawan dinas PELTEK yang berjumlah 80 karyawan.

Sampel Jenuh (Sampel Sensus)

Menurut Sugiyono (2012:73) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif (mewakili). Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi pada Karyawan PELTEK PG. Jatiroto yaitu sebanyak 80 orang responden.

Lokasi Penelitian:

Penelitian ini dilaksanakan di PTPN XI JATIROTO yang beralamat di Desa Jatiroto, Kecamatan Jatiroto, Kabupaten Lumajang.

Data Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data Primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data asli yang diperoleh dengan cara memecahkan masalah yang ada di PELTEK PG. Jatiroto. Data Sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah catatan, buku, sebagai teori dan lainnya yang memiliki hubungan yang terkait dengan penelitian tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan observasi serta penyebaran kuisioner.

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data kuantitatif yang digunakan terdiri dari statistik deskriptif adalah uji instrument data penelitian berupa uji validitas yang merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan seberapa efektif alat ukur yang digunakan dalam pengukuran. Uji reliabilitas adalah uji tingkat kepercayaan pada data tidak berubah ketika pengamatan berulang dilakukan. Uji Analisis Regresi Linier Berganda yang merupakan uji untuk mengukur hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji t (Parsial) untuk mengetahui besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1), Employee Engagement (X2), Loyalitas Karyawan (X3) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y). Uji R² untuk mengukur kemampuan dari variabel independen di dalam menerapkan variabel dependen.

HASIL

Uji Validitas

Variabel	R tabel	R hitung	Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)				
X1.1	0,219	0,797	0,000	Valid
X1.2	0,219	0,890	0,000	Valid
X1.3	0,219	0,868	0,000	Valid
X1.4	0,219	0,811	0,000	Valid
X1.5	0,219	0,786	0,000	Valid
Employee Engagement (X2)				
X1.1	0,219	0,539	0,000	Valid
X1.2	0,219	0,351	0,001	Valid
X1.3	0,219	0,983	0,000	Valid
Loyalitas Karyawan (X3)				
X1.1	0,219	0,852	0,000	Valid
X1.2	0,219	0,880	0,000	Valid
X1.3	0,219	0,806	0,000	Valid
X1.4	0,219	0,763	0,000	Valid
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)				
Y1.1	0,219	0,626	0,000	Valid
Y1.2	0,219	0,726	0,000	Valid
Y1.3	0,219	0,751	0,000	Valid
Y1.4	0,219	0,710	0,000	Valid
Y1.5	0,219	0,756	0,000	Valid

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel adalah valid, karena nilai dari r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,219 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid

Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,881	0,70	Reliabilitas diterima
Employee Engagement (X2)	0,818	0,70	Reliabilitas diterima
Loyalitas Karyawan (X3)	0,802	0,70	Reliabilitas diterima
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	0,845	0,70	Reliabilitas diterima

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari hasil SPSS semua variabel hasil dari uji reabilitas menunjukkan jumlah nilai lebih dari 0,70 maka dikatakan reliabel atau

konsisten. Hal ini sesuai dengan pernyataan penelitian terdahulu, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.

Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	8.633	4.508	
Gaya Kepemimpinan	.178	.083	.176
<i>Employee Engagement</i>	.009	.035	.021
Loyalitas Karyawan	.730	.091	.667

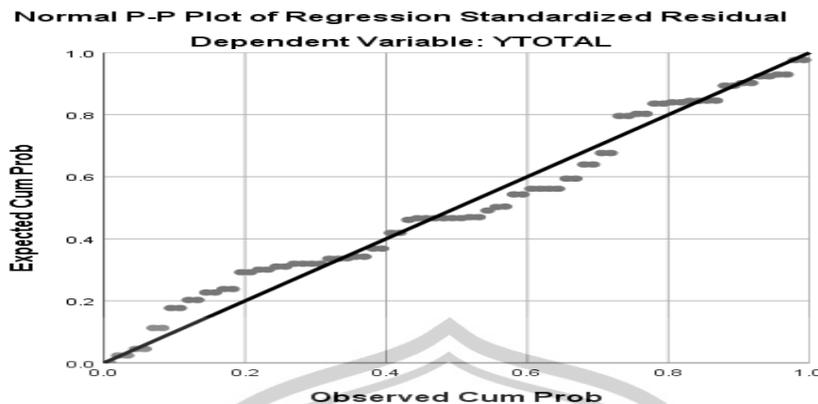
Berdasarkan tabel diatas menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,633 + 0,178X_1 + 0,009X_2 + 0,730X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. a = konstanta sebesar 8,633 menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, *employee engagement*, loyalitas karyawan dinilai konstan, maka *organizational citizenship behavior* Karyawan PELTEK PG. Jatiroto r akan berpengaruh positif sebesar 8,633.
2. Variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,178. Nilai ini menunjukkan nilai positif yang artinya kedua variabel memiliki hubungan searah. Artinya setiap penambahan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1, sedangkan *employee engagement* dan loyalitas karyawan diasumsikan 0, maka *organizational citizenship behavior* akan mengalami peningkatan sebesar 0,178.
3. Variabel *employee engagement* (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,009. Nilai ini menunjukkan nilai positif yang artinya kedua variabel memiliki hubungan searah. Artinya setiap penambahan variabel *employee engagement* sebesar 1, sedangkan gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan diasumsikan 0, maka *organizational citizenship behavior* akan mengalami peningkatan sebesar 0,009.
4. Variabel loyalitas karyawan (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,730 Nilai ini menunjukkan nilai positif yang artinya kedua variabel memiliki hubungan searah. Artinya setiap penambahan variabel loyalitas karyawan sebesar 1, sedangkan gaya kepemimpinan dan *employee engagement* diasumsikan 0, maka *organizational citizenship behavior* akan mengalami peningkatan sebesar 0,730.

Uji Normalitas



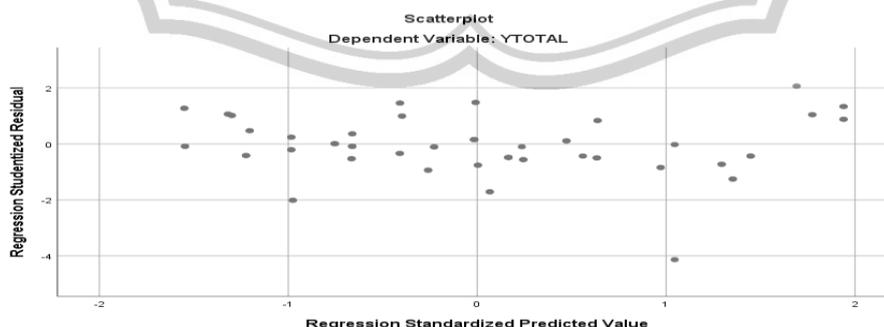
Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa data dalam penelitian ini tersebar mengikuti garis diagonal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi linier memenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,958	1,043	Tidak terjadi multikolinieritas
Employee Engagement (X2)	0,928	1,077	Tidak terjadi multikolinieritas
Loyalitas Karyawan (X3)	0,932	1,073	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Sedangkan menurut Ghozali (2013) nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance kurang dari 10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 0,1. Kesimpulannya adalah bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa titik-titik berada diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y secara acak. Dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi

heteroskedastisitas. Hal ini sesuai dengan pernyataan menurut Ghozali (2013) apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

uji T

Variabel	t-hitung	Signifikansi
Gaya Kepemimpinan (X1)	2,141	0,035
Employee Engagement (X2)	2,046	0,006
Loyalitas Karyawan (X3)	8,011	0,000

Berdasarkan tabel diatas hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- H_1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
Dari hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,141 dari variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$ (= 5%) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
- H_2 : *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
Dari hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,046 dari variabel *employee engagement* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ (= 5%) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
- H_3 : Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
Dari hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar 8,011 dari variabel loyalitas karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (= 5%) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,714	0,509	0,490

Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada tabel diatas diperoleh hasil koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,490, hal ini berarti 49% OCB dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, *employee engagement*, dan loyalitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 51% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat. Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut penelitian yang dilakukan oleh Fathiyah dan Pasla (2021) yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, moral pegawai, motivasi kerja, dan budaya organisasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa hipotesis pertama diterima, yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PELTEK PG Jatiroto. Dengan demikian, semakin baik gaya kepemimpinan PELTEK PG Jatiroto akan meningkatkan OCB karyawan. Seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan tugas dan kedewasaan terhadap sebuah instansi atau perusahaan.

Berdasarkan jawaban responden, diketahui bahwa pimpinan PELTEK mampu membina kerjasama dan hubungan yang baik, hal ini tercermin dari pimpinan PELTEK yang berkolaborasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing bagi setiap karyawan dengan pimpinan yang siap memberikan pengarahan teknis apabila ada karyawan yang mengalami permasalahan dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, hubungan yang baik juga tercermin pada tindakan pimpinan PELTEK dalam memberikan motivasi kepada karyawan dalam semangat bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartini (2017), Ristiani dan Handaru (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa hipotesis kedua diterima, yang menyatakan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PELTEK PG Jatiroto. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik *employee engagement* karyawan PELTEK PG Jatiroto akan meningkatkan OCB. *Engagement* pada karyawan adalah sebuah hubungan yang kuat secara emosional dan intelektual yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja, yang pada gilirannya, akan mempengaruhi untuk memberikan upaya lebih pada pekerjaan. Berdasarkan jawaban responden, diketahui bahwa karyawan PELTEK memiliki sebuah ketangguhan mental ketika bekerja, yang ditunjukkan dengan sikap karyawan PELTEK yang siap menerima tekanan selama bekerja seperti halnya harus pulang malam ataupun lembur. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adawiyah dan Ahmad (2018) yang menyatakan *employee engagement* berpengaruh positif terhadap OCB, serta mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh [9] yang menyatakan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa hipotesis ketiga diterima, yang menyatakan loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PELTEK PG Jatiroto. Berdasarkan jawaban responden menunjukkan karyawan PELTEK PG Jatiroto menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, hal ini ditunjukkan dengan jarang terjadi pelanggaran yang

dilakukan oleh karyawan, karyawan selalu datang tepat waktu, apabila berhalangan hadir juga menyertakan alasan yang jelas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [10] membuktikan bahwa dari hasil hipotesis menyatakan bahwa Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap OCB, serta mendukung penelitian [11] membuktikan bahwa dari hasil hipotesis menyatakan bahwa Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap OCB.

KESIMPULAN

Simpulan seharusnya hanya menjawab tujuan penelitian. Menceritakan bagaimana penelitian Anda memajukan bidang dari keadaan pengetahuan saat ini. Tanpa Kesimpulan yang jelas, reviewer dan pembaca akan kesulitan menilai karya tersebut, dan layak atau tidaknya dipublikasikan di jurnal. Jangan mengulang Abstrak, atau hanya mencantumkan hasil eksperimen. Berikan pembenaran ilmiah yang jelas untuk pekerjaan Anda, dan tunjukkan kemungkinan aplikasi dan ekstensi. Simpulan ini harus diceritakan dalam satu paragraf. Anda juga harus menyarankan eksperimen mendatang dan/atau menunjukkan eksperimen yang sedang berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Halisa, N.N. (2020). "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *Abdi Jurnal*. 1 (2): 14-22.
- Ichsan, R.N., Lukman N., dan Sarman S. (2021). "Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Medan," CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Ningtyas, N.C.S. (2021). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan (Studi pada PT Telkom Indonesia Witel Solo)," *Skripsi*. Sukoharjo: Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Gusti, M.A., dan Achmad S. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Griya Brawijaya Malang," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. 8 (1).
- Dalimunthe, L., dan Marta I.Z. (2020). "Pengaruh Self-Efficacy, Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang," *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. 1 (1): 114-126.
- Fathiyah., dan Pasla, B. (2021). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Pemerintah Provinsi Jambi," *Jurnal Prajaiswara*, 2 (2), 127-236.
- Hidayati, F.N.R., dan B. Suko. (2022). "Pengaruh Employee Engagement dan Knowledge Sharing terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada Karyawan LPK Sinar Nusantara, Kota Semarang," *Jurnal Pendidikan dan Konseling*. 4 (4): 3279-3291.

- Fauziridwan, M., Wiwiek, R.A., dan Abdul A.A. (2018). "Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention," *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)*. 20 (1): 1-23.
- Solichin, M.R. (2018). Analisis Pengaruh Employee Engagement, Emotional Intelligence, dan Komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PO Efisiensi Cabang Kebumen. *Jurnal Ekonomi dan Teknik Informatika*. 6 (2): 36-47.
- Rusandi, R.Y., dan Daspar. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. NGK Ceramics Indonesia (Studi Kasus pada bagian Produksi P1 Ram Line). *Prosiding Seminar Politik, Bisnis, Akuntansi dan Teknik (SoBAT) ke-4*. 52-57.
- Anwar, Rani. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kinerja Karyawan PT. HM. Sampoerna, Tbk Baturaja Timur Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. 16 (2): 110-121.