

Determinasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Loyalitas Karyawan:
Analisis Pengetahuan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja (Studi *Literature Review*)

¹Chintya Ones Charli, ²Muhammad Mahzum

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, chintyaonescharli@upiyptk.ac.id

²Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, mahzum.mhd@gmail.com

Abstract

Article literature Review the effect of knowledge, organizational commitment and work motivation on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Employee Loyalty is a scientific article that aims to build a hypothesis of inter-variable influence research that will be used in subsequent research, within the scope of Human Resource Management. The method of writing this Literature Review article is the library research method, which is sourced from online media such as Google Scholar, Mendeley and other academic online media. The results of this Literature Review article are: 1) knowledge affects Organizational Citizenship Behavior (OCB); 2) organizational commitment affects Organizational Citizenship Behavior (OCB); 2) work motivation affects Organizational Citizenship Behavior (OCB); 4) knowledge affects employee loyalty; 5) organizational commitment affects employee loyalty; 6) work motivation affects employee loyalty. and 7) Organizational Citizenship Behavior (OCB) affect employee loyalty. Selain of these three exogenous variables that affect the endogenous variables Organizational Citizenship Behavior (OCB) and employee Loyalty still many other factors among which are variables Persepsidan organisasi, decision making, implementation, social and direction.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Loyalty, knowledge, organizational commitment and work motivation.

Pendahuluan

Tuntutan perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan sangat bergantung kepada yang namanya penelitian. Untuk itu keberlanjutan penelitian harus selalu dilakukan untuk menemukan kajian teori yang nantinya dapat berdampak terhadap pemanfaatannya secara praktis dalam kehidupan masyarakat luas. Atas dasar itu sebagai seorang tenaga pendidik, dosen harus dapat memenuhi pengabdian dalam Tridarma Perguruan Tinggi, salahsatunya adalah melakukan penelitian. Melalui pengamatan dan data diketahui suatu permasalahan atau fenomena dalam bidang ilmu tertentu yang melalui kaidah-kaidah yang berlaku dosen mampu menuliskanya ilmiah atau riset dengan memasukkannya melalui pengetahuan dan keterampilannya dalam memahami, menganalisis, menggambarkan, dan menjelaskan masalah yang berhubungan dengan faktor-faktor tertentu yang saling berkaitan dalam bidang keilmuan. Namun sayangnya berdasarkan pengalaman empiris banyak peneliti seperti dosen dan mahasiswa mengalami kesulitan dalam mencari artikel pendukung yang relevan untuk karya ilmiahnya sebagai dasar penelitiannya. Artikel peneliti yang relevan sangat diperlukan untuk memperkuat dan mengembangkan kajian teoritis, yang berguna untuk melihat hubungan antar variabel tertentu untuk membangun hipotesis dan pembahasan dari hasil penelitian. Riset ini secara spesifik membahas

factor Pengetahuan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerjatehadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Loyalitas Karyawan studi literature manajemen sumberdaya manusia. Terdapat faktor lain yang menjelaskan dan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* dan Loyalitas Karyawan, yaitu Persepsi Dukungan Organisasi, Pengambilan Keputusan, Pelaksanaan, Sosial dan Pengarahan. Artikel ini membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* dan Loyalitas Karyawan: Pengetahuan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja.

Landasan Teori

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau kewarganegaraan organisasional merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* adalah tindakan spontan saling tolong – menolong untuk membantu rekan kerja dalam sebuah perusahaan (Charli & Sopali, 2022). *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu untuk melampaui tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku, antara lain Perilaku seperti membantu orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas ekstra, dan mematuhi aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku tersebut menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan bermakna untuk membantu.

Organizational citizen behavior (OCB) sering didefinisikan sebagai perilaku/ sikap pekerja yang melebihi persyaratan dimana peran formal mereka tidak langsung terlihat dan diakui oleh system kompensasi/penghargaan resmi/standar, yang dapat memfasilitasi fungsi organisasi (Guan & Frenkel, 2019). Kewarganegaraan korporat melibatkan beberapa perilaku, termasuk membantu orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas ekstra, dan mematuhi peraturan dan prosedur di tempat kerja. (Tremblay & Simard, 2018) mendefinisikan perilaku kewargaan organisasi sebagai perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit terkait dengan imbalan, dan dapat meningkatkan keefektifan berfungsinya organisasi.

Dimensi *Organizational citizen behavior*(OCB) menurut (Organ, 1988):

1. *Altruism*
2. *Conscientiousness*
3. *Sportsmanship*
4. *Courtesy*
5. *Civic Virtue*

Masalah perilaku kewargaan organisasi telah banyak dipelajari oleh para ahli karena perilaku ini dianggap sangat penting/vital untuk fungsi administrasi. Salah satu peneliti, (Luu, 2020), dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa organisasi bergantung pada kontribusi karyawan yang bekerja melebihi apa yang dibutuhkan oleh tugas untuk berfungsi secara efektif. Selain itu terdapat beberapa penelitian yang mengkaji mengenai *Organizational citizen behavior* (OCB) yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Ali et al., 2022), (D. P. Sari & Ali, 2022), (Charli & Sopali, 2022), (Charli et al., 2019).

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah sifat atau tindakan positif dari individu terhadap perusahaan atau organisasi tempat individu tersebut bekerja. Individu atau karyawan dengan sikap loyalitas tinggi didapati bahwa karyawan tersebut bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk harapan organisasi (Charli et al., 2022). Menurut (Wan, 2022), loyalitas karyawan merupakan sikap kesetiaan atau kepatuhan karyawan terhadap perusahaan dengan memiliki sikap komitmen atau kesediaan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, dengan demikian yang menjadi pengukuran loyalitas terhadap karyawan adalah lamanya mereka bertahan dan memiliki dampak produktivitas yang lebih baik terhadap perusahaan. Selanjutnya menurut (Zanabazar & Jigjiddorj, 2021) menyebutkan bahwa loyalitas karyawan sebagaitekad dan kesanggupan dari individu atau karyawan untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan yang adadi perusahaan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab serta tidak adanya keterpaksaan dalam bekerja secara keseluruhan.

Menurut (Witari & Heryenzus., 2020) terdapat indikator-indikator loyalitas karyawan sebagai berikut (1) Mampu bertahan dalam organisasi; (2) Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi; (3) Bersedia untuk kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan; (4) Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum; dan (5) Mau bekerjasama dan membantu rekan kerjasesamanya.

Loyalitas Karyawan ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Charli et al., 2022), (Citra & Fahmi, 2019), (Witari & Heryenzus., 2020).

Pengetahuan

Knowledge management menggambarkan bagaimana anggota organisasi memperoleh dan menciptakan pengetahuan dari dalam dan luar organisasi yang dapat memberikan manfaat untuk dirinya dan organisasi (Ode & Ayavoo, 2020). *Knowledge management* menggambarkan bagaimana pengetahuan diperoleh, dibuat, dikodifikasi dan digunakan dalam organisasi (Pujiyanto & Evendi, 2021).

Terdapat indikator manajemen pengetahuan menurut Alvin dalam (Utomo, 2018) yaitu sebagai yaitua. a. Identifikasi pengetahuan .b. Penciptaan pengetahuan, c. Berbagi pengetahuan, d. Penggunaan pengetahuan. Pengetahuan ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya (Prayetno et al., 2020), (Gusmahansyah, R., Ali, H., & Us, 2022), (Masruhin et al., 2021), (Agussalim et al., 2016).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menunjukkan tingkat kepercayaan pada diri karyawan mengenai tujuan dan nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan sehingga karyawan tersebut tidak memiliki keinginan untuk perusahaan (Aisyah, 2020). Komitmen juga merupakan kemauan karyawan untuk menyelaraskan antara perilaku pribadinya dengan kepentingan dan tujuan dari perusahaan. Bahkan, terdapat beberapa organisasi yang menjadikan komitmen organisasi sebagai persyaratan untuk menduduki suatu jabatan tertentu (Muhajir & Arisandra, 2018). Komitmen organisasi dapat dilihat dari tindakan yang dilakukan oleh karyawan, seperti jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka karyawan tersebut cenderung memiliki

pandangan positif terhadap perusahaan dan akan mempertahankan keberadaannya di organisasi tersebut (Sulistiyawati, 2018).

Tiga indikator komitmen organisasi menurut (Prasetyo, 2020) antara lain: (1) komitmen afektif, berhubungan dengan identifikasi organisasi, keterlibatan karyawan, dan keterikatan emosional; (2) komitmen berkelanjutan, berhubungan dengan kesadaran akan biaya yang muncul jika meninggalkan organisasi; (3) komitmen normatif, berhubungan dengan perasaan bertanggung jawab untuk tetap melakukan pekerjaan di organisasi tersebut (Kurniawan, 2020).

Komitmen Organisasi ini sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya (Pusparani et al., 2021), (Hapzi Ali, Mukhtar, 2016), (Prayetno & Ali, 2017).

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu bagian yang penting dalam manajemen organisasi. Motivasi yang baik harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu dalam organisasi akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan sehari-hari lainnya (Baharuddin et al., 2022). Motivasi adalah keadaan batin yang menyebabkan seorang individu untuk berperilaku yang menjamin tercapainya suatu tujuan. Dengan kata lain, motivasi menjelaskan mengapa orang bertindak seperti yang mereka lakukan. Semakin baik pimpinan dalam organisasi memahami perilaku bawahan, semakin mampu pimpinan mempengaruhi bawahan dan memberikan motivasi kepada bawahannya agar lebih konsisten dengan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Triatna (2015) dalam (Massora, 2017) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi yaitu : 1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi 2. Keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi 3. Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan 4. Tinggi rendahnya tingkat kemamngkiran.

Motivasi Kerja ini sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya (Charli et al., 2020) (Prayetno & Ali, 2017), (Chauhan et al., 2019), (Prayetno & Ali, 2017), (Masydzulhak et al., 2016), (Putra & Ali, 2022).

Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini
1	(Nofsri Suriyana, Ronni Andri Wijaya, 2020)	<i>Knowledge Management</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organisational Citizenship Behaviour</i> .	Pengetahuan berpengaruh terhadap <i>Organisational Citizenship Behaviour</i> .	Objek, tahun dan variabel dependen Sebagian variabel dependen yang berbeda
2	(Kurniaw	Komitmen Organisasi berpengaruh	Komitmen	Objek,

	an, 2015)	positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Organisasi berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	tahun dan variabel dependen Sebagian variabel dependen yang berbeda
3	(Putri & Ferdian, 2021)	Kompetensi, <i>knowledge sharing</i> dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.	Pengetahuan & Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Objek, tahun dan variabel dependen Sebagian variabel dependen yang berbeda
.4	(Natsir, 2022)	variabel <i>Servant Leadership</i> dan Komitmen Organisasi ecarabersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Objek, tahun dan variabel dependen Sebagian variabel dependen yang berbeda
.5	(Pujianto & Evendi, 2021)	Komitmen organisasi memiliki Pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB)	Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Objek, tahun dan variabel dependen Sebagian variabel dependen yang berbeda
6	(Azhari & Priyono, 2022)	variabel <i>knowledge sharing</i> serta kompetensi terhadap <i>organization citizenship behaviour</i> pegawai.	Pengetahuan berpengaruh	Objek, tahun dan variabel dependen

			terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Sebagian variabel dependen yang berbeda
7	(Rusandi & Daspar, 2022)	Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasankerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap OCB	Motivasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Objek, tahun dan variabel dependen Sebagian variabel dependen yang berbeda
8	(Fransyah et al., 2022)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB	Motivasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Objek, tahun dan variabel dependen Sebagian variabel dependen yang berbeda
9	(Kumalasa ri & Yoga, 2022)	Kompetensi karyawan dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan	Motivasi Berpengaruh Terhadap Loyalitas karyawan.	Objek, tahun dan variabel dependen Sebagian variabel dependen yang berbeda
10	(Azizah, 2022)	Hasil penelitian membuktikan: (1) Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, (4) Religiusitas, Motivasi, dan Kompensasi berpengaruh simultan terhadap loyalitas karyawan	Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan	Objek, tahun dan variabel dependen Sebagian variabel dependen yang berbeda
12	(N. Sari,	Hasil pengamatan ini menunjukan	Motivasi	Objek,

	2022)	bahwa pengaruh motivasi ekstrinsik serta komunikasi kepada loyalitas karyawan dan komitmen organisasi menjadi variabel mediasi tidak signifikan, komunikasi berdampak signifikan positif kepada komitmen organisasi, dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan positif kepada loyalitas pegawai	berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan	tahun dan variabel dependen Sebagian variabel dependen yang berbeda
13	(Marwanto & Hasyim, 2022)	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex). Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex)	Motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan	Objek, tahun dan variabel dependen Sebagian variabel dependen yang berbeda
14	(Suryani Ratna dan Rudi, 2020)	<i>The results showed that the influence of motivation, compensation, and workload has a significant positive impact on employee loyalty</i>	Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan	Objek, tahun dan variabel dependen Sebagian variabel dependen yang berbeda
15	(Paramourine, 2020)	Hasil analisis penelitian menunjukkan pengaruh antara komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan adalah negatif dan signifikan, pengaruh antara kepuasan kerja terhadap loyalitas adalah positif dan signifikan, sedangkan untuk pengaruh antara komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui <i>job insecurity</i> sebagai pemoderasi menunjukkan hasil negatif dan signifikan dan pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan melalui <i>job insecurity</i> juga menunjukkan hasil yang negatif dan signifikan	Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan	Objek, tahun dan variabel dependen Sebagian variabel dependen yang berbeda

Metode Penelitian

Metode penulisan artikel Literature Review ini adalah dengan metode Kualitatif Deskriptif dan kajian Pustaka atau Library Research, bersumber dari aplikasi online *Google Scholar*, *Mendeley* dan aplikasi online lainnya. Artikel *Literature Review* ini dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan Kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka pembahasan artikel *literature review* ini dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

Pengaruh Pengetahuan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pengetahuan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dimana dimensi atau indikator Pengetahuannya yaitu a. Identifikasi pengetahuan b. Penciptaan pengetahuan, c. Berbagi pengetahuan, d. Penggunaan pengetahuan (Utomo, 2018) berpengaruh terhadap dimensi atau indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu a) *Altruism* b) *Conscientiousness* c) *Sportsmanship* d) *Courtesy* e) *Civic Virtue*.

Untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan memperhatikan Pengetahuan, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah memperhatikan skill dari karyawan, mengasah pengetahuan dari karyawan dengan diadakannya pelatihan, penempatan yang sesuai dengan skill karyawan dan meningkatkan dalam kesejahteraan karyawan, kehati-hatian dan disiplin kerja, nilai etis dari karyawan kesopanan dan kebijakan manajemen, dimana *Knowledge management* menggambarkan bagaimana pengetahuan diperoleh, dibuat, dikodifikasi dan digunakan dalam organisasi (Pujianto & Evendi, 2021).

Pengetahuan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), apabila Pengetahuan di persepsikan baik oleh karyawan maka ini akan dapat meningkatkan a. Identifikasi pengetahuan b. Penciptaan pengetahuan, c. Berbagi pengetahuan, d. Penggunaan pengetahuan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pengetahuan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Nofsri Suriyana, Ronni Andri Wijaya, 2020), (Putri & Ferdian, 2021).

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dimana dimensi atau indikator Komitmen Organisasi (1) komitmen afektif, berhubungan dengan identifikasi organisasi, keterlibatan karyawan, dan keterikatan emosional; (2) komitmen berkelanjutan, berhubungan dengan kesadaran akan biaya yang muncul jika meninggalkan organisasi; (3) komitmen normatif, berhubungan dengan perasaan bertanggung jawab untuk tetap melakukan

pekerjaan di organisasi tersebut (Prasetyo, 2020) berpengaruh terhadap dimensi atau indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) a) *Altruism* b) *Conscientiousness* c) *Sportsmanship* d) *Courtesy* e) *Civic Virtue*.

Untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan memperhatikan Komitmen Organisasi, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah melibatkan karyawan dalam bekerja, adanya kebijakan mengenai kesadaran akan biaya yang muncul jika meninggalkan karyawan dan hubungan dengan perasaan bertanggung jawab untuk tetap melakukan pekerjaan di organisasi tersebut, dimana Komitmen organisasi dapat dilihat dari tindakan yang dilakukan oleh karyawan, seperti jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka karyawan tersebut cenderung memiliki pandangan positif terhadap perusahaan dan akan mempertahankan keberadaannya di organisasi tersebut (Sulistiyawati, 2018).

Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), apabila Komitmen Organisasi di persepsikan baik oleh karyawan maka ini akan dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), (Pusparani et al., 2021), (Hapzi Ali, Mukhtar, 2016), (Prayetno & Ali, 2017).

Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Putri & Ferdian, 2021), (Putri & Ferdian, 2021).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dimana dimensi atau indikator Motivasi Kerja: 1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi 2. Keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi 3. Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan 4. Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran Triatna (2015) dalam (Massora, 2017). berpengaruh terhadap dimensi atau indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) a) *Altruism* b) *Conscientiousness* c) *Sportsmanship* d) *Courtesy* e) *Civic Virtue*.

Untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan memperhatikan Motivasi Kerja, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah membuat karyawan mempunyai keinginan kuat tetap sebagai anggota, mempunyai keinginan untuk tetap melakukan aktivitas atas nama organisasi, penerimaan nilai dan tujuan perusahaan dan membuat karyawan untuk menurunkan tingkat kemangkiran dari pekerjaan, dimana motivasi merupakan salah satu bagian yang penting dalam manajemen organisasi. motivasi yang baik harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu dalam organisasi akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan sehari-hari lainnya (Baharuddin et al., 2022).

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), apabila Motivasi Kerja di persepsikan baik oleh pelanggan / konsumen maka ini akan dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Rusandi & Daspar, 2022), (Fransyah et al., 2022).

Pengaruh Pengetahuan Terhadap Loyalitas Karyawan

Pengetahuan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan, dimana dimensi atau indikator Pengetahuana. Identifikasi pengetahuan b. Penciptaan pengetahuan, c. Berbagi pengetahuan, d. Penggunaan pengetahuan (Utomo, 2018) berpengaruh terhadap dimensi atau indikator Loyalitas Karyawan(1) Mampu bertahan dalam organisasi; (2) Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi; (3) Bersedia untuk kerjalembur untuk menyelesaikan pekerjaan; (4) Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum; dan (5) Mau bekerjasama dan membantu rekan kerja sesamanya.(Witari & Heryenzus., 2020).

Untuk meningkatkan Loyalitas Karyawan dengan memperhatikan Pengetahuan, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah penempatan karyawan pada bidang yang sesuai sehingga karyawan mampu bertahan diorganisasi, mengasah skill dari karyawan sehingga munculnya sikap loyalitas yang membuat karyawan bertahan pada organisasi, saling diskusi dengan karyawan dan penempatan pekerjaan sesuai kemampuan karyawan sehingga terciptanya suasana yang saling tolong menolong dalam bekerja.

Pengetahuan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan, apabila Pengetahuan di persepsikan baik oleh pelanggan / konsumen maka ini akan dapat meningkatkan Loyalitas Karyawan.

Pengetahuan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Ali et al., 2022), (D. P. Sari & Ali, 2022), (Charli & Sopali, 2022), (Charli et al., 2019).

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan.

Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan, dimana dimensi atau indikator Pengetahuan(1) komitmen afektif, berhubungan dengan identifikasi organisasi, keterlibatan karyawan, dan keterikatan emosional; (2) komitmen berkelanjutan, berhubungan dengan kesadaran akan biaya yang muncul jika meninggalkan organisasi;(3) komitmen normatif, berhubungan dengan perasaan bertanggung jawab untuk tetap melakukan pekerjaan di organisasi tersebut(Prasetyo, 2020) berpengaruh terhadap dimensi atau indikator Loyalitas Karyawan(1) Mampu bertahan dalam organisasi; (2) Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi; (3) Bersedia untuk kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan; (4) Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum; dan (5) Mau bekerjasama dan membantu rekan kerjasesamanya.(Witari & Heryenzus., 2020).

Untuk meningkatkan Loyalitas Karyawan dengan memperhatikan Pengetahuan, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah meningkatkan identifikasi pengetahuan, penciptaan pengetahuan untuk karyawan, berbagi pengetahuan dan penggunaan pengetahuan sesuai bidang pekerjaan karyawan, dimana dimana jika hal tersebut dapat dilaksanakan dengan baik maka akan meningkatkan kemampuan karyawan untuk bertahan diorganisasasi, mau mengorbankan waktu dan tenaganya bagi kepentingan organisasi, karyawan akan bersedia untuk lembur dan akan mempromosikan perusahaan kepada pengguna jasa dan masyarakat.

Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan, apabila Komitmen Organisasi di persepsikan baik oleh pelanggan / konsumen maka ini akan dapat meningkatkan Loyalitas Karyawan.

Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Paramourine, 2020), (Suryani Ratna dan Rudi, 2020).

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

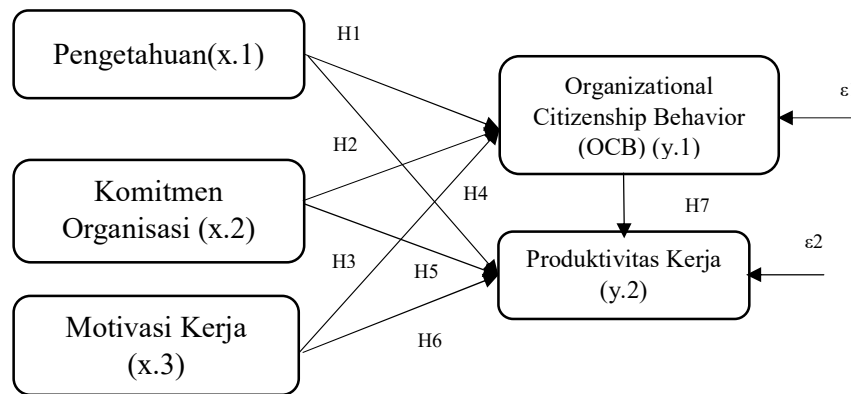
Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan, dimana dimensi atau indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) a) *Altruism* b) *Conscientiousness* c) *Sportsmanship* d) *Courtesy* e) *Civic Virtue*. berpengaruh terhadap dimensi atau indikator Loyalitas Karyawan (1) Mampu bertahan dalam organisasi; (2) Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi; (3) Bersedia untuk kerjalembur untuk menyelesaikan pekerjaan; (4) Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum; dan (5) Mau bekerjasama dan membantu rekan kerjasamanya. (Witari & Heryenzus., 2020).

Untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan memperhatikan Komitmen Organisasi, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah lebih memperhatikan *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy* dan *civic virtue*, dimana dengan memperhartikan hal – hal tersebut akan dapat meningkatkan loyalitas karyawan untuk dapat bertahan didalam organisasi.

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan, apabila Motivasi Kerja di persepsikan baik oleh pelanggan / konsumen maka ini akan dapat meningkatkan Loyalitas Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Marwanto & Hasyim, 2022), (N. Sari, 2022), (Azizah, 2022).

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di peroleh rerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar kerangka konseptual di atas, maka: Pengetahuan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Loyalitas Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Selain dari empat variabel exogen ini yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), diantaranya adalah:

1. Budaya Organisasi: (Harini et al., 2020), (Elmi et al., 2016) dan (Limakrisna et al., 2016),

2. Disiplin:(Elmi et al., 2016), (Ali, 1926), (Agussalim et al., 2016)dan(Anwar et al., 2020),
3. Keterlibatan karyawan:(Riyanto, Pratomo, et al., 2017), dan (Riyanto, B, et al., 2017),
4. Kepemerintahan: (Ansori & Ali, 2017), (No et al., 2017), (Agussalim et al., 2020), (Widodo et al., 2020), (Limakrisna et al., 2016) dan (Anwar et al., 2020).
5. Kepemimpinan: (Limakrisna et al., 2016), (Bastari et al., 2020), (Anwar et al., 2020), (Ali et al., 2016), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017), (Chauhan et al., 2019) dan (Elmi et al., 2016),
6. Kreativitas: (Desfiandi et al., 2017), (Yacob et al., 2020), (Richardo et al., 2020), (Widayati et al., 2020).

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan artikel, teori dan pembahasan artikel ini, maka dapat disimpulkan hipotesis guna untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Pengetahuan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.
4. Pengetahuan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
5. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
6. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
7. Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Loyalitas Karyawan, selain dari Pengetahuan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja pada semua tipe dan level organisasi atau perusahaan, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Loyalitas Karyawan selain yang di teliti pada arikel ini.

Daftar Pustaka

- Agussalim, M., Ayu Rezkiana Putri, M., & Ali, H. (2016). Analysis work discipline and work spirit toward performance of employees (case study tax office Pratama two Padang). *International Journal of Economic Research*.
- Agussalim, M., Ndraha, H. E. M., & Ali, H. (2020). The implementation quality of corporate governance with corporate values: Earning quality, investment opportunity set, and ownership concentration analysis. *Talent Development and Excellence*.
- Aisyah, H. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB): studi kasus pada karyawan STMIK Indonesia Padang. *Journal of Enterprise and Development*, 2(1), 13–21. <https://doi.org/10.20414/jed.v2i01.1837>
- Ali, H. (1926). Evolution of Tank Cascade Studies of Sri Lanka. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss>

- Ali, H., Mukhtar, & Sofwan. (2016). Work ethos and effectiveness of management transformative leadership boarding school in the Jambi Province. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93.
- Ansori, A., & Ali, H. (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v15i1.198>
- Anwar, K., Muspawi, M., Sakdiyah, S. I., & Ali, H. (2020). The effect of principal's leadership style on teachers' discipline. *Talent Development and Excellence*.
- Azhari, M. I., & Priyono, B. S. (2022). Knowledge Sharing Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 6(1), 243–255. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i1.863>
- Azizah, M. (2022). SIMBA SEMINAR INOVASI MANAJEMEN BISNIS DAN AKUNTANSI 4 *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 4. 4.*
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55–62. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.13>
- Bastari, A., -, H., & Ali, H. (2020). DETERMINANT SERVICE PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION ANALYSIS AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i4/pr201108>
- Charli, C. O., Mulyani, S. R., & Yeni, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komiotmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Rumah Sakit Tentara Dr.Reksodiwiryo Kota Padang. *Jurnal Teknologi , Kesehatan Dan Ilmu Jurnal Teknologi , Kesehatan Dan Ilmu Sosial*, 1(1).
- Charli, C. O., Sari, P. I. P., & Ade, F. S. (2020). Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen The Influence OF THE WORK ENVIRONMENT, MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN DRINKING WATER (PDAM) IN Padang City. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 1–11. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Charli, C. O., & Sopali, M. F. (2022). PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT (POS), KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA CV REZKI ISLAMI TAUHID. *Ensiklopedia of Journal*, 4(2), 159–168. <https://doi.org/10.33559/eoj.v4i3.1042>
- Charli, C. O., Sopali, M. F., & Zurwandy, R. H. (2022). Evaluasi Kinerja Karyawan Berdasarkan Career Development, Kemampuan Kerja dan Loyalitas Karyawan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1095. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.681>
- Chauhan, R., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). BUILDING PERFORMANCE SERVICE THROUGH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ANALYSIS, WORK STRESS AND WORK MOTIVATION (EMPIRICAL CASE STUDY IN STATIONERY DISTRIBUTOR COMPANIES). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.42>
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

- Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Desfiandi, A., Fionita, I., & Ali, H. (2017). Implementation of the information systems and the creative economy for the competitive advantages on tourism in the province of Lampung. *International Journal of Economic Research*.
- Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, & H. A. (2017). Organizational Performance : Analysis of Transformational Leadership Style and Organizational Learning. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss.2017.2.3.9>
- Elmi, F., Setyadi, A., Regiana, L., & Ali, H. (2016). Effect of leadership style, organizational culture and emotional intelligence to learning organization: On the Human Resources Development Agency of Law and Human Rights, Ministry of Law and Human Rights. *International Journal of Economic Research*.
- Fransyah, K., Qodriah, S. L., & Hartati, W. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(2), 146–163. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i2.3070>
- Guan, X., & Frenkel, S. (2019). How perceptions of training impact employee performance: Evidence from two Chinese manufacturing firms. *Personnel Review*, 48(1), 163–183. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0141>
- Gusmahansyah, R., Ali, H., & Us, K. A. (2022). LITERATURE REVIEW SISTEM BERFIKIR KEBENARAN PENDIDIKAN ISLAM: PENGETAHUAN, KEPERCAYAAN, RELATIVITAS, NILAI DAN MORALITAS. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 2(2), 110–121.
- Hapzi Ali, Mukhtar, M. (2016). Epektifitas Pimpinan: Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi. *Deepublish*.
- Harini, S., Hamidah, Luddin, M. R., & Ali, H. (2020). Analysis supply chain management factors of lecturer's turnover phenomenon. *International Journal of Supply Chain Management*.
- Kumalasari, U., & Yoga, I. (2022). Peran Kompetensi Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Dimediasi Knowledge Sharing dan Job Performance. *Social Science Studies*, 2(2), 149–177. <https://doi.org/10.47153/sss22.3612022>
- Kurniawan, A. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. 15(1), 95–118.
- Limakrisna, N., Noor, Z. Z., & Ali, H. (2016). Model of employee performance: The empirical study at civil servants in government of west java province. *International Journal of Economic Research*.
- Luu, T. T. (2020). Linking authentic leadership to salespeople's service performance: The roles of job crafting and human resource flexibility. *Industrial Marketing Management*, 84(May 2018), 89–104. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2019.06.002>
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467>
- Masruhin, S., Ali, H., & Rosadi, K. I. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan Islam: Sistem Berfikir Kebenaran, Pengetahuan, Nilai (Moralitas). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 844–857. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/679>

- Massora, G. (2017). *Pengaruh komitmen karyawan, lingkungan kerja dan model pembelajaran terhadap kinerja karyawan*. Halaman 16.
- Masydzulhak, P. D., Ali, P. D. H., & Anggraeni, L. D. (2016). The Influence of work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center. In *Journal of Research in Business and Management*.
- Muhajir, A., & Arisandra, M. L. (2018). Dampak Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) (Studi Kasus UKM di Lamongan). *Humanis*, 10(1), 1–10. <http://e-jurnal.unisda.ac.id/index.php/Humanis/article/view/306/125>
- Natsir, H. S. S. (2022). *SERVANT LEADERSHIP DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP (OCB) DINAS KOPERASI & UKM SULTENG*. 8(3), 181–187.
- No, P., Sanusi, A., Desfiandi, A., Ali, H., St, A. B., & Ct, R. A. (2017). PERFORMANCE-BASED ON THE HIGHER EDUCATION QUALITY IN PRIVATE COLLEGES. *Proceeding MICIMA*.
- Nofsri Suriyana, Ronni Andri Wijaya, V. B. K. (2020). PENGARUH TINGKAT QUALITY OF WORK LIFE (QWL), DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP ORGANIZING CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. GRAINDO MEDIATAMA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 506–515. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
- Ode, E., & Ayavoo, R. (2020). The mediating role of knowledge application in the relationship between knowledge management practices and firm innovation. *Journal of Innovation and Knowledge*, 5(3), 210–218. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.08.002>
- Paramourine. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Job Insecurity Sebagai Pemoderasi*. Tesis.
- Prasetyo, K. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT . Mandom Indonesia*. 3(2), 164–173. <https://doi.org/https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.109>
- Prayetno, S., & Ali, H. (2017). Analysis of advocates organizational commitment and advocates work motivation to advocates performance and its impact on performance advocates office. *International Journal of Economic Research*.
- Prayetno, S., Ali, H., & Management, D. P. (2020). *The Influence of Work Motivation , Entrepreneurship Knowledge and Advocate Independence on Advocate Performance*. 12(3), 147–164.
- Pujianto, W. E., & Evendi. (2021). Pengaruh Budaya Mutu, Tingkat Quality of Work Life (Qwl) Dan Knowledge Management Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb). *Greenomika*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2021.03.1.1>
- Pusparani, M., Amin, S., & Ali, H. (2021). the Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance With Organizational Commitment As an Intervening Variable At the Department of Population Control and Family Planning Sarolangun Regency. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(2), 202–219. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i2.1016>
- Putra, R., & Ali, H. (2022). ORGANIZATIONAL BEHAVIOR DETERMINATION AND DECISION MAKING: ANALYSIS OF SKILLS, MOTIVATION AND COMMUNICATION (LITERATURE REVIEW OF HUMAN RESOURCE

- MANAGEMENT) Rio. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(3), 420–431.
- Putri, S. R., & Ferdian, A. (2021). Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Karyawan Di Astra Credit Companies Pekanbaru the Effect of Digital Culture on. *E-Proceeding of Management*, 8(5), 4457–4462.
- Richardo, Hussin, M., Bin Norman, M. H., & Ali, H. (2020). A student loyalty model: Promotion, products, and registration decision analysis-Case study of griya english fun learning at the tutoring institute in wonosobo central Java. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.
- Riyanto, S., B, S., & Ali, H. (2017). The Influence of Workplace Spirituality and Organizational Culture on Employee Engagement of Y Generation in PT. Krama Yudha Tiga Berlian Motors (KTB). *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*. <https://doi.org/10.18535/ijsshi/v4i7.05>
- Riyanto, S., Pratomo, A., & Ali, H. (2017). EFFECT OF COMPENSATION AND JOB INSECURITY ON EMPLOYEE ENGAGEMENT (STUDY ON EMPLOYEE OF BUSINESS COMPETITION SUPERVISORY COMMISSION SECRETARIAT). *International Journal of Advanced Research*. <https://doi.org/10.21474/ijar01/4139>
- Rusandi, R. Y., & Daspar, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Pada Karyawan Pt. Ngk Ceramics Indonesia (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PI Ram Line). *Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi Dan Teknik*, 4, 52. <https://doi.org/10.32897/sobat.2022.4.0.1910>
- Sari, D. P., & Ali, H. (2022). Literature Review Measurement Model of Individual Behavior and Organizational Citizenship Behavior : Individual Characteristics , Work Culture and Workload. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 647–656.
- Sari, N. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Komunikasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada CV Twin Setia Yogyakarta. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4, 2022. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i2.694>
- Sulistyawati, N. L. K. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Hotel Berbintang Di Bali. *National Conference of Creative Industry, September*, 5–6. <https://doi.org/10.30813/ncci.v0i0.1209>
- Suryani Ratna dan Rudi. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara. *Jurnal MEDIKONIS STIE Tamansiswa Banjarnegara*, 20, 9.
- Tremblay, M., & Simard, G. (2018). A multifoci approach to study social support and job performance: A target similarity consideration of development-enhancing practices, leadership, and structure. *Journal of Business Research*, 92(November 2017), 118–130. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.002>
- Utomo, F. C. (2018). PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KEPEMIMPINAN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PPPK KOTA BEKASI. 02(02), 187–195.
- Wan, H. L. (2022). *Employee Loyalty at the Workplace : The Impact of Japanese Style of Human Resource Management*. 3(1).
- Widayati, C. C., Ali, H., Permana, D., & Nugroho, A. (2020). The role of destination

- image on visiting decisions through word of mouth in urban tourism in Yogyakarta. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.
- Widodo, D. S., Silitonga, P. E. S., & Ali, H. (2020). The influence of good governance, culture, and performance in increasing public satisfaction and implication to public trust: Study in Indonesian government. *Talent Development and Excellence*.
- Witari, B., & Heryenzus. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan di KTM Resort. *Jurnal Ilmiah Core It*, x, 1-7.
- Yacob, S., Sucherly, Sari, D., Mulyana, A., & Ali, H. (2020). An Optimising strategy for minimarket modern retail business performance in Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.
- Zanabazar, A., & Jigjiddorj, S. (2021). *Impact of Employees satisfaction in Employee loyalty , Retention and Organizational performance* IMPACT OF EMPLOYEES SATISFACTION IN EMPLOYEE. *February*, 50-55.