

## Pengaruh Kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behaviour* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah

Maryoven Hani Vikri, Fauzan, Markoni  
Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu  
Email: [hanimaryoven@gmail.com](mailto:hanimaryoven@gmail.com)

### Abstrak

*This research aims to find out how much influence leadership, organizational citizenship behavior and organizational commitment have on the performance of PT employees. Agra Sawitindo, Central Bengkulu. The population in this study was 98 employees. The sample for this research was 98 employees. In this research, the sampling technique used was a saturated sampling technique. The analytical method of this research is a quantitative method using multiple linear regression analysis tools, multiple correlation coefficients, multiple coefficients of determination and hypothesis testing (t test and F test) which are processed using IBM SPSS 21 software. From the research results it can be concluded that partially, Leadership, organizational citizenship behavior and organizational commitment influence employee performance. Simultaneously, leadership, organizational citizenship behavior and organizational commitment affect the performance of PT employees. Agra Sawitindo, Bengkulu Tengah*

*Keywords: Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment and Employee Performance*

### Latar Belakang Teoritis

PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah merupakan perusahaan bergerak dibidang pabrik kelapa sawit yang ada di Indonesia khususnya di Provinsi Bengkulu di Kabupaten Bengkulu Tengah. Dalam mencapai tujuan perusahaan yakni meraih kesuksesan dalam menghadapi persaingan antar perusahaan sejenis di Bengkulu tengah, peran karyawan PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah dalam aktivitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan. Dalam pelaksanaan aktivitas kerja di PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah berjalan dengan baik, pihak perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan tercapai. Kinerja karyawan dapat meningkat dapat dilakukan oleh PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah melalui dengan cara memperhatikan kepemimpinan, *organizational citizenship behaviour* dan komitmen organisasi.

Menurut Thoha (2023: 121) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang agar mau diarahkan mencapai tujuan. Sikap kepemimpinan yang baik pada pimpinan perusahaan dapat memotivasi karyawan sehingga membuat kinerja karyawan yang tinggi sedangkan sikap kepemimpinan yang tidak baik dapat membuat kinerja karyawan yang rendah dan membuat perusahaan susah untuk meraih kesuksesan. Oleh sebab itu, pihak PT. Agra

Sawitindo Bengkulu Tengah wajib memperhatikan sikap kepemimpinan pada pimpinan perusahaan yang baik bagi karyawan agar tujuan perusahaan dapat diraih.

Selain kepemimpinan, sikap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan di perusahaan juga mempengaruhi kinerja para karyawannya. Menurut Djati dalam Titisari (2023: 6) “OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*)” adalah “perilaku karyawan pada perusahaan / rekan kerja, yang mana perilaku tersebut memberikan manfaat bagi perusahaan”. Adanya sikap *organizational citizenship behaviour* yang baik antara pimpinan dengan bawahan dan sesama karyawan dalam bekerja, dapat menciptakan kinerja karyawan yang optimal dan perusahaan dapat meraih tujuannya. Oleh sebab itu, sikap *organizational citizenship behavior* yang ada pada karyawan PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah harus diperhatikan dengan baik, agar tercipta kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Agar semakin tinggi kinerja karyawan, pihak perusahaan juga harus memperhatikan komitmen organisasi pada karyawannya. Menurut Griffin & Moorhead (2023: 15) komitmen organisasi adalah sikap mencerminkan seseorang individu terikat dan mengenal di organisasinya. Seseorang atau sekelompok karyawan memiliki komitmen

organisasi yang tinggi dapat memberikan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan. Sedangkan seseorang atau sekelompok karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah dapat membuat seluruh kegiatan perusahaan berjalan lambat sehingga membuat kinerja karyawan yang tidak baik bagi perusahaan. Oleh sebab itu, pihak PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah harus memperhatikan komitmen organisasi pada karyawannya dalam bekerja agar dapat memberikan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan.

Kepemimpinan, *organizational citizenship behaviour* dan komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam menjalankan aktivitas perusahaan, kinerja karyawan sangatlah dibutuhkan oleh PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah. Menurut Bangun (2023: 231) kinerja karyawan atau kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja karyawan yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja yang optimal adalah kinerja yang sesuai dengan standar dari perusahaan dan mendukung tujuan perusahaan. Perusahaan yang dinamis, selalu memperhatikan kinerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behaviour* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah.

**Metode Penelitian**

Sifat penelitian ini adalah penelitian *explanatory* (Sugiyono, 2023). Jenis data pada penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif (Sugiyono, 2023). Sumber data pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder (Sugiyono, 2023).

Menurut Arikunto (2023: 108) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah yang mana berjumlah 98 orang karyawan. Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik

yang dimiliki oleh populasi itu sendiri (Sugiyono, 2023). Sampel dalam penelitian ini adalah 98 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *jenuh sampling* (Sugiyono, 2023). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner (Sugiyono, 2023).

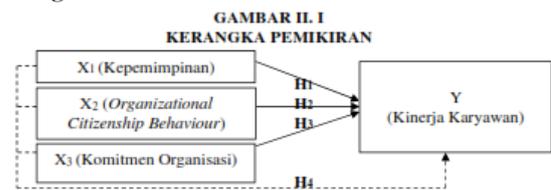
Indicator kepemimpinan adalah 1) Kemampuan analisis, 2) Ketegasan, 3) Keberanian, 4) Kemampuan mendengar dan 5) Keterampilan komunikasi, Martoyo (2023: 176–179)

Indicator OCB adalah 1) *Altruism*, 2) *Conscientiousness*, 3) *Sportsmanship*, 4) *Courtesy* dan 5) *Civic virtue*, Organ (1998) dalam Vridyaningtyasa et al., (2020: 20)

Indicator komitmen organisasi adalah 1) Tetap tinggal di perusahaan, tidak ingin pindah, 2) Bersedia kerja tambahan, kerja lembur untuk menyelesaikan tugas, 3) Menjaga rahasia Perusahaan, 4) Membanggakan dan mempromosikan perusahaan pada orang lain / Masyarakat dan 5) Menaati peraturan walaupun tanpa pengawasan, Nuryanti & Sintaasih (2020: 930)

Indicator kinerja karyawan adalah 1) Jumlah pekerjaan, 2) Kualitas pekerjaan, 3) Ketepatan waktu, 4) Kehadiran dan 5) Kemampuan Kerjasama, Bangun (2023: 233)

Terdapat 4 hipotesis dalam penelitian ini, yang dapat digambarkan sebagai berikut:



- Keterangan :
- X<sub>1</sub> : Variabel independen kepemimpinan
  - X<sub>2</sub> : Variabel independen *organizational citizenship behaviour*
  - X<sub>3</sub> : Variabel independen komitmen organisasi
  - Y : Variabel dependen kinerja karyawan
  - > : Menunjukkan secara parsial, kepemimpinan (X<sub>1</sub>), *organizational citizenship behaviour* (X<sub>2</sub>) dan komitmen organisasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
  - > : Menunjukkan secara simultan, kepemimpinan (X<sub>1</sub>), *organizational citizenship behaviour* (X<sub>2</sub>) dan komitmen organisasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

**Hasil Dan Pembahasan  
Hasil Penelitian**

**Validitas Data X<sub>1</sub>**

Variabel Kepemimpinan				
R <sub>hitung</sub>	Sig	Ket	Sig	Keterangan
0.614	0.01	<	0.05	Valid
0.627	0.01	<	0.05	Valid
0.785	0.01	<	0.05	Valid
0.727	0.01	<	0.05	Valid
0.536	0.01	<	0.05	Valid
0.614	0.01	<	0.05	Valid
0.627	0.01	<	0.05	Valid
0.785	0.01	<	0.05	Valid
0.727	0.01	<	0.05	Valid
0.536	0.01	<	0.05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2024

Dari tabel IV. IX dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada penelitian ini adalah nilai signifikan ( $\alpha$ ) pada  $r_{hitung}$  tiap – tiap pernyataan variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) lebih kecil (<) dari signifikan ( $\alpha$ ) 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas data pada variabel X<sub>1</sub> adalah valid.

**Validitas Data X<sub>2</sub>**

Variabel OCB				
R <sub>hitung</sub>	Sig	Ket	Sig	Keterangan
0.843	0.01	<	0.05	Valid
0.844	0.01	<	0.05	Valid
0.950	0.01	<	0.05	Valid
0.854	0.01	<	0.05	Valid
0.714	0.01	<	0.05	Valid
0.843	0.01	<	0.05	Valid
0.844	0.01	<	0.05	Valid
0.950	0.01	<	0.05	Valid
0.854	0.01	<	0.05	Valid
0.714	0.01	<	0.05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2024

Dari tabel IV. X dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada penelitian ini adalah nilai signifikan ( $\alpha$ ) pada  $r_{hitung}$  tiap – tiap pernyataan variabel *organizational citizenship behaviour* (X<sub>2</sub>) lebih kecil (<) dari signifikan ( $\alpha$ ) 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas data pada variabel X<sub>2</sub> adalah valid.

**Validitas Data X<sub>3</sub>**

Variabel Komitmen Organisasi				
R <sub>hitung</sub>	Sig	Ket	Sig	Keterangan
0.594	0.01	<	0.05	Valid
0.785	0.01	<	0.05	Valid
0.663	0.01	<	0.05	Valid
0.890	0.01	<	0.05	Valid
0.890	0.01	<	0.05	Valid
0.594	0.01	<	0.05	Valid
0.785	0.01	<	0.05	Valid
0.663	0.01	<	0.05	Valid
0.890	0.01	<	0.05	Valid
0.890	0.01	<	0.05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2024

Dari tabel IV. XI dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada penelitian ini adalah nilai signifikan ( $\alpha$ ) pada  $r_{hitung}$  tiap – tiap pernyataan variabel komitmen organisasi (X<sub>3</sub>) lebih kecil (<) dari signifikan ( $\alpha$ ) 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas data pada variabel X<sub>3</sub> adalah valid.

**Validitas Data Y**

Variabel Kinerja Karyawan				
R <sub>hitung</sub>	Sig	Ket	Sig	Keterangan
0.916	0.01	<	0.05	Valid
0.916	0.01	<	0.05	Valid
0.802	0.01	<	0.05	Valid
0.954	0.01	<	0.05	Valid
0.954	0.01	<	0.05	Valid
0.916	0.01	<	0.05	Valid
0.916	0.01	<	0.05	Valid
0.802	0.01	<	0.05	Valid
0.954	0.01	<	0.05	Valid
0.954	0.01	<	0.05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2024

Dari tabel IV. XII dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada penelitian ini adalah nilai signifikan ( $\alpha$ ) pada  $r_{hitung}$  tiap – tiap pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) lebih kecil (<) dari signifikan ( $\alpha$ ) 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas data pada variabel Y adalah valid.

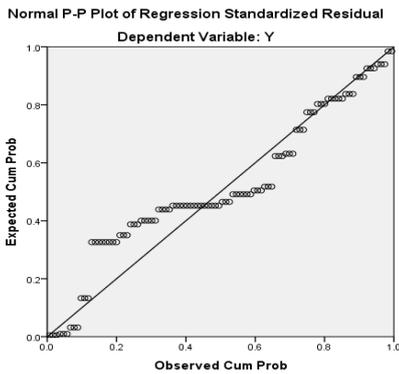
**Reliabilitas Data**

Reliability Statistics				Keputusan
Variabel	Cronbach's Alpha	Ket	Alpha Kritis	
X <sub>1</sub>	0.850	>	0.6	Reliabel
X <sub>2</sub>	0.951	>	0.6	Reliabel
X <sub>3</sub>	0.914	>	0.6	Reliabel
Y	0.969	>	0.6	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2024

Dari tabel di atas, hasil pengolahan uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* tiap variabel lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X (kepemimpinan, *organizational citizenship behaviour* dan komitmen organisasi) dan Y (kinerja karyawan) reliabel.

**Normalitas**



Sumber : Data diolah SPSS 21, 2024

Dari gambar kurva IV. II, diketahui bahwa data tidak menyebar di sekitar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal pada grafik Normal P-P plot. Hal ini dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik Normal P-P plot menunjukkan data yang diolah dalam penelitian ini merupakan data berdistribusi tidak normal dalam model regresi sehingga uji normalitas tidak terpenuhi dikarenakan data hasil penyebaran kuesioner variabel X<sub>1</sub> (kepemimpinan), X<sub>2</sub> (*organizational citizenship behaviour*), X<sub>3</sub> (komitmen organisasi) dan Y (kinerja karyawan) tidak berdistribusi normal.

**Multikolinieritas**

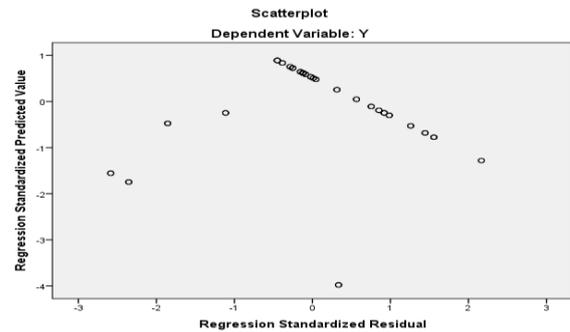
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.520	1.925
	X2	.516	1.939
	X3	.969	1.032

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2024

Pada tabel IV. XIV, hasil pengolahan uji multikolinieritas diperoleh nilai tolerance pada X<sub>1</sub> (kepemimpinan), X<sub>2</sub> (*organizational citizenship behaviour*) dan X<sub>3</sub> (komitmen organisasi) lebih besar (>) dari 0.1 dan nilai VIF pada variabel X<sub>1</sub> (kepemimpinan), X<sub>2</sub> (*organizational citizenship behaviour*) dan X<sub>3</sub> (komitmen organisasi) lebih kecil (<) dari 10 artinya pada variabel kepemimpinan, *organizational citizenship behaviour* dan komitmen organisasi tidak terjadi multikolinieritas.

**Heteroskedastisitas**



Sumber : Data diolah SPSS 21, 2024

Dari gambar IV. III dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi. Berdasarkan gambar dan titik pada gambar *scatterplot* di atas bahwa titik yang menyebar membentuk pola yang tidak jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada gambar *scatterplot* tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi atau dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari pengamatan variabel kepemimpinan, *organizational citizenship behaviour* dan

komitmen organisasi sampai ke pengamatan variabel kinerja karyawan

**Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients	Sig.	
	B		
1	(Constant)	32.764	.000
	X1	.102	.000
	X2	.135	.000
	X3	.330	.000

a. Dependent Variable: Y  
 Sumber : Data diolah SPSS 21, 2024

Dari tabel IV. XV dapat dibuat persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Y = 32.764 + 0.102 X_1 + 0.135 X_2 + 0.330 X_3 + e$$

Arti dari persamaan Regresi Linier Berganda tersebut adalah :

1.  $b_0 = 32.764$  artinya nilai konstanta sebesar 32.764 hal ini berarti apabila variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), *organizational citizenship behaviour* ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) dianggap tetap, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) tetap sebesar 32.764.
2.  $b_1X_1 = 0.102$  artinya koefisien regresi  $b_1$  variabel  $X_1$  (kepemimpinan) sebesar 0.102 hal ini berarti apabila kepemimpinan ditingkatkan satu satuan, sedangkan  $X_2$  dan  $X_3$  tetap maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0.102.
3.  $b_2X_2 = 0.135$  artinya koefisien regresi  $b_2$  variabel  $X_2$  (*organizational citizenship behaviour*) sebesar 0.135 hal ini berarti apabila *organizational citizenship behaviour* ditingkatkan satu satuan, sedangkan  $X_1$  dan  $X_3$  tetap maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0.135.
4.  $b_3X_3 = 0.330$  artinya koefisien regresi  $b_3$  variabel  $X_3$  (komitmen organisasi) sebesar 0.330 hal ini berarti apabila komitmen organisasi ditingkatkan satu satuan, sedangkan  $X_1$  dan  $X_2$  tetap maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0.330.

**Korelasi Berganda Dan Determinasi Berganda**

Model Summary <sup>b</sup>		
Model	R	Adjusted R Square
1	.774 <sup>a</sup>	.587

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2024

Berdasarkan hasil tabel IV. XVI dan tabel III. II, nilai Koefisien Korelasi Berganda ( $R$ ) = 0.774 berada di interval koefisien 0.60 – 0.799 hal ini berarti terdapat korelasi dengan tingkat hubungan kuat antara variabel  $X$  (kepemimpinan, *organizational citizenship behaviour* dan komitmen organisasi) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan)

Berdasarkan tabel IV. XVI, Koefisien Determinasi berganda (*Adjusted R Square*)  $R^2 = 0.587$  atau (58.7%) dimana nilai koefisien Determinasi berganda tersebut mempunyai arti bahwa secara bersama-sama Deskripsi kepemimpinan ( $X_1$ ), *organizational citizenship behaviour* ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) memberikan sumbangan dalam mempengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ) yang bekerja di PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah sebesar  $R^2 = 0.587$  atau (58.7) sedangkan 41.3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

**Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		T	Sig.
1	X1	3.819	.000
	X2	4.173	.000
	X3	10.105	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2024

Berdasarkan tabel IV. XVII, diketahui bahwa:

1. Hasil uji t pada  $X_1$  (kepemimpinan) memiliki nilai signifikan = 0.000 lebih kecil dari signifikan = 0.05 ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

2. Hasil uji t pada  $X_2$  (*organizational citizenship behavior*) memiliki nilai signifikan = 0.000 lebih kecil dari signifikan = 0.05 ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka variabel *organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Hasil uji t pada  $X_3$  (komitmen organisasi) memiliki nilai signifikan = 0.000 lebih kecil dari signifikan = 0.05 ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

**Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>			
Model		F	Sig.
1	Regression	46.960	.000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		
a. Dependent Variable: Y			
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2			

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2024

Berdasarkan tabel IV. XVIII,  $F_{hitung}$  sebesar 46.960 dengan sig 0.000 lebih kecil dari sig 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, serta dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan ada pengaruh kepemimpinan, *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah.

**Pembahasan**

**1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah. Hal ini berarti sifat kepemimpinan PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja di PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah

**2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan.**

*Organizational citizenship behavior* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah. Hal ini berarti sifat

*organizational citizenship behavior* yang ada di PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja di PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah

**3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.**

Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah. Hal ini berarti komitmen yang tinggi dimiliki oleh karyawan PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja di PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah.

**4. Pengaruh Kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behavior* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan, *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah. Nilai Koefisien Korelasi Berganda sebesar 0.774 hal ini berarti kepemimpinan, *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi berpengaruh korelasi yang kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai Koefisien Determinasi berganda sebesar 0.587 hal ini berarti bahwa secara bersama – sama atau secara simultan variabel kepemimpinan, *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah sebesar 58,7%.

**Kesimpulan**

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah. Fenomena ini berarti sikap kepemimpinan yang baik didapatkan oleh seseorang atau sekelompok karyawan maka menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah. Fenomena ini berarti perilaku *organizational citizenship behavior* yang baik didalam perusahaan

maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah. Fenomena ini berarti dengan komitmen organisasi yang tinggi dipegang teguh oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Kepemimpinan, *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah. Fenomena ini berarti kepemimpinan, *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi merupakan penentu kinerja karyawan di PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah. Fenomena ini berarti kepemimpinan, *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi yang artinya semakin baik sikap kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan, perilaku *organizational citizenship behavior* yang baik di perusahaan dan komitmen organisasi yang tinggi dilakukan oleh karyawan PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah akan menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawan PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah.

#### Saran

Pengelola PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah harus memperhatikan sikap kepemimpinan, yang mana dalam penelitian ini pengaruh kepemimpinan yang kecil dari pada *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi sehingga buatlah sikap kepemimpinan PT. Agra Sawitindo Bengkulu Tengah bersikap bijaksana dan wibawa kepada karyawannya agar kinerja karyawan dapat meningkat dan membuat aktifitas perusahaan berjalan dengan optimal.

#### Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2023). *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Baron, A. R., & Byrne, D. (2023). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Effendi, U. (2023). *Asas Manajemen*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Fauzan. (2018). Pengaruh Insentif, Kompensasi Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI

(Persero).Tbk Kantor Cabang Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 1(1), 33. <https://doi.org/10.32663/crmj.v1i1.622>

- Fauzan, & Markoni. (2022). Organizational Citizenship Behavior (OCB), Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Muring Bengkulu Utara. *Creative Research Management Journal*, 5(2), 63–71. <https://doi.org/10.32663/crmj.v5i2.3223>
- Fitrian, R. M., & Wulansari, N. (2024). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Workload Terhadap Job Satisfaction Di Gran Melia Jakarta. *Jurnal Manajemen Parwisata dan Perbotelan*, 2(1), 296–312.
- Ghifary, T. M., & Faizah, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Ekbis*, 20(1), 1172–1180. <https://doi.org/10.30736/ekbis.v20i1.201>
- Ghozali, I. (2023). *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Diponegoro.
- Griffin, W. R., & Moorhead, G. (2023). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Handoko, H. T. (2023). *Manajemen Personalita dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasan, I. (2023). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, P. S. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Laela, N. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Islami, Organisasional Citizenship Behavior (OCB), Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Islamic Work Ethics Sebagai Variabel Intervening*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Ma'arif, M. S., & Kartika, L. (2023). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*. Bogor: Alfabeta.
- Mangkunegara, P. A. A. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2023). *Dasar - Dasar*

- Manajemen*. Yogyakarta: UGM PRESS.
- Martoyo, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mutmainnah, Ramli, A., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(4), 121–128.
- Nuryanti, & Sintaasih, K. D. (2020). Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 7(2), 809–820.
- Puspita, V. (2019). Pengaruh Pengembangan Produk Usaha, Keragaman Produk Ekonomi Kreatif Dan Etika Pelaku Usaha Pariwisata Terhadap Keputusan Berkunjung Ke Objek Wisata Di Kota Bengkulu. *Creative Research Management Journal (CRMJ)*, 2(1), 11–24.
- Rivai, V. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S. (2023). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Educations.
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2023). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Ruganda, E. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behaviour Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Grage Hotel Bengkulu*. Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu.
- Sanusi, A., & Sutikno, S. (2023). *Kepemimpinan Sekarang Dan Masa Depan*. Jakarta: Prospek Alfabeta.
- Saragih, N. I. (2019). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simex Pharmaceutical Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sastrohadiwiryo, S. B. (2023). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiadi, T., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Teguh Setiadi Sri Sundari Marisi Pakpahan. *Journal of Management and Social Sciences (JIMAS)*, 3(1), 16–25.
- Simanjuntak, P. J. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga FEUI.
- Singarimbun, M. (2022). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Siregar, A. J., & Jayanti, E. S. (2022). Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Karindo Sakti. *Jurnal Management and Business Progress*, 1(2), 1–7.
- Sofyandi, H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah, & Sangaji, M. E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto, & Priansa, J. D. (2023). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2023). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Titisari, P. (2023). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Vridyaningtyasa, E., Hartati, S. A., & Krisnandini. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Work Overload Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus PT. Nasmoco Bahtera Motor di Yogyakarta). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 17(2), 19–26.