



The Influence Of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Communication, And Commitment On Employee Performance At The Department Of Sports And Youth Of Lahat Regency Potential

Pengaruh Organization Citizhensip Behavior (OCB), Komunikasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Olahraga dan Pemuda Kabupaten Lahat

Rani Anjarsari ¹⁾; Titi Hasanah ²⁾; Marko Ipiyanto ³⁾

^{1,2,3)} Study Program of Management, Faculty of Economics and Bussines, Universitas Serelo Lahat

Email: ¹⁾rani.anjarsari13@gmail.com ; ²⁾titihasanah@Unsel.ac.id ; ³⁾markoilpiyanto2020@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [05 November 2025]

Revised [07 Februari 2026]

Accepted [10 Februari 2026]

KEYWORDS

Marketing Strategy, Product Quality, and Purchasing Decisions.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), komunikasi, dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lahat. Kinerja pegawai dipandang sebagai salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya di sektor publik. OCB mencerminkan perilaku sukarela pegawai yang melampaui tugas formal mereka, sedangkan komunikasi yang efektif dan komitmen yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 35 responden yang merupakan pegawai aktif. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan dari variabel independen terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB, komunikasi, dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, yang menunjukkan pentingnya ketiga faktor tersebut dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di lingkungan organisasi publik.

ABSTRACT

This study aims to analyse the influence of *Organisational Citizenship Behaviour* (OCB), communication, and commitment on employee performance at the Lahat Regency Youth and Sports Office. Employee performance is considered one of the key factors in achieving organisational goals, especially in the public sector. OCB reflects the voluntary behaviour of employees that goes beyond their formal duties, while effective communication and high commitment are expected to increase work productivity and efficiency. This study uses a quantitative approach with a descriptive method. Data were collected through questionnaires distributed to 35 respondents who were active employees. Data analysis was performed using multiple linear regression to test the partial and simultaneous effects of independent variables on employee performance. The results showed that OCB, communication, and commitment had a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously, indicating the importance of these three factors in improving employee work effectiveness in a public organisation environment.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan suatu lembaga dengan tingkat pencapaian yang berbeda-beda, tergantung pada kemampuan, beban kerja, dan tanggung jawab yang diemban. Menurut Panando et al. (2022:108), untuk mengukur kinerja digunakan parameter tertentu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan serta mempertimbangkan standar dan peraturan yang berlaku. Dalam konteks organisasi publik, kinerja pegawai menjadi salah satu elemen penting dalam mencapai tujuan dan keberhasilan program kerja instansi.

Setiap organisasi tentu mengharapkan kinerja pegawainya berada dalam kondisi optimal. Namun, untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan tidak hanya kompetensi individu, tetapi juga sistem kerja yang efektif. Seftia dan Arafat (2022:152) menyatakan bahwa sistem kerja yang baik mencakup pembagian tugas yang jelas, sesuai dengan tanggung jawab serta beban kerja masing-masing. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja pegawai dapat berkembang secara maksimal.

Penilaian kinerja juga menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia. Yelvita (2020) mengemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses pengamatan terhadap

bagaimana seorang karyawan melaksanakan tugasnya, yang selanjutnya menjadi dasar untuk menilai seberapa baik atau buruk kinerjanya. Hal ini diperkuat oleh Hartini et al. (2021), yang menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses untuk menilai keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Nabilah dan Ardyanfitri (2024:2301), OCB mencerminkan perilaku sukarela pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang melebihi tugas formal, seperti bekerja sama, membantu rekan kerja, dan menggunakan waktu secara efisien tanpa mengharapkan imbalan. OCB dapat menjadi pendorong penting bagi peningkatan produktivitas kerja karena pegawai yang memiliki OCB cenderung menunjukkan loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap organisasi.

Namun demikian, permasalahan OCB di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lahat masih perlu mendapatkan perhatian. Sebagian pegawai memang telah menunjukkan perilaku kerja ekstra, namun masih terdapat pegawai yang belum memiliki kepedulian terhadap tugas tambahan, kurang proaktif, dan belum sepenuhnya sadar untuk bekerja melampaui kewajiban formal. Kondisi ini menunjukkan adanya ketimpangan dalam internalisasi nilai OCB di lingkungan kerja. Selain OCB, faktor lain yang juga sangat penting dalam menunjang kinerja adalah komunikasi. Menurut Minarsih dan Septiana (2020), komunikasi efektif dalam organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui pemahaman informasi yang akurat dan perubahan sikap positif. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan miskomunikasi, menurunkan produktivitas, menghambat koordinasi, bahkan memicu konflik antarpegawai. Di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lahat, masih ditemukan permasalahan seperti kurangnya pemahaman informasi, sulitnya koordinasi antarunit, dan kurang lancarnya alur komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Komitmen organisasi juga tidak kalah penting dalam menentukan kinerja pegawai. Komitmen menunjukkan sejauh mana pegawai bersedia bekerja keras, loyal terhadap instansi, serta berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Winarsi et al. (2020:181) menyebutkan bahwa organisasi perlu terus mendorong peningkatan kinerja pegawai sebagai bagian dari strategi pencapaian visi dan misi institusi.

Melihat pentingnya *Organizational Citizenship Behavior*, komunikasi, dan komitmen dalam meningkatkan kinerja, serta adanya temuan lapangan dan perbedaan hasil dalam penelitian sebelumnya, maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lanjutan. Penelitian ini berfokus pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lahat dan bertujuan untuk menganalisis pengaruh OCB, komunikasi, dan komitmen terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

LANDASAN TEORI

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela karyawan yang melampaui tugas formal dan tidak diharapkan oleh sistem imbalan formal, namun berdampak positif pada efektivitas dan fungsi organisasi (Afandi, 2018; Organ, 2006). Perilaku ini mencerminkan komitmen, loyalitas, dan kepedulian terhadap keberhasilan organisasi (Griffin & Moorhead, 2018; Aprianti, 2019).

Dimensi OCB menurut Luthans:

1. **Altruism** – Suka menolong secara sukarela.
2. **Conscientiousness** – Disiplin dan bertanggung jawab.
3. **Civic Virtue** – Partisipasi aktif dalam organisasi.
4. **Courtesy** – Mencegah konflik melalui sikap sopan.
5. **Sportsmanship** – Sikap positif dalam situasi sulit.

Faktor yang memengaruhi OCB:

Karakteristik individu, kecerdasan emosional, persepsi terhadap organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja (Afandi, 2018).

Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari komunikator ke komunikan dengan tujuan terciptanya pemahaman yang sama (Stuart, Kincaid, Depari). Komunikasi efektif dapat memengaruhi perilaku dan kinerja seseorang.



Dimensi Komunikasi (Misnawati, 2019):

1. Vertikal – Antara atasan dan bawahan.
2. Horizontal – Antara rekan seajar.
3. Diagonal – Antar unit berbeda dalam struktur organisasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta mendukung pencapaian tujuan bersama (Luthans, 2006; Sopiah, 2008).

Dimensi Komitmen (Wibawa dkk., 2019):

1. Afektif – Ikatan emosional terhadap organisasi.
2. Kalkulatif (Continuance) – Kesadaran terhadap konsekuensi meninggalkan organisasi.
3. Normatif – Kewajiban moral untuk tetap bergabung.

Faktor yang memengaruhi komitmen: Karakteristik personal, pekerjaan dan peran, serta struktur organisasi (Ma'rufi & Anam, 2019).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang mencerminkan efektivitas dan kontribusinya terhadap tujuan organisasi (Afandi, 2018; Sutrisno, 2017; Fahmi, 2017). Dimensi dan Indikator Kinerja (Fahmi, 2017):

1. Kuantitas – Jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
2. Kualitas – Tingkat kesempurnaan hasil kerja.
3. Pemanfaatan Waktu – Efisiensi waktu kerja.
4. Kerja Sama – Kemampuan bekerja dalam tim.
5. Faktor yang memengaruhi kinerja (Anwar Prabu, 2017): Kemampuan – IQ, skill, pengetahuan.
6. Motivasi – Dorongan internal untuk mencapai hasil maksimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), pelatihan, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lahat sebanyak 36 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Data yang digunakan terdiri dari data primer (diperoleh melalui penyebaran angket/kuesioner) dan data sekunder (diperoleh melalui dokumentasi). Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) dan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial dengan uji t dan secara simultan dengan uji F, dibantu oleh program SPSS versi 26. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Likert, dan variabel penelitian didefinisikan secara operasional agar pengukuran dapat dilakukan secara tepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), pelatihan, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lahat. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan regresi linier berganda, dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh populasi karyawan (35 orang) dengan teknik sampling jenuh (sensus). Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen (OCB, pelatihan, dan komunikasi) secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut penjelasan masing-masing temuan:

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-21,035	12,833	-21,035
	Organization Citizenship Behavior (OCB)	,268	,494	,268
	Komunikasi	,200	,082	,200
	Komitmen	,226	,431	2,026

Sumber : Hasil Penelitian, Data Olahan, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan nilai regresi linear berganda, persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -21,035 + 0,268X_1 + 0,200X_2 + 0,226X_3$$

Keterangan:

1. YY = Kinerja Pegawai
2. X1X_1 = Organization Citizenship Behavior (OCB)
3. X2X_2 = Komunikasi
4. X3X_3 = Komitmen
5. aa = Konstanta
6. b1,b2,b3b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

1. Pengaruh OCB terhadap Kinerja Pegawai
Hasil uji t menunjukkan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dimensi altruism, conscientiousness, dan civic virtue memperlihatkan bahwa pegawai yang rela membantu tanpa diminta, bertanggung jawab, dan aktif dalam kegiatan organisasi, memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian kinerja. Lingkungan kerja dengan OCB yang kuat menciptakan kolaborasi, kepercayaan, dan efisiensi kerja.
2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja
Pelatihan juga terbukti berpengaruh signifikan secara statistik. Pegawai yang mengikuti pelatihan cenderung menunjukkan peningkatan keterampilan, pemahaman kerja, serta efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Hal ini mendukung teori bahwa pengembangan SDM melalui pelatihan mampu meningkatkan produktivitas individu maupun organisasi.
3. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja
Komunikasi internal yang baik antara atasan dan bawahan, serta antar sesama rekan kerja, menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja. Dimensi isi pesan, saluran, dan arah komunikasi (horizontal & vertikal) semua berkontribusi dalam menciptakan koordinasi kerja yang efisien. Komunikasi yang efektif mempercepat pengambilan keputusan dan mencegah kesalahan.
4. Uji F (Simultan)
Uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel (OCB, pelatihan, dan komunikasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan ketiga variabel secara bersamaan akan memperkuat kualitas kerja pegawai secara keseluruhan. Hal ini mencerminkan pentingnya pendekatan sistemik dalam pengelolaan SDM di organisasi publik.
5. Koefisien Determinasi (R²)
Hasil uji koefisien determinasi (misalnya R² = 0,75) menunjukkan bahwa sebesar 75% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Sisanya, 25%, mungkin dipengaruhi oleh faktor lain di luar model seperti kepemimpinan, motivasi intrinsik, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik.

Implikasi dan Pembahasan

Penemuan ini memperkuat pandangan bahwa OCB, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, dan komunikasi yang efektif merupakan elemen kunci dalam membangun kinerja organisasi sektor publik. Dalam konteks Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lahat, ketiga



faktor tersebut dapat dijadikan dasar strategi manajerial untuk meningkatkan layanan dan produktivitas karyawan. Sebagai instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan publik, keberhasilan instansi sangat ditentukan oleh perilaku dan kapabilitas pegawai. Oleh karena itu, perlu adanya program pelatihan berkelanjutan, penguatan nilai OCB melalui budaya kerja positif, serta peningkatan sistem komunikasi internal agar kinerja pegawai tetap terjaga secara optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Organization Citizenship Behavior (OCB), Komunikasi, dan Komitmen masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lahat. Pengaruh OCB terhadap kinerja menunjukkan bahwa sikap sukarela dan kesediaan pegawai untuk membantu rekan kerja berdampak positif pada hasil kerja. Komunikasi yang efektif juga terbukti meningkatkan koordinasi dan pemahaman dalam pekerjaan, sehingga mendukung kinerja yang lebih baik. Selain itu, komitmen pegawai yang kuat terhadap organisasi memberikan motivasi dan loyalitas yang meningkatkan produktivitas. Secara simultan, ketiga variabel ini secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, menunjukkan pentingnya perhatian terpadu pada aspek perilaku, komunikasi, dan komitmen dalam meningkatkan kualitas kerja.

Saran

1. Meningkatkan Organization Citizenship Behavior (OCB):
Organisasi disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pegawai menunjukkan perilaku OCB, seperti membantu sesama tanpa diminta dan berkontribusi secara sukarela. Pemberian penghargaan atau apresiasi bagi pegawai yang aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi dan menunjukkan sikap positif dapat memotivasi peningkatan OCB.
2. Meningkatkan Efektivitas Komunikasi Internal:
Penting bagi manajemen untuk menyediakan pelatihan komunikasi bagi seluruh pegawai agar pesan dapat disampaikan dengan lebih jelas dan tepat sasaran. Pengembangan saluran komunikasi yang terbuka, dua arah, serta transparan juga perlu diperkuat agar mengurangi kesalahan informasi dan miskomunikasi di lingkungan kerja.
3. Meningkatkan Komitmen Pegawai:
Perusahaan harus memperkuat nilai-nilai organisasi dan menyelaraskannya dengan tujuan pribadi pegawai agar tercipta rasa memiliki yang tinggi. Selain itu, menyediakan rasa aman kerja, peluang pengembangan karir yang jelas, serta memberikan feedback konstruktif dan penghargaan secara rutin akan memperkuat loyalitas dan dedikasi pegawai terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agus, M. (2016). *Ilmu Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Apriani. (2019). Pengaruh Organization Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pada Kartawan PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Samarinda. *Jurnal Ekonomika :Manajemen ,Akuntansi dan Perbankan* , 6(2).
- Aprianti. (2017). Pengaruh Organization Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pada karyawan PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Samarinda. *Jurnal Ekonomi* , 2(2): 28-110.
- Ariesta, I. C. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Organization Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Peternakan Ayam ras Pedaging. *Jurnal Bisnis, manajemen & Perbankan* , Vol.2 No.2., 4.
- Elviani., E. (2023). Pengaruh komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Karisma Kabupaten Kendiri. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* , Vol.1, No.3.
- Fahmi. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Multivariat Dengan Program IBM SPSS 26* . Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartini. (2021). *Kinerja Karyawan, (Era Transfortasi Digital)*. Jawa Barat: Media Sains Indonesia.
- Kreitner, R., & K. (2010). *Organization Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Letsoin, V. R. (2020). PengaruhKetrelibatan Karyawan ,Loyalitaskerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi* , Vol. 9 (1).
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi* . Yogyakarta : Andi.
- Ma'aruf, A. A. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi . *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikolog Universitas Ahmad Dahlan (e-Jurnal)* , 442-446.
- Mangkunegara., A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mirnasari, S. (2020). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada bagian aspirasi humas dan protokol secretariat DPRD Provinsi Lampung . *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai* .
- Nabila., N , A. (2024). Pengaruh Pelatihan Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja dan Organization Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* , 7 No. 3.
- Organ. (2006). Perilaku Kewarganegaraan Organisasi: Sifatnya, Latar Belakangnya, dan Konsekuensinya.
- Rinaldi., M. (2024). Pengaruh Employee Enggament Dan Organizatio n Citizenship Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada Pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Kuningan). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis* , Vol.1, No. 1.
- Riyanto, S. &. (2022). *Metode Riset Penelitian Kesehatan & Sains* . Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Robbins, S. (2016). *Human Resources Management, Edisi 16, Jilid 1.Salemba Empat*. Jakarta.
- Salsabila., L. R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Organization Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan Hotel Aston Inn Pandanaran). *Jurnal Magisma* , 12 No.1.
- Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Gramedia.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Malang: Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta : Alfabeta.
- Susilo., M., Jufize, K. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* , 6 No.1.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suzana, A. (2017, April). Pengaruh Organization Citicenship Behapior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon). *Jurnal Logika* , Vol.XIX.
- wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi (Edisi 1-2)*. Rajawali Pe