



PENGARUH ORGANISATION CITIZENSHIP BEHAVIOR, PERILAKU INOVATIF, DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Sigit Riyanto¹, Sutrisno², Qristin Violinda³

^{1,2,3} Universitas PGRI Semarang.

e-mail: *¹ sigitr326@gmail.com, ² sutrisno@upgris.ac.id, ³ qviolinda@upgris.ac.id

Abstract: *The purpose of this research is to analyze the influence of Organizational Citizenship Behavior, Innovation Behavior, and Loyalty on Employee Performance at PT Talindo. The advantage of this research is that it can be used as input for preparing and determining appropriate human resource management strategies to achieve results that further optimize employee performance in an organization. The research population consisted of all 86 PT Tarindo employees, and non-probability sampling techniques were used to take a sample of 86 PT Tarindo respondents. Saturation sampling (census). Analysis of this research data uses multiple regression analysis of the SPSS version 24 program, and the results of the analysis and discussion show that Organizational Citizenship Behavior has a partially positive and significant effect on employee performance; Innovative behavior is proven to have a positive and significant influence. . Employee performance and loyalty have a positive and significant influence on the performance of PT Tarindo employees.*

Keywords: *Employee Performance, Loyalty Organizational Citizenship Behavior, Innovative Behavior.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Innovation Behavior, dan Loyalty terhadap Kinerja Karyawan di PT Talindo. Keunggulan penelitian ini adalah dapat dijadikan bahan masukan untuk mempersiapkan dan menentukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat untuk mencapai hasil yang lebih mengoptimalkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan PT Tarindo yang berjumlah 86 orang, dan digunakan teknik non-probability sampling untuk pengambilan sampel sebanyak 86 responden PT Tarindo. Pengambilan sampel saturasi (sensus). Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda program SPSS versi 24, dan hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan; Perilaku inovatif terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan. . Kinerja karyawan mempunyai kinerja dan loyalitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tarindo.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Loyalitas *Organisation Citizenship Behavior*, Perilaku Inovatif.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan dan menjalankan bisnis dalam suatu organisasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia bukan hanya semata-mata menjadi objek dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tetapi juga dapat menjadi subjek atau pelaku dalam perusahaan tersebut. Karyawan dapat menjadi pelaksana, perencana dan pengendalian yang berperan penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan, serta mempunyai perasaan, pikiran dan hasrat yang dapat mempengaruhi sikap dalam bekerja. Karyawan merupakan salah satu faktor untuk menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan

dan mempunyai unsur penting dalam penyelenggara perusahaan, yang sering juga dapat menimbulkan masalah. Hal tersebut disebabkan karena setiap manusia memiliki tingkat kebutuhan, masalah dan latar belakang yang berbeda. Pada umumnya jika seseorang memiliki tingkat kreativitas individual yang baik maka seseorang tersebut akan memiliki loyalitas dan kinerja yang baik pula.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang dijadikan penentu untuk mengembangkan perusahaan dan mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan tersebut. Dari hasil wawancara dengan karyawan di kantor PT Tarindo Kabupaten Pati, Kecamatan Juwana tentang kinerja karyawan di perusahaan tersebut masih ditemukan beberapa karyawan yang masih kurang bersemangat saat bekerja, masih ada karyawan yang duduk santai-santai pada saat jam kerja sudah dimulai dan masih ada beberapa karyawan yang masuk terlambat. Maka dari itu kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Data kinerja karyawan juga bisa dilihat dari table berikut:

Tabel 1 Data Kinerja Karyawan PT Tarindo 2020-2022

No.	Tahun	Turn Over	Absensi	Target Produksi
1.	2020	40%	35%	25%
2.	2021	50,8%	38%	30%
3.	2022	65,5%	49,7%	46,5%

Sumber: Diolah oleh penulis, 2023

Berdasarkan table diatas terlihat bahwa kinerja karyawan di PT Tarindo dari tahun 2020-2022 mengalami penurunan yang sangat signifikan. Dapat disimpulkan bahwa masih ada jarak hubungan pemimpin dengan karyawan yang lain, dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat hubungan kerja sesama karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan. Karena kedekatan hubungan atasan dengan bawahan merupakan salah satu bentuk kontribusi komitmen organisasi karyawan dan perusahaan. Selain itu potensi kreatif pada semua orang tergantung bagaimana cara mengembangkannya secara optimal agar tidak terhambat dan bisa berkembang dengan baik. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *organization citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan, pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan di PT Tarindo?

2. Kajian Pustaka

2.1 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational citizenship behaviors OCB didefinisikan sebagai perilaku yang dipilih secara bebas oleh individu dimana perilaku tersebut tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem imbalan formal dan secara agregat meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Sena, 2017). OCB juga dikenal sebagai perilaku ekstra peran yang merupakan tindakan persyaratan pekerjaan. Bawahan secara impulsif melampaui kontrak kerja dan melaksanakan tugas yang tidak diwajibkan tanpa mengharapkan imbalan dan pengakuan eksplisit (Kadembo et al., 2019).

2.2 Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif didefinisikan sebagai penerapan ide, proses, praktik, dan kebijakan baru untuk mencapai efektivitas organisasi, kesuksesan bisnis, dan keberlanjutan jangka panjang (Zuhaena & Harsuti, 2021). Perilaku inovatif melibatkan penggalian terhadap berbagai kesempatan, pengembangan ide-ide baru, tindakan mengimplementasikan perubahan, dan menerapkan pengetahuan baru atau proses untuk memperbaiki kinerja (Setyowati & Etikariena, 2019).

2.3 Loyalitas

Loyalitas adalah sifat yang dimiliki oleh seorang karyawan dan akan muncul pada saat bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan, dalam kehidupan sehari-hari baik disadari maupun tidak, loyalitas adalah bagian dari kehidupan manusia sendiri (Aityan & Gupta, 2011). Loyalitas adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi dengan kesadaran, tekad, serta kesanggupan yang dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi (Purnamasari & Sintaasih, 2019).

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat karyawan melakukan aktifitas pada organisasi tempat yang bersangkutan bekerja (Sutrisno & Kurniawan, 2020). Kinerja karyawan adalah kapasitas seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dengan keahlian yang khusus (Pratiwi et al., 2023). Kinerja karyawan merupakan suatu kontribusi yang dilakukan oleh karyawan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya sesuai dengan peran dan kemampuan masing-masing karyawan (Nugraheni et al., 2023).

2.5 Pengembangan Hipotesis

Pengaruh antara *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) berkaitan dengan manifestasi seseorang sebagai makhluk sosial. Perilaku positif karyawan akan mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik (Winardi, 2012). Selain itu keadaan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah perusahaan bisa mengatur karyawannya dengan baik tentu berdampak positif untuk perkembangan perusahaan. Jika setiap karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang ditugaskan kepadanya oleh organisasi dengan cara seefektif dan seefisien mungkin, maka kinerja mereka dianggap memuaskan, sehingga dapat menyelesaikan setiap masalah yang timbul diorganisasi (Devi et al., 2024). Yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* atau perilaku peran tambahan merupakan perilaku kerja relawan dan tidak berkaitan langsung dengan sistem penghargaan formal (Sutrisno et al., 2023). Perusahaan mengidentifikasi peluang dan ancaman (analisis eksternal) serta kekuatan dan kelemahan internalnya (analisis internal), dan kemudian mendefinisikan strategi yang seharusnya (Sutrisno, 2023). Berbicara tentang kinerja selalu berkaitan dengan budaya perilaku di dalam organisasi itu sendiri. Perilaku seseorang dalam organisasi OCB merupakan konsep yang baru dalam analisis kinerja. Konsep ini menjelaskan bahwa perilaku OCB dilakukan oleh seseorang dengan penuh kebebasan dalam menentukan sesuatu dan saling pengertian dengan tanpa adanya permintaan imbalan atau ganjaran formal lainnya terhadap organisasi, sehingga perilaku ini sangat membantu dan menguntungkan organisasi (Arifin & Dwiyantri, 2021).

H1 : Diduga *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh antara Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Shalley et al., (2004), keunggulan kompetitif di suatu perusahaan dapat tercipta bila ada perilaku kerja yang inovatif serta ada kesediaan dari manajer untuk mendukungnya. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, berinovasi, dan berkontribusi secara aktif dalam kegiatan operasional (Widyasari et al., 2023). Menurut Fanggidae et al., (2023) bahwa UKM yang berinvestasi di inovasi memiliki tingkat bisnis yang lebih tinggi kinerja dan lebih mungkin untuk masuk pasar baru dibandingkan UKM yang tidak berinvestasi inovasi. Peneliti menyarankan hal itu pengambil kebijakan harus fokus pada upaya promosi inovasi di kalangan UKM dengan memberikan akses informasi, pelatihan, dan keuangan mendukung. Perilaku inovatif juga menentukan keinginan karyawan untuk mengaplikasikan ide baru, produk, proses serta strategi terhadap pekerjaan yang dilakukan, perusahaannya atau anggotanya (West & Farr, 1989). Tanpa punya keahlian khusus sulit untuk bersaing dalam kehidupan sekarang, krisis

yang multi dimensional membuat sulitnya kehidupan ini, kurangnya lapangan pekerjaan, banyaknya pengangguran membuat kehidupan semakin kompleks, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang trampil dan berwawasan luas (Muhtarom et al., 2021). Setiap perusahaan harus menganggap hal tersebut penting untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar kinerjanya meningkat melalui perilaku inovatif dan kreatif (Demircioglu & Audretsch, 2017).

H2 : Diduga Perilaku Inovatif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pengaruh antara Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan

Loyalitas merupakan kondisi yang mengikat antara karyawan dengan perusahaannya, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan yang tercermin dari seberapa lama seseorang bekerja di dalam organisasi perusahaan, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar pikiran, ide, gagasan, serta kinerjanya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan itu (Onsardi, 2018). Kesetiaan pekerja terhadap organisasi, dan kecemasan anggota organisasi terhadap organisasi serta kelangsungan prestasi dan perkembangan anggota organisasi (Setrojoyo et al., 2023). Sumber daya manusia sangat penting dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan prosedur Tingkat kompleksitas yang ada dapat mempengaruhi kualitas manusia (Sutrisno et al., 2022). Kinerja karyawan adalah asil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat karyawan melakukan aktifitas pada organisasi tempat yang bersangkutan bekerja (Sutrisno & Kurniawan, 2020). Evaluasi kerja merupakan upaya untuk mengetahui kondisi pencapaian kerja sehingga dapat diketahui apakah ada kemajuan dan kendala sehingga dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan di masa mendatang (Sutrisno et al., 2021).

H3 : Diduga Loyalitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

3. Metode Penelitian

Berdasarkan eksplanasinya, penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif ini penelitian akan bersifat *pre-determined*, analisis data statistik serta interpretasi data statistic. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan di PT Tarindo dengan total 86 responden Penelitian ini pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* karena jumlah populasi relatif sedikit maka teknik yang diambil yaitu *sampling jenuh (sensus)*. Menurut Priyono, (2008) Teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan dengan jumlah keseluruhan sampel 86 responden.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,554	1,548		1,649	,103
	Organisation Citizebship Behavior	,103	,047	,138	2,187	,032
	Perilaku Inovatif	,381	,113	,349	3,362	,001
	Loyalitas Karyawan	,250	,091	,286	2,739	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah oleh penulis, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan linier berganda yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 2,554 + 0,103 X_1 + 0,381 X_2 + 0,250 X_3$$

Persamaan regresi linier berganda ini dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai α sebesar 2,554 nilai ini merupakan konstanta atau menjelaskan variabel Pengaruh *Organisation Citizebship Behavior*, Perilaku Inovatif, Kreativitas Individual Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tarindo bernilai 2,554.
2. β_1 (nilai koefisien regresi X1), yaitu sebesar 0,103. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Organisation Citizebship Behavior* mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,103.
3. β_2 (nilai koefisien regresi X2), yaitu sebesar 0,381. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Perilaku Inovatif mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,381.
4. β_4 (nilai koefisien regresi X4), yaitu sebesar 0,250. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Karyawan mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,250.

4.2 Hasil Uji Hipotesis

Berikut ini hasil uji t menggunakan program SPSS dapat dilihat dari tabel 4 bahwa:

1. Pengaruh *Organisation Citizebship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Hasil pengujian statistik pengaruh *Organisation Citizebship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil bahwa nilai signifikan $0,032 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 2,187. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, sehingga *Organisation Citizebship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Hasil pengujian statistik pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil bahwa nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 3,362. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, sehingga Perilaku Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hasil pengujian statistik pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil bahwa nilai signifikan $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 2,739. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, sehingga Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.3 Pembahasan

Pengaruh *Organisation Citizebship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai. Dengan meningkatnya Organizational Citizenship Behavior, maka kinerja karyawan PT Talindo juga semakin meningkat. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang termotivasi untuk melampaui tugas formal mereka dan bekerja melebihi harapan. Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) mengacu pada ekspresi seseorang sebagai makhluk sosial. Perilaku karyawan yang positif mendukung kinerja individu dan organisasi serta mengarah pada perkembangan organisasi yang lebih baik (Winardi, 2012). Berbicara mengenai kinerja selalu berkaitan dengan budaya perilaku organisasi itu sendiri. Perilaku individu dalam organisasi OCB merupakan konsep baru dalam analisis kinerja. Konsep ini mengisyaratkan bahwa perilaku OCB yang dilakukan oleh orang-orang yang mempunyai kebebasan penuh untuk memutuskan dan saling memahami suatu hal, tanpa organisasi menuntut imbalan atau imbalan formal lainnya digambarkan sangat membantu dan informative (Arifin & Dwiyantri, 2021). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh (Lestari & Ghaby, 2018) dan (Ticoalu, 2015) Hasil pengujian menunjukkan bahwa

secara parsial *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dapat memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dampak perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan Hasil Uji Statistik Dampak Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan u Bahwa perilaku inovatif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tarindo. Semakin inovatif perilakunya maka semakin baik pula kinerja karyawan PT Tarindo. Ketika perilaku kerja inovatif ada dan didukung secara aktif oleh para manajer, hal itu menciptakan keunggulan kompetitif dalam suatu perusahaan. Perilaku inovatif juga menentukan keinginan karyawan untuk menerapkan ide, produk, proses, dan strategi baru pada pekerjaan mereka, perusahaan, atau anggotanya (West & Farr, 1989). Semua perusahaan hendaknya memandang penting untuk meningkatkan motivasi karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan melalui perilaku inovatif dan kreatif (Demircioglu & Audretsch, 2017). Hal ini juga mendukung pernyataan sebelumnya bahwa kinerja tinggi dapat dicapai melalui perilaku inovatif (Wynen et al., 2014). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Hadi et al., 2020), dan (Yasa et al., 2021) menunjukkan bahwa variabel Perilaku Inovatif dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara positif serta signifikan.

Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Di PT Tarindo, kami menguji secara statistik dampak loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan dan menemukan bahwa loyalitas karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatnya loyalitas karyawan maka kinerja karyawan PT Talind pun meningkat. Karyawan yang loyal biasanya mengikuti aturan. Kepatuhan ini didasarkan pada kesadaran karyawan bahwa peraturan perusahaan diterapkan untuk menjamin kelancaran operasional bisnis. Kondisi ini memungkinkan pegawai berperilaku baik dan patuh tanpa merasa terpaksa atau takut akan sanksi jika melanggar aturan. Karyawan dengan loyalitas kerja yang baik akan mengembangkan hubungan dan lingkungan yang harmonis dengan rekan kerja dan manajer (Suhardi et al., 2021). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tamba et al., 2018) dan (Ivana Ariyani, 2016) menunjukkan keduanya bahwa variabel loyalitas dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara positif serta signifikan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial *Organisation Citizebship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Perilaku Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- Aityan, S. K., & Gupta. (2011). Challenges of Employee Loyalty in Corporate America. *Journal Research Article, Accepted Version*, 2(2), 47–54.
- Arifin, A., & Dwiyantri, N. (2021). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Harris Resort Barelang Batam. *Jurnal Bening*, 8(1), 20–29.
- Demircioglu, M. A., & Audretsch, D. B. (2017). *Organizations Research. Elsevier*, 46(9), 1681–1691.
- Devi, P., Sutrisno, & Setyorini, N. (2024). ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UMKM SARUNG TENUN GOYOR (ATBM) DI DESA

- WANAREJAN UTARA. *Equivalent : Journal Of Economic, Accounting and Management*, 2(1), 8–21.
- Deviana Nanda Widyasari, Sutrisno, & Noni Setyorini. (2023). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM BAKSO DI KOTA SEMARANG. *Strategi*, 13(2), 62–75. <https://doi.org/10.52333/strategi.v13i2.173>
- Fanggidae, H. C., Sutrisno, S., Fanggidae, F. O., & Permana, R. M. (2023). Effects of Social Capital, Financial Access, Innovation, Socioeconomic Status and Market Competition on the Growth of Small and Medium Enterprises In West Java Province. *The ES Accounting And Finance*, 1(02), 104–112. <https://doi.org/10.58812/esaf.v1i02.69>
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Ivana Ariyani, R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 5(2), 1–7. <https://doi.org/10.18196/jmmr.5118>
- Kadembo, E., Chen, H., & Chen, Y. (2019). Dimensionality of OCB in a Multicultural Society : The Case of Malaysia. *International Business Research*, 2(1), 48–55.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Muhtarom, M., Sutrisno, S., Zuhri, M. S., & ... (2021). Membangkitkan kewirausahaan di masa pandemi COVID-19 melalui keterampilan pembuatan motif batik dengan konsep Fraktal. *Pelita: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 12–18. <http://journal.kualitama.com/index.php/pelita/article/view/18%0Ahttp://journal.kualitama.com/index.php/pelita/article/download/18/39>
- Nugraheni, D. J., Sutrisno, & Setyorini, N. (2023). Pengaruh beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada era pandemi. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE)*, 2(2), 127–150.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 2(1), 1–13.
- Pratiwi, L., Sutrisno, & Puspitasari, R. H. U. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri*. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i1.90>
- Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif* (T. Chandra (ed.); Revisi 200). Zifatama Publisher.
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20>
- Sena, F. T. (2017). Variabel Antisiden Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(1), 70–77. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>
- Setrojoyo, S. M., Rony, Z. T., Sutrisno, Naim, S., Manap, A., & Sakti, B. P. (2023). The Effect of Intrinsic Motivation, Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable. *International Journal of Professional Business Review*, 8(7), e02436. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i7.2436>
- Setyowati, S., & Etikariena, A. (2019). Peran Gaya Pemecahan Masalah dalam Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Diversita*, 5(2), 115–125. <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2857>
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. (2004). The Effects of Personal and Contextual Characteristics on Creativity: Where Should We Go from Here. *Journal of Management*, 30(6).

- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Sutrisno. (2023). Membangun orientasi kewirausahaan dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja UKM. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 12–20. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i1.832>
- Sutrisno, Astuti, E. D., Safitri, K., Setrojoyo, S. M., & Wibowo, T. S. (2023). Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Interpersonal Communication on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as Mediation Variable at the Tax Office. *International Journal of Professional Business Review*, 8(7), e02634. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i7.2634>
- Sutrisno, & Kurniawan, B. (2020). Analisis Kemampuan Adaptasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas PGRI Semarang. *JEMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 41–49.
- Sutrisno, Pudjowati, J., Wahyuni, S. T., Ikhwan, A., & Sampe, F. (2022). Efforts To Improve Employee Performance At Fintech Companies Through Discipline and Work Motivation. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 860–864. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Sutrisno, S., Yanurianto, Y., & Indrawan, Y. W. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 464. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11282>
- Tamba, A., Pio, R., & Sambul, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(001), 33–41.
- Ticoalu, L. K. (2015). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(11), 782–790. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- West, M. ., & Farr, J. . (1989). Innovation at Work: Psychological Perspectives. *Social Behavior*, 4(15–30).
- Winardi. (2012). *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi pada karyawan dinas pengairan provinsi Aceh)*.
- Wynen, J., Verhoest, K., Ongaro, E., & Van Thiel, S. (2014). In Cooperation with the COBRA network Innovation-Oriented Culture in the Public Sector: do managerial autonomy and result control lead to innovation. *Public Manage Rev*, 16(1), 45–66.
- Yasa, N. N. K., Rahmayanti, P. L. D., Sugianingrat, I. A. P. W., Dharmanegara, I. B. A., & Suharto, R. B. (2021). Peran Perilaku Inovatif dan Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 258–273.
- Zuhaena, F., & Harsuti, H. (2021). Keterlibatan Karyawan Dan Perilaku Inovatif: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 8(2), 66–72. <https://doi.org/10.32477/jrm.v8i2.293>