

## **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Tanggung Jawab Organisasi Terhadap Kemampuan Pegawai Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Herfinta Farm Dan Plantation Medan**

**May Nanda Hadinata**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, <sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

*maynanda76@gmail.com*

### **Abstrak**

Dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beberapa hal, yaitu pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di mediasi organizational citizenship behavior pada PT. Herfinta Farm Dan Plantation Medan. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 53 responden yang merupakan karyawan PT. Herfinta Farm Dan Plantation Medan. Teknik Pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPLS) untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: pengaruh budaya terhadap kinerja karyawan memiliki nilai original sample 0,411 dan nilai P-Values  $0,009 < 0,05$ , maka berpengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan; pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai original sample 0,247 dan nilai P-Values  $0,033 < 0,05$ , maka berpengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior memiliki nilai original sample 0,372 dan nilai P-Values  $0,006 < 0,05$ , maka berpengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior, pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior memiliki nilai original sample 0,234 dan nilai P-Values  $0,098 > 0,05$ , maka berpengaruh positif dan tidak signifikan antara komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior, pengaruh kepuasan kerja organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan memiliki nilai original sample 0,170 dan nilai P-Values  $0,285 > 0,05$ , maka berpengaruh positif dan tidak signifikan antara organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan, organizational citizenship behavior sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi, karena memiliki nilai original sample 0,063, 0,040 dan nilai P-Values  $0,406 > 0,05$  dan  $0,448 > 0,05$ , maka berpengaruh positif dan tidak signifikan antara pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di mediasi organizational citizenship behavior.

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan dan Organizational Citizenship Behavior.*

## **.1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi dalam usaha organisasi untuk bertahan dalam persaingan yang semakin kompetitif. Salah satu fokus utama manajer dalam meningkatkan efektivitas organisasi adalah perilaku sumber daya manusia dalam bekerja. Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari organisasi adalah hal yang sangat penting karena faktor sumber daya manusia sangat berperan dalam usaha organisasi dalam mencapai organisasi. Sumber daya manusia tidak saja membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, tetapi juga membantu menentukan tujuan yang dapat dicapai dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan jika suatu organisasi ingin berkembang dan bersaing dengan organisasi lain atau perusahaan lain.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja. Menurut Rismawati & Mattalata (2018, hal. 3) kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Setiap instansi/organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan dengan harapan yang menjadi tujuan akan tercapai sesuai yang diharapkan oleh suatu instansi/organisasi. Kinerja karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu instansi, jika instansi memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi maka tujuan dari instansi tersebut dapat tercapai tujuan yang diharapkan oleh instansi/organisasi tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi, atau organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani. Budaya organisasi dibentuk oleh para individu dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak kepegawaian yang diberikan kepada tiap pegawai dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri (Bismala et al., 2017, hal. 138). Dapat di lihat dari hasil penelitian (Jufrizen, 2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan jika budaya organisasi yang diberikan oleh instansi kepada karyawan sesuai maka akan menumbuhkan kinerja karyawan yang baik yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai yang diharapkan oleh instansi tersebut.

Komitmen organisasi juga mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Menurut (Yusuf & Syarif, 2018, hal. 32) komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Komitmen merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh Pegawai

terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi, akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif terhadap organisasinya, sehingga merasa senang dalam bekerja, Pegawai akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik yang akhirnya diharapkan dapat memberikan pelayanan dan kepuasan kepada konsumen eksternal. Dapat di lihat dari hasil penelitian (Sapitri, 2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana jika karyawan mendapatkan komitmen organisasi yang baik dan sesuai, maka akan menumbuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan oleh instansi tersebut.

Selain komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior* juga turut mempengaruhi kinerja karyawan. *organizational citizenship behavior* adalah sebagai perilaku pekerja di atas dan melampaui tugas yang diberika, bebas intuk dilakukan atau tidak, dan dihargai dalam reward formal organisasi, serta memberi kontribusi pada keefektifan organisasi. Dengan kata lain *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku seseorang pegawai bukan karena tuntutan tugasnya, namun berdasarkan pada nilai sukarela dan senang hati (Ningsih & Suryanata, 2020, hal. 18). Dapat di lihat dari hasil penelitian (Nisa, Santoso, & Azhad, 2018) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana jika *organizational citizenship behavior* (OCB) ditingkatkan dengan baik dan sesuai, maka akan menumbuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan efektif, efisien dan dapat bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan, baik itu pekerjaan sendiri maupun pekerjaan karyawan lain, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan oleh instansi tersebut dapat berjalan dengan lancar.

Perusahaan PT. Herfinta Farm Dan Plantation Medan adalah salah satu perusahaan swasta, yang bergerak dibidang perkebunan dan perdagangan (agrobisnis). Kegiatan usaha mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit. Berdasarkan survey awal penulis melakukan observasi langsung dan pengamatan serta wawancara kepada para karyawan dan mendapatkan temuan terdapat permasalahan kinerja karyawan yang terjadi di PT. Herfinta Farm Dan Plantation Medan, dimana pegawai tidak dapat bekerja dengan baik, karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan karyawan tidak dapat cepat tanggap menyelesaikan jika terjadi permasalahan dalam pekerjaannya, Di sisi lain, budaya organisasi sudah tercipta seperti profesionalisme, disiplin kerja dan keuletan bekerja namun masih perlu peningkatan dan ditularkan kepada pegawai-pegawai lainnya, Dengan budaya organisasi yang kuat maka akan timbul komitmen organisasi yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja, terdapat juga permasalahan komitmen organisasi bahwa masih rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi dan masih kurangnya komitmen yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, mengakibatkan sering terjadi karyawan yang pindah tempat kerja. Terdapat permasalahan yang lain dalam *organizational citizenship behavior* (OCB), terdapat rendahnya *organizational citizenship behavior* (OCB) di perusahaan PT. Herfinta Farm Dan Plantation Medan. Hal ini dapat ditinjau dari sikap karyawan di perusahaan PT. Herfinta Farm Dan Plantation Medan yang hanya mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sendiri serta tidak memiliki keinginan untuk membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berlebihan. Kemudian masih ditemukan. Ini juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, komitmen

organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB). Dalam kepuasan kerja juga terjadi permasalahan, dimana sering terjadi kesalahpahaman sesama karyawan yang diakibatkan oleh tuntutan kerja yang banyak (*workload*) yang diterima oleh karyawan tersebut berbeda-beda sedangkan posisi yang mereka jabat sama, sehingga berakibat pada kepuasan kerja yang tidak diharapkan dan menimbulkan kecemburuan sesama karyawan dan Terdapat juga permasalahan motivasi kerja yaitu kurangnya motivasi ekstrinsik yang diberikan oleh perusahaan, tidak adanya penghargaan yang diberikan kepada bawahan sehingga sebagian karyawan menjalankan pekerjaan mereka secara acuh tak acuh dan sebagian lagi ada yang merasa tertekan dan enggan melakukan pekerjaan mereka. Seharusnya pemimpin dapat melakukan sosialisasi kepada bawahannya agar dapat memberikan motivasi kerja dan dorongan kepada karyawan, sehingga karyawan dapat dengan semangat mencapai target yang diberikan, sehingga mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut.

Untuk itu PT. Herfinta Farm Dan Plantation Medan dalam budaya organisasi, komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB) haruslah sangat di perhatikan, karena ini merupakan yang sangat penting menyangkut dalam kemajuan para karyawan dalam hal kinerja dan demi kemajuan instansi/perusahaan tersebut. Jika budaya organisasi, komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB) dapat terpenuhi maka karyawan akan dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai yang diharapkan oleh PT. Herfinta Farm Dan Plantation Medan. Berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas sekali lagi penulis berusaha membuktikan benarkah budaya organisasi, komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB) dipengaruhi oleh kinerja karyawan serta apakah benar-benar faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan proses statistik. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh organizational citizenship behavior Pada PT. Herfinta Farm Dan Plantation Medan.

Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan yang ada PT. Herfinta Farm Dan Plantation Medan adalah sebanyak 53 orang. Sumber Data adalah data primer, yaitu data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan dari orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitian , dan data tersebut sebelumnya tidak ada. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara Wawancara, Teknik Angket.

### 3. HASIL

#### Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 1. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	77,4	12	22,6	0	0	0	0	0	0	53	100
2	36	67,9	16	30,2	1	1,9	0	0	0	0	53	100
3	37	69,8	16	30,2	0	0	0	0	0	0	53	100
4	36	67,9	17	32,1	0	0	0	0	0	0	53	100
5	35	66	18	34	0	0	0	0	0	0	53	100
6	38	71,7	15	28,3	0	0	0	0	0	0	53	100
7	38	71,7	15	28,3	0	0	0	0	0	0	53	100
8	39	73,6	14	26,4	0	0	0	0	0	0	53	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan sudah sangat baik hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 20%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Dapat dilihat dari kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawan yang dapat dihandalkan dan sikap karyawan dalam menerima pekerjaan.

#### Variabel Organizational Citizenship Behavior (Z)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepuasan kerja yang di rangkum dalam tabel 2. sebagai berikut :

Tabel 2. Skor Angket untuk Variabel Organizational Citizenship Behavior (Z)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	69,8	16	30,2	0	0	0	0	0	0	53	100
2	39	73,6	14	26,4	0	0	0	0	0	0	53	100
3	35	66	17	32,1	1	1,9	0	0	0	0	53	100
4	27	50,9	25	47,2	1	1,9	0	0	0	0	53	100
5	29	54,7	23	43,4	1	1,9	0	0	0	0	53	100
6	29	54,7	22	41,5	1	1,9	1	1,9	0	0	53	100
7	30	56,6	22	41,5	1	1,9	0	0	0	0	53	100
8	31	58,5	22	41,5	0	0	0	0	0	0	53	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari jawaban responden untuk variabel organizational citizenship behavior sudah baik hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 20%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa organizational citizenship behavior karyawan PT. Herfinta Farm Dan Plantation Medan adalah sebanyak mayoritas baik.

### Variabel Budaya Organisasi (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel budaya organisasi yang di rangkum dalam tabel 3. sebagai berikut

**Tabel 3. Skor Angket untuk Variabel Budaya Organisasi (X1)**

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	64,1	19	35,9	0	0	0	0	0	0	53	100
2	36	67,9	17	32,1	0	0	0	0	0	0	53	100
3	36	67,9	14	26,4	3	5,7	0	0	0	0	53	100
4	31	58,5	21	39,6	1	1,9	0	0	0	0	53	100
5	34	64,1	19	35,9	0	0	0	0	0	0	53	100
6	33	62,3	20	37,7	0	0	0	0	0	0	53	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari jawaban responden untuk variabel budaya organisasi sudah baik hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 20%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi karyawan mayoritas baik.

### Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel komitmen organisasi yang di rangkum dalam tabel 4. sebagai berikut :

**Tabel 4. Skor Angket untuk Variabel Komitmen Organisasi (X2)**

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	64,2	19	35,8	0	0	0	0	0	0	53	100
2	33	62,3	20	37,7	0	0	0	0	0	0	53	100
3	29	54,7	22	41,5	2	3,8	0	0	0	0	53	100
4	29	54,7	21	39,6	2	3,8	1	1,9	0	0	53	100
5	29	54,7	21	39,6	3	5,7	0	0	0	0	53	100
6	29	54,7	22	41,5	2	3,8	0	0	0	0	53	100
7	31	58,5	22	41,5	0	0	0	0	0	0	53	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi sudah baik hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 30%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi PT. Herfinta Farm Dan Plantation Medan.

### Construct reliability and validity

**Tabel 5. Composite Reliability**

Composite Reliability	
Budaya Organisasi (X1)	0,941
Komitmen Organisasi (X2)	0,938
Kinerja Karyawan (Y)	0,946
Organizational Citizenship Behavior (Z)	0,925

Sumber : Data SEM-PLS 3

Kesimpulan pengujian composite reliability adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel budaya organisasi (X1) adalah reliable, karena nilai composite reliability budaya organisasi (X1) adalah  $0.941 > 0.6$
- 2) Variabel komitmen organisasi (X2) adalah reliable, karena nilai composite reliability komitmen organisasi (X2) adalah  $0.938 > 0.6$
- 3) Variabel kinerja karyawan (Y) adalah reliable, karena nilai composite reliability kinerja karyawan (Y) adalah  $0.946 > 0.6$ .
- 4) Variabel organizational citizenship behavior (Z) adalah reliable, karena nilai composite reliability organizational citizenship behavior (Z) adalah  $0.925 > 0.6$

**Discriminant Validity**

**Tabel 6. Heretroit-Monotoroit Ratio (HTMT)**

	Heretroit-Monotoroit Ratio (HTMT)			
	Budaya Organisasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Komitmen Organisasi (X2)	Organizational Citizenship Behavior (Z)
Budaya Organisasi (X1)				
Kinerja Karyawan (Y)	0,533			
Komitmen Organisasi (X2)	0,179	0,373		
Organizational Citizenship Behavior (Z)	0,421	0,405	0,277	

Sumber : Data SEM-PLS 3

Kesimpulan pengujian Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT) adalah sebagai berikut : (1) Variabel X1 (budaya organisasi) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki Heretroit-Monotrait Ratio  $0.533 < 0.90$ , artinya validitas discriminant baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (2) Variabel X1 (budaya organisasi) terhadap X2 (komitmen organisasi) nilai Heretroit Monotrait Ratio  $0.179 < 0.90$ , artinya validitas discriminant baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (3) variabel X1 (budaya organisasi) terhadap Z (organizational citizenship behavior) Heretroit Monotrait Ratio  $0.421 < 0.90$ , artinya validitas discriminant baik atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (4) Variabel X2 (komitmen organisasi) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki Heretroit Monotait Ratio  $0.373 < 0.90$ , artinya validitas discriminant baik ata benar-benar berbeda dari konstrulsi lain; (5) Variabel X2 (komitmen organisasi) terhadap Z (organizational citizenship behavior) memiliki Heretroit Monotrait Ratio  $0.277 < 0.90$ , artinya validitas discriminant baik, atau benar-benar berbeda dari kontruksi lain; (6) Variabel Z (organizational citizenship behavior) terhadap Y (kinerja karyawan) nilai Heretroit Monotroit Ratio  $0.405 < 0.90$ , artinya validitas discriminant baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain(konstruk adalah unik).

**Direct Effect**

**Tabel 7. Direct Effect**

	T Statistics	Original Sample	P-Values
Budaya Organisasi (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	2,605	0,411	0,009
Budaya Organisasi (X1) → Organizational Citizenship Behavior (Z)	2,765	0,372	0,006
Komitmen Organisasi (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	2,133	0,247	0,033
Komitmen Organisasi (X2) → Organizational Citizenship Behavior (Z)	1,653	0,234	0,098
Organizational Citizenship Behavior (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	1,069	0,170	0,285

Sumber : Data SEM-PLS 3

Koefisien jalur (path coefficient) dalam Tabel 4.15 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (di lihat pada original sample), antara lain: (1) budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) : Nilai T Statistics  $2,605 > 1,96$ , Koefisien jalur = 0.411 dan P-Value =  $(0.009 < 0.05)$ , artinya pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif dan signifikan; (2) budaya organisasi (X1) terhadap organizational citizenship behavior (Z) : Nilai T Statistics  $2,765 > 1,96$ , Koefisien jalur = 0.372 dan P-Value =  $(0.006 < 0.05)$ , artinya, pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap organizational citizenship behavior (Z) adalah positif dan signifikan; (3) komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) : Nilai T Statistics  $2,133 > 1,96$ , Koefisien jalur = 0.247 dan P-Values =  $(0.033 < 0.05)$ , artinya, pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif dan signifikan; (4) komitmen organisasi (X2) terhadap organizational citizenship behavior (Z) : Nilai T Statistics  $1,653 < 1,96$ , Koefisien jalur = 0.234 dan P-Values =  $(0.098 > 0.05)$ , artinya, pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap organizational citizenship behavior (Z) adalah positif dan tidak signifikan; (5) organizational citizenship behavior (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) : Nilai T Statistics  $1,069 < 1,96$ , Koefisien Jalur = 0.170 dan P-Values =  $(0.285 > 0.05)$ , artinya, pengaruh organizational citizenship behavior (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif dan tidak signifikan.

**Indirect Effect**

**Tabel 8. Indirect effect**

	Original Sample	P-Values
Budaya Organisasi (X1) → Organizational Citizenship Behavior (Z) → Kinerja karyawan (Y)	0,063	0,406
Komitmen Organisasi (X2) → Organizational Citizenship Behavior (Z) → Kinerja karyawan (Y)	0,040	0,448

Sumber : Data SEM-PLS 3

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai indirect effect yang terlihat pada tabel 4.16 pengaruh tidak langsung (1) Budaya Organisasi (X1) → Organizational Citizenship Behavior (Z) → Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,063, dengan P-Values  $0,406 > 0.05$ , artinya memiliki nilai positif dan tidak signifikan, maka Z (Organizational Citizenship Behavior) tidak dapat pengaruh atau tidak bisa menjadi variabel intervening antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Mediasi Organizational Citizenship Behavior (Z); (2) Komitmen Organisasi

(X2)→ Organizational Citizenship Behavior (Z)→Kinerja Karyawan (Y) adalah 0.040, dengan P-Values  $0.448 > 0.05$ , artinya memiliki nilai positif dan tidak signifikan, maka Z (Organizational Citizenship Behavior) tidak dapat pengaruh atau tidak dapat menjadi variabel intervening antara pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Mediasi Organizational Citizenship Behavior (Z).

**Total Effect**

**Tabel 9.Total effect**

	Original Sample	P-Values
Budaya Organisasi (X1)→ Kinerja Karyawan (Y)	0,474	0,000
Budaya Organisasi (X1)→ Organizational Citizenship Behavior (Z)	0,372	0,006
Komitmen Organisasi (X2)→ Kinerja Karyawan (Y)	0,287	0,007
Komitmen Organisasi (X2)→ Organizational Citizenship Behavior (Z)	0,234	0,098
Organizational Citizenship Behavior (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,170	0,285

Sumber : Data SEM-PLS 3

Kesimpulan dari nilai total effect pada tabel 4.17 adalah sebagai berikut : (1) Total effect untuk hubungan X1 (budaya organisasi) dan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0.474; (2) Total effect untuk hubungan X1 (budaya organisasi) dan Z (organizational citizenship behavior) adalah sebesar 0.372; (3) Total effect untuk hubungan X2 (komitmen organisasi) dan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0.287; (4) Total effect untuk hubungan X2 (komitmen organisasi) dan Z (organizational citizenship behavior) adalah sebesar 0.234; (5) Total effect untuk hubungan Z (organizational citizenship behavior) dan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0.170.

**4. PEMBAHASAN**

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, nilai Original Sample 0,411 memiliki nilai positif dan nilai P-Values  $0.009 < 0.05$ , artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm Dan Plantation Medan. Temuan ini memberi arti bahwa nilai positif mengindikasikan bahwa jika budaya organisasi terpenuhi, maka kinerja karyawan akan meningkat, nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penunjang kerja karyawan.

Hal ini juga sejalan dengan pendapat (Muis et al., 2018); (Jufrizen, 2017); (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Hidayat et al., 2020); (Gultom, 2014); (Arianty, 2014); (Arianty, 2012), menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika budaya organisasi yang diberikan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya jika budaya organisasi yang diberikan tidak baik, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor pendorong agar karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien, sehingga tujuan yang diharapkan oleh perusahaan/instansi dapat tercapai dengan baik dan lancar. Berdasarkan hasil pengolahan data Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, yaitu nilai original sample 0.247 memiliki nilai positif dan nilai P-Values  $0.033 < 0.05$ , artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm Dan Plantation Medan. Hal ini berarti komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, jika komitmen organisasi yang diberikan sesuai, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika komitmen organisasi yang diberikan tidak sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muis et al., 2018); (Adhan et al., 2020); (Arianty, 2012); (Adhan et al., 2020), (Jufrizen et al., 2017), (Sapitri, 2016); (Respatiningsih & Sudirjo, 2015); (Nadapdap, 2017); (Wahyudi & Sudibya, 2016); (Kristine, 2017), menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior, yaitu nilai original sample 0.372 memiliki nilai positif dan nilai P-Values  $0.006 < 0,05$ , artinya ada pengaruh positif dan signifikan. Hasil tersebut berarti bahwa (1) nilai yang positif mengindikasikan bahwa budaya organisasi meningkat, maka organizational citizenship behavior juga meningkat pada PT. Herfinta Farm Dan Plantation Medan. Budaya organisasi sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin baik budaya organisasi yang diberikan oleh perusahaan, organizational citizenship behavior akan semakin meningkat hal ini berarti peningkatan budaya organisasi akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi organizational citizenship behavior karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rini et al., 2013); (Dewanggana et al., 2016); (Husodo, 2018); (D. S. Putra et al., 2018); (Nadeak, 2016), menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Berdasarkan hasil pengolahan data Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior, yaitu nilai original sample 0.234 memiliki nilai positif dan nilai P-Values  $0.098 > 0,05$ , artinya ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. Hasil tersebut berarti bahwa (1) nilai yang positif mengindikasikan bahwa komitmen organisasi meningkat, maka organizational citizenship behavior juga meningkat. Komitmen organisasi sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin baik komitmen organisasi yang diberikan oleh perusahaan, organizational citizenship behavior akan semakin meningkat hal ini berarti peningkatan komitmen organisasi akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi organizational citizenship behavior dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan yang mengindikasikan bahwa komitmen organisasi tidak berarti

mempengaruhi organizational citizenship behavior dalam bekerja, akan tetapi suatu perusahaan harus tetap selalu memperhatikan masalah komitmen organisasi walaupun untuk saat ini tidak mempengaruhi organizational citizenship behavior, mungkin kedepannya akan dapat mempengaruhi organizational citizenship behavior para karyawan yang ada pada PT. Herfinta Farm Dan Plantation Medan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rini et al., 2013); (Dewanggana et al., 2016); (Yuliani & Katim, 2017); (Jaya, 2018); (Hidayat & Kusumawati, 2014); (Nurnaningsih & Wahyono, 2017), menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

### **Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengolahan data pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan, yaitu nilai original sample 0.170 memiliki nilai positif dan nilai P-Values  $0.285 > 0,05$ , artinya ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut berarti bahwa (1) nilai yang positif mengindikasikan bahwa organizational citizenship behavior meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat. organizational citizenship behavior sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin baik komitmen organisasi organizational citizenship behavior yang diberikan oleh perusahaan, kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, hal ini berarti peningkatan organizational citizenship behavior akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan yang mengindikasikan bahwa organizational citizenship behavior tidak berarti mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, akan tetapi suatu perusahaan harus tetap selalu memperhatikan masalah organizational citizenship behavior walaupun untuk saat ini tidak mempengaruhi kinerja karyawan, mungkin kedepannya organizational citizenship behavior dapat mempengaruhi kinerja karyawan para karyawan yang ada pada PT. Herfinta Farm Dan Plantation Medan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suzana, 2017); (Lestari & Ghaby, 2018); (Novelia et al., 2016); (Pristiwati & Bambang Swasto Sunuharyo, 2018); (Nisa et al., 2018); (Aprianti & Bhaihaki, 2017); (Jufrizen et al., 2020), menyimpulkan bahwa organizational citizenship behavior (OCB) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Berdasarkan hasil pengolahan data pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di mediasi organizational citizenship behavior, yaitu nilai original sample 0,063 memiliki nilai positif dan nilai P-Values  $0,406 > 0,05$ , artinya ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di mediasi organizational citizenship behavior. Hal ini berarti organizational citizenship behavior tidak berperan sebagai variabel mediasi/variabel intervening, walaupun organizational citizenship behavior tidak berperan sebagai variabel mediasi atau tidak dapat mempengaruhi antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan harus tetap selalu

mempertahatkan organizational citizenship behavior tersebut untuk lebih baik lagi kedepannya dari yang sekarang ini.

Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maulani et al., 2015); (Sari, 2016); (Sitio, 2021), menyimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi organizational citizenship behavior (OCB) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan, organizational citizenship behavior (OCB) memediasi antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di mediasi organizational citizenship behavior, yaitu nilai original sample 0.040 memiliki nilai positif dan nilai P-Values  $0.448 > 0,05$  adalah ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di mediasi organizational citizenship behavior. Ini bermakna bahwa organizational citizenship behavior tidak berperan sebagai variabel intervening (mediator), khususnya dalam penelitian ini. Komitmen organisasi yang memadai akan membuat karyawan lebih meningkatkan organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurnaningsih & Wahyono, 2017); (Maulani et al., 2015); (Ratnaningrum et al., 2017); (Hutriany et al., 2019), menyimpulkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di mediasi organizational citizenship behavior (OCB) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan, organizational citizenship behavior (OCB) tidak memediasi antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di mediasi organizational citizenship behavior pada PT. Herfinta Farm Dan Plantation Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 53 karyawan. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai original sample 0.411 dan nilai P-Values  $0.009 < 0.05$ , maka budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm Dan Plantation Medan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai original sample 0.247 dan nilai P-Values  $0.033 < 0.05$ , maka komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Herfinta Farm Dan Plantation Medan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai original sample 0.372 dan nilai P-Values  $0.006 < 0.05$ , maka budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada PT. Herfinta Farm Dan Plantation Medan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai original sample 0.234 dan nilai P-Values  $0.098 > 0.05$ , maka komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada PT. Herfinta Farm Dan Plantation Medan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai original sample 0.170 dan nilai P-Values  $0.285 > 0.05$ , maka organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm Dan Plantation Medan. Dari hasil penelitian diketahui

bahwa nilai original sample 0.063 dan nilai P-Values  $0.406 > 0,05$ , maka budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di mediasi organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh positif dan tidak signifikan dan organizational citizenship behavior (OCB) tidak memediasi antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm Dan Plantation Medan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai original sample 0.040 dan nilai P-Values  $0.448 > 0,05$ , maka komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di mediasi organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh positif dan tidak signifikan dan organizational citizenship behavior (OCB) tidak memediasi antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfinta Farm Dan Plantation Medan.

## 6. REFERENSI

- Abdullah, I. (2020). Pengaruh Likuiditas dan Leverage Terhadap Penghindaran Pajak Pada Perusahaan Makanan dan Minuman. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 20(1), 16-22.
- Abdullah, I., & Nainggolan, E. P. (2018). Pengaruh Pengetahuan Wajib Pajak, Kesadaran Wajib Pajak Terhadap Motivasi Membayar Pajak Dengan Penerapan UU Tax Amnesty Sebagai Variabel Moderating Pada KANWIL DJP SUMUT I MEDAN. *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 1(2), 181-191.
- Abdullah, I., & Nainggolan, E. P. (2019). Kualitas Laporan Keuangan Daerah Ditinjau Dari Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Dan Tata Kelola Aset Daerah (Study Pada Kantor Badan Tata kelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 19(1), 118-126.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176-184.
- Hani, S. (2021). [MODUL] PETUNJUK DAN TATA CARPELAKSANAAN PAJAK RESTORAN. *KUMPULAN BERKAS KEPANGKATAN DOSEN*.
- Hani, S. (2021). [Prosiding] MEKANISME GOOD CORPORATE GOVERNANCE DALAM MENGUKUR. *KUMPULAN BERKAS KEPANGKATAN DOSEN*.
- Hani, S. (2021). [Prosiding] THE PERCEPTION OF THE CONCEPT OF SHARIA FINANCIAL STATEMENTS ON MUSLIM SMALL MEDIUM ENTERPRISES (SMES) ENTREPRENEURS IN MEDAN CITY. *KUMPULAN BERKAS KEPANGKATAN DOSEN*.
- Hani, S. (2021). [TURNITIN] A CONCEPTUAL FRAMEWORK FOR THE PREPARATION OF SHARIA FINANCIAL STATEMENTS FOR MICRO SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES. *KUMPULAN BERKAS KEPANGKATAN DOSEN*.
- Hani, S. (2021). [TURNITIN] GOOD CORPORATE GOVERNANCE MECHANISMS IN MEASURING QUALITY OF FINANCIAL STATEMENTS AND TRANSFER INVESTOR LEVELS. *KUMPULAN BERKAS KEPANGKATAN DOSEN*.
- Hidayat, A., & Kusumawati, R. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di PT Argamukti Pratama Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(18), 1-15.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189-206.
- Hutriany, W., Marnis, & Suarman. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PDAM Tirtauli Kota Pematangsiantar Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Juliandi, A. (2018a). Structural Equation Model Based Partial Least Square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2538017>
- Juliandi, A. (2018b). *Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS. Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam Menggunakan SmartPLS*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2538017>

- Juliandi, A. (2019). *Struktural Equation Model Partial Least Square (SEM\_PLS)*. Batam.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Juliandi, A., Irfan, Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). *Mengelola Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Medan: Lembaga Penelitian Dan penulisan Ilmiah Aqli.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.
- Lewaherilla, N. c, Kurniullah, A. Z., Arsawan, I. W. E., Salim, N. A., Hikmah, N., Abdurohim, ... Marditama, T. (2021). *Knowledge Management*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 77–97.
- Maulani, V. H., Widiartanto, & Dewi, R. S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT Masscom Graphy Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(3), 224–235.
- MEDAN, R. D. K. ANALISIS ANGGARAN SEBAGAI ALAT PERENCANAAN PAJAK REKLAME PADA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nainggolan, E. P., & Abdullah, I. (2019). Pengaruh Dana Pihak Ketiga dan Likuiditas Terhadap Profitabilitas Bank Milik Pemerintah tahun 2015–2018. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 19(2), 151-158.
- Ningsih, S. S., & Saragih, F. (2020). Pemahaman wajib pajak pelaku UMKM mengenai Peraturan Pemerintah tentang PP No. 23 Tahun 2018 tentang Ketentuan Pajak UMKM. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 20(1), 38-44.
- Novelia, M., Swasto, B., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Komitmen Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soegiri Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(2), 71–78.
- Ratnaningrum, D., Suddin, A., & Suprayitno. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Survey Pada Karyawan Bagian Produksi PT Ventura Cahaya Mitra Sukoharjo). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(2), 330–343.
- Risnawati. (2016). Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Imam Bonjol. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 79–87.
- Saragih, F. (2020). PENGELOLAAN KEUANGAN MELALUI MENABUNG PADA ANAK USIA DINI DI DESA BINJAI BAKUNG KABUPATEN DELI SERDANG. *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 3(1), 14-20.
- Sari, P. (2019). *Penerapan Tax Planning Dalam Meminimalkan Hutang Pajak Penghasilan Pada PT. Sry Rahayu Agung 2019* (Doctoral dissertation).
- Sari, S. A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–9.
- Sari, T. K., & Witjaksono, A. D. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(3), 827–836.
- Sinambela, E., & Saragih, F. (2018). Model Penyaluran Dana Zakat, Infaq Dan Shadaqah Bagi Pengembangan Usaha Kecil Menengah Pada Baznas Sumatera Utara. *Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen*, 1(1).
- Siregar, M., & Azmi, A. (2020). *Analisis Penerapan PSAK NO. 46 Atas Pajak Penghasilan Badan Pada Laporan Keuangan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan* (Doctoral dissertation, UMSU).
- Yuliani, I., & Katim. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi dan kepuasan kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 401–408.

Zurriah, R. (2021). Pengaruh Free Cash Flow Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 21(1), 101-106.