

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MANDIRI JASA KONSTRUKSI

Zanuar Dwi Andraingsyah¹, Heru Baskoro²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Gresik, Jawa Timur, Indonesia
andrezanuar84@gmail.ac.id¹, herbas.gresik@umg.ac.id²

Abstract

Background – PT. Mandiri Jaya Konstruksi's production results report from January to October still failed to reach the target even though production results tended to increase each month.

Objective – To analyze the influence of competence, discipline, and organizational citizenship behavior on employee work productivity at PT. Mandiri Jaya Konstruksi.

Design / Methodology / Approach – The approach used in this study is a quantitative approach. The sampling technique used is Non-Probability Sampling with a saturated sample type. The sample in this study was all 87 employees of PT. Mandiri Jaya Konstruksi. The analysis technique used was multiple linear regression analysis.

Findings – Competence has a positive and significant effect on productivity, discipline has a positive and significant effect on productivity, organizational citizenship behavior does not have a significant effect on productivity.

Research Implication – Based on these research results, it is recommended that employees enhance the application of organizational citizenship behavior (OCB). Furthermore, this study is expected to serve as a reference for the company to improve overall performance productivity. Ultimately, when employees possess strong competence, skilled expertise, good discipline, and positive work intentions, optimal company productivity can be achieved, enabling the industry to grow smoothly and sustainably.

Limitations – It is hoped that future researchers can include other variables that implicitly influence a company's productivity: work experience factors, education level, job training, work attitudes and relationships between workers and leaders of other organizations so that this research can be further refined.

Keyword: Competence, Discipline, Organizational Citizenship Behavior, Work Productivity.

Abstrak

Latar Belakang – Laporan hasil produksi PT. Mandiri Jaya Konstruksi dari bulan Januari hingga Oktober masih tidak dapat mencapai target meskipun hasil produksi cenderung meningkat setiap bulannya.

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin, Organizational Citizenship Behavior terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mandiri Jaya Konstruksi.

Desain / Metodologi / Pendekatan – Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan Non Probability Sampling dengan jenis sample jenuh. Sample pada penelitian ini seluruh karyawan PT. Mandiri

Jasa Konstruksi yang berjumlah 87 orang, Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda.

Temuan – Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, *organizational citizenship behaviour* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Implikasi Penelitian – hasil penelitian ini, rekomendasi yang dapat diberikan bagi karyawan adalah peningkatan dalam penerapan *organizational citizenship behaviour*. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan perusahaan dalam peningkatan produktivitas kinerja. Dengan harapan jika karyawan yang memiliki kompetensi dan keahlian yang trampil, kedisiplinan yang baik dan niat yang baik maka akan menciptakan produktivitas perusahaan yang baik, sehingga industri dapat berkembang dengan baik dan lancar.

Batasan Penelitian – Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memasukkan variabel lain yang secara teoritis mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan: faktor work experience, tingkatan pendidikan, pelatihan kerja, sikap kerja dan hubungan antara tenaga kerja dengan pimpinan organisasi lain-lain sehingga dapat lebih menyempurnakan penelitian ini.

Kata kunci: Kompetensi, Disiplin, *Organizational Citizenship Behavior*, Produktivitas Kerja.

I. PENDAHULUAN

Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Malayu Hasibuan (Hartatik 2018: 208), produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung, dan sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat, serta tenaga kerja. Agung Kuswantoro dan

Nofriyanti (2019) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa kompetensi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya, Menurut Donni (2017:340) faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). PT. Mandiri Jasa Konstruksi (PT. MJK) adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan alat pertanian dan konstruksi di wilayah Gresik dan sekitarnya. Sepanjang tahun 2022, PT Mandiri Jasa Konstruksi memiliki kendala yakni produktivitas kerja karyawan yang tidak bisa mencapai target. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1. Laporan Produksi Bulan Januari – Oktober Tahun 2022


Bulan	Divisi	Produk	Target (Pcs)	Hasil Produksi (Pcs)	Keterangan
Januari	Produksi	Sekrop	3500	2227	Tidak Tercapai
Februari	Produksi	Sekrop	3500	2352	Tidak Tercapai
Maret	Produksi	Sekrop	3500	2587	Tidak Tercapai
April	Produksi	Sekrop	3500	2825	Tidak Tercapai
Mei	Produksi	Sekrop	3500	3143	Tidak Tercapai
Juni	Produksi	Sekrop	3500	3118	Tidak Tercapai
Juli	Produksi	Sekrop	3500	3266	Tidak Tercapai
Agustus	Produksi	Sekrop	3500	3298	Tidak Tercapai
September	Produksi	Sekrop	3500	3221	Tidak Tercapai
Oktober	Produksi	Sekrop	3500	3354	Tidak Tercapai

Tabel 1 di atas menunjukkan laporan produksi PT. Mandiri Jaya Konstruksi dari bulan Januari hingga Oktober. Dapat diketahui dari tabel di atas bahwa hasil produksi tersebut masih tidak dapat mencapai target meskipun hasil produksi cenderung meningkat setiap bulannya. Menurut Manager PT. Mandiri. Jasa Konstruksi Bapak Ahmad Erwanto, kondisi yang ideal dalam suatu produksi adalah ketika target produksi dapat tercapai. Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kondisi PT. MJK di atas menggambarkan bahwa pencapaian hasil produksi yang belum bisa mencapai target produksi perusahaan.

Berdasarkan penjelasan Ibu Dian Chaira selaku HRD diketahui bahwa sebenarnya terkait dengan aktivitas produksi, idealnya karyawan di divisi tersebut memiliki latar belakang pendidikan minimal SMK program studi Teknik. Namun karena kebutuhan yang mendesak dan berbagai pertimbangan manajerial lainnya, perusahaan merekrut karyawan yang berijazah SMA/SMK tanpa memandang jurusan. Penelitian Marko Luki, Stephanie, dan Hendra Nasmi (2021) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari aspek kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Rata-rata tingkat kehadiran sepanjang Bulan Januari-Oktober 2022 tidak pernah menyentuh angka 96% seperti yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Lebih lanjut, tingkat alpha berada di atas 1,5%, dan tingkat keterlambatan juga berada di atas 1,5%. Kebijakan perusahaan mensyaratkan bahwa tingkat keterlambatan minimum adalah 1,5%. Ariandy dan Iskandar (2018) mengungkapkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi karyawan dalam perusahaan dan bagaimana karyawan berperilaku sesuai norma dan peraturan yang ada pada perusahaan.

Bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. hal tersebut di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Marko Luki, Stephanie, dan Hendra Nasmi (2021). Agung Kuswantoro dan Eka Nofriyanti (2019) menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan Disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dikarenakan rendahnya kedisiplinan terhadap peraturan perusahaan yang berlaku

Begitupula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Suhri Sarmila (2019), Dhyas lestari dan Rully Moch. Ichsan (2021) menyatakan bahwa individu yang memiliki perilaku kerja yang baik maka individu tersebut mampu memberikan kontribusi positif pada peningkatan fungsi organisasi. Berdasarkan Uraian di atas, Peneliti Tertarik Untuk Mengambil Judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mandiri Jasa Konstruksi”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Menurut Agung Kuswantoro dan Eka Nofriyanti (2019), menjelaskan dalam penelitiannya bahwa kompetensi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kompetensi terbentuk dari lima karakteristik motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan ketampilan pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan tersebut nantinya akan dievaluasi dari sisi kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktunya yang menjadi dasar penilaian produktivitas kerja karyawan tersebut Penelitian lain yang dilakukan oleh Marko Luki, Stephanie, dan Hendra Nasmi (2021) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Disiplin

Menurut peneliti Sastrohadiwiryo (2019) menemukan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta bersungguh-sungguh menjalankannya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Penelitian Reni El Vionita

(2021) juga menemukan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan.

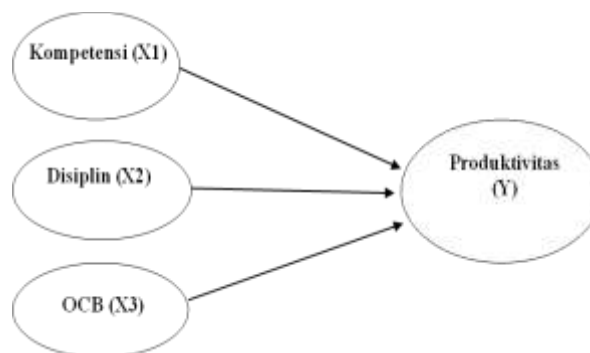
Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Donni Juni Priansa (2017) menemukan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel Organizational Citizenship Behavior terhadap produktivitas. OCB merupakan perilaku yang didasari oleh keinginan pribadi yang dilakukan di luar tugas formalnya dan tidak berkaitan langsung atau secara eksplisit dengan sistem pemberian penghargaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Suhri Sarmila (2019) juga menemukan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

III. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mandiri Jasa Konstruksi yang berjumlah 87 orang, pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh. Pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Mandiri Jasa Konstruksi yang berjumlah 87 orang. Uji statistik digunakan untuk menguji hipotesis dalam

penelitian adalah menentukan model, menguji outer model, evaluasi inner model (structural model), Uji signifikansi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji signifikansi pada metode PLS, variabel bebas yang dimaksud adalah variabel laten independen dan variabel dependen yang dimaksud adalah variabel laten dependen

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Convergent Validity Produktivitas

Tabel 2. Hasil Uji Outer Loadings Variabel Produktivitas

Variabel	Keterangan	Loading Factor	Hasil
Produktivitas Karyawan	Y1	0,946	Valid
	Y2	0,977	Valid
	Y3	0,823	Valid
	Y4	0,959	Valid
	Y5	0,972	Valid

Sumber : Data Hasil uji SmartPLS

Berdasarkan tabel 2 di atas, diperoleh hasil bahwa nilai loading factor untuk keseluruhan item pertanyaan pada variabel Produktivitas lebih besar dibandingkan 0,6. Oleh karena itu, keseluruhan item pernyataan untuk variabel Produktivitas dinyatakan valid

Uji Convergen Validity Variabel Kompetensi

Tabel 3. Hasil Uji Outer Loadings Variabel kompetensi

Variabel	Keterangan	Loading Factor	Hasil
Kompetensi	X1.1	0,957	Valid
	X1.2	0,917	Valid
	X1.3	0,972	Valid
	X1.4	0,724	Valid
	X1.5	0,834	Valid
	X1.6	0,954	Valid

Sumber : Data Hasil uji SmartPLS

Berdasarkan tabel 3 di atas, diperoleh hasil bahwa nilai loading factor untuk keseluruhan item pertanyaan lebih besar dibandingkan 0,6. Oleh karena itu, keseluruhan item pernyataan untuk variabel kompetensi dinyatakan valid.

Uji Convergent Validity Variabel Disiplin

Tabel 4. Hasil Uji Outer Loadings Variabel Disiplin

Variabel	Keterangan	Loading Factor	Hasil
Disiplin	X2.1	0,989	Valid
	X2.2	0,983	Valid
	X2.3	0,976	Valid
	X2.4	0,990	Valid
	X2.5	0,958	Valid

Sumber : Data Hasil uji SmartPLS

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, diperoleh hasil bahwa nilai loading factor untuk keseluruhan item pertanyaan lebih besar dibandingkan 0,6. Oleh karena itu, keseluruhan item pernyataan untuk variabel disiplin dinyatakan valid.

Uji Outer Loadings Variabel Organization Citizenship Behaviour

Tabel 5 Hasil Outer Loadings Variabel Organizational Citizenship Behavior

Variabel	Keterangan	Loading Factor	Hasil
organization citizenship behavior (OCB)	X3.1	0,985	Valid
	X3.2	0,984	Valid
	X3.3	0,985	Valid
	X3.4	0,987	Valid
	X3.5	0,957	Valid

Sumber : Data Hasil uji SmartPLS

Berdasarkan tabel 5 di atas, diperoleh hasil bahwa nilai loading factor untuk keseluruhan item pertanyaan lebih besar dibandingkan 0,6. Oleh karena itu, keseluruhan item pernyataan untuk variabel Organizational Citizenship Behavior dinyatakan valid.

Uji Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 6. Hasil Composite Reliability dan Average Variance Extracted

Variabel	Cronbach's Alpha	Average Variance Extracted (AVE)	Hasil
Kompetensi (X1)	X2.1	0,989	Reliabel
Disiplin (X2)	X2.2	0,983	Reliabel
Organization Citizenship Behavior (X3)	X2.3	0,976	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	X2.4	0,990	Reliabel

Sumber : Data Hasil uji SmartPLS

Berdasarkan tabel 6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh jawaban responden atas seluruh item pertanyaan yang diberikan adalah reliabel. Hal ini dibuktikan dengan

nilai Cronbach Alpha seluruh variabel menunjukkan nilai $> 0,6$ bahwa jawaban responden dikatakan reliabel.

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 7. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Kompetensi (X1)	82	1,000	5,000	3,579	0,867
Disiplin (X2)	82	1,000	5,000	3,605	0,669
<i>Organization Citizenship Behavior</i> (X3)	82	1,000	5,000	3,622	0,747
Produktivitas Karyawan (Y)	82	1,000	5,000	3,490	0,326

Sumber : Data Hasil uji SmartPLS

Hasil uji statistik deskriptif dapat digambarkan karakteristik data. Distribusi nilai variabel kompetensi yang merupakan variabel independen pada riset ini, memperoleh nilai terendah 1,00. Nilai tertinggi adalah sebesar 5,00. Nilai rata-rata dari variabel ini adalah sebesar 3,57. Nilai standar deviasi atau gap nilai antar data adalah sebesar 0,86.

Berikutnya, diketahui distribusi nilai dari variabel disiplin. Dari tabel tersebut diketahui nilai terendah variabel disiplin adalah sebesar 1,00. Sementara untuk nilai tertinggi untuk variabel ini adalah sebesar 5,00. Rata-rata responden penelitian menjawab pernyataan variabel ini sebesar 3,60. Nilai standar deviasi dari variabel ini adalah sebesar 0,66.

Selanjutnya, deskripsi umum data penelitian adalah untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Data variabel *Organizational Citizenship Behavior* mendapat tanggapan terendah dengan nilai 1,00. Nilai tertinggi jawaban responden dari penelitian ini adalah sebesar 5,00. Rata-rata responden menjawab item pernyataan ini pada interval 3,62. Nilai kesenjangan antar jawaban responden untuk variabel ini adalah sebesar 0,74.

Variabel produktivitas. Tanggapan terendah dari responden untuk pernyataan pada variabel ini adalah sebesar 1,00. Nilai tertinggi jawaban responden dari penelitian ini adalah sebesar 5,00. Rata-rata responden menjawab item pernyataan ini pada interval 3,49. Nilai kesenjangan antar jawaban responden untuk variabel ini adalah sebesar 0,92

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi	Signifikansi	Simpulan
Kompetensi (X1)	0,497	0,003	5,000
Disiplin (X2)	0,419	0,007	5,000
<i>Organization Citizenship Behavior</i> (X3)	-0,037	0,401	5,000

Sumber : Data Hasil uji SmartPLS diolah

Dari tabel tersebut diperoleh nilai signifikan untuk ketiga variabel independen secara berturut-turut adalah 0,003, 0,007 dan 0,401. Dengan melihat nilai signifikan setiap variabel independen pada tabel, maka diperoleh kesimpulan dari tiga variabel independen tersebut. Adapun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,497 X1 + 0,419 X2 - 0,037 X3$$

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Indikator	Nilai	%
Adjusted R Square	0,825	82%

Tabel 9 adalah hasil dari uji koefisien determinasi. Pada tabel tersebut diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,825. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Disiplin dan Organizational citizenship behaviour menjelaskan Produktivitas sebesar 82,5%. Sementara itu, 17,5% sisanya adalah faktor lain yang tidak diobservasi ke dalam model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas

Hasil pengujian pertama memperoleh temuan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan Terhadap Produktifitas pada Karyawan PT. Mandiri Jasa Konstruksi, dari hasil yang telah diolah melalui Smart PLS Hal ini dibuktikan oleh hasil uji hipotesis dengan nilai koefisien regresi 0,497 dengan nilai signifikansi 0,003 sehingga dinyatakan hipotesis diterima. Arah pengaruh menunjukkan bahwa terdapat arah pengaruh positif antara variabel Kompetensi terhadap Produktifitas artinya semakin baik Kompetensi Karyawan PT. Mandiri Jasa Konstruksi maka akan semakin baik pula Produktifitas dalam perkembangannya Karyawan PT. Mandiri Jasa Konstruksi.

Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil pengujian kedua memperoleh temuan bahwa variabel Disiplin berpengaruh terhadap Produktifitas pada karyawan PT. Mandiri Jasa Konstruksi, dari hasil yang telah diolah melalui Smart PLS Hal ini dibuktikan oleh hasil uji hipotesis dengan nilai koefisien regresi 0,419 dengan nilai signifikansi 0,007 sehingga dinyatakan hipotesis diterima. Arah pengaruh menunjukkan bahwa terdapat arah positif antara variabel Disiplin terhadap Produktifitas artinya semakin baik tingkat kedisiplin maka karyawan PT. Mandiri Jasa Konstruksi akan semakin baik pula Produktifitasnya

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil pengujian ketiga memperoleh temuan bahwa variabel organizational citizenship behavior tidak berpengaruh terhadap produktifitas pada Karyawan PT. Mandiri Jasa Konstruksi, dari hasil yang telah diolah melalui Smart PLS Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji hipotesis dengan nilai koefisien regresi -0,037 dengan nilai signifikansi 0,401 sehingga dibuktikan dengan nilai koefisien yang lebih besar dari taraf signifikan. Arah pengaruh menunjukkan bahwa terdapat arah negatif antara variabel oganizational citizenship behavior terhadap produktifitas

V. KESIMPULAN

1. Secara parsial, terdapat bukti empiris bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
2. Secara parsial, terdapat bukti empiris bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
3. Secara parsial, terdapat bukti empiris bahwa organizational citizenship behaviour tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
4. Intensitas pengaruh yang diwakili oleh hasil uji koefisien determinasi menunjukkan kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel produktivitas adalah sebesar 82,5%, sementara sisanya sebesar 17,5% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian

DAFTAR PUSTAKA

Agung, Kuswantoro, dan Nofriyanto, 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro

- Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Jurnal Manajemen Bisnis. Vol 1. No. 2. 151-162
- Elbadiansyah, Dikdick, Djaka P, Suhenda A, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta
- Ghozali, Imam, 2018, Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8), Cetakan ke VIII, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hartatik, Indah Puji. 2018. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Laksana. Yogyakarta.
- Luki,Marko, Stephanie, dan Hendra Nazmi, (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja,. Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen. Vol. 07, No. 05. 71-79.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung
- Suhri Sarmila. 2019. Analisis organizational citizenship behavior terhadap produktivitas kerja karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. 71-79.
- Sastrohadiwiryono, Lijan Poltak, 2019 . Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, Jakarta