

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI DINAS  
PEMADAM KEBAKARAN SEKTOR MAKASAR, JAKARTA TIMUR**

**Alda Mariana<sup>1</sup> dan Vera Sylvia Saragi Siti<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

<sup>1,2</sup>Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

<sup>1</sup>[aldamrn23@gmail.com](mailto:aldamrn23@gmail.com), dan <sup>2</sup>[vera.sssitio@gmail.com](mailto:vera.sssitio@gmail.com)

**Abstrak**

Dalam sebuah perusahaan dengan karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* akan mampu membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Karena karyawan yang memiliki perilaku OCB akan sukarela melakukan pekerjaan extra di luar deskripsi pekerjaannya, membantu rekan kerjanya, dan menaati peraturan yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap OCB pegawai dinas pemadam kebakaran sector makasar, Jakarta timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap OCB pegawai, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai, disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Makasar. Selain itu dalam penelitian ini Disiplin dan Motivasi Kerja memiliki kontribusi terhadap OCB sebesar 68,2% dan 31,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Disiplin, Motivasi Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengelola dan mengatur perusahaan, menurut Mangkunegara (2013:120). Dalam persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan mutu dan kemampuan sumber daya manusia.

Pemadam kebakaran, atau damkar, adalah bagian penting dari pemerintah yang bertanggung jawab dalam penanganan kebakaran dan memberikan bantuan kepada masyarakat. Selain memadamkan api, mereka juga dilatih untuk melakukan evakuasi korban kecelakaan, bencana alam, dan situasi gawat darurat lainnya. Seorang petugas damkar diharapkan memiliki kesadaran untuk melampaui standar pekerjaan yang ditetapkan.

Robbins & Judge (2013:120) menjelaskan bahwa OCB adalah perilaku sukarela yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seorang karyawan, tetapi dilakukan atas kesediaan mereka. Karyawan yang dapat diandalkan adalah yang memiliki inisiatif tinggi dan perilaku OCB, karena mereka rela melakukan pekerjaan tambahan, membantu rekan

kerja, mematuhi peraturan, dan menangani gangguan lingkungan kerja. Data dari petugas Pemadam Kebakaran Sektor 6 Makasar menunjukkan bahwa mereka bekerja melebihi standar operasional, mencerminkan inisiatif individu yang tinggi sesuai dengan perilaku OCB.

**Tabel 1****Data Masalah Petugas Pemadam Kebakaran Sektor 6 Makasar Yang Belum****Berperilaku OCB****Tahun 2021-2022**

No	Standar Tugas Pegawai Pemadam Kebakaran	Jml Pegawai	2021			2022		
			Pegawai yang sesuai standar	Pegawai kurang dari standar	Pegawai yang melebihi standar	Pegawai yang sesuai standar	Pegawai kurang dari standar	Pegawai yang melebihi standar
1	Melaksanakan kegiatan operasi pemadam	55	22	8	25	25	10	20
2	Melaksanakan pendataan dan pembuatan laporan operasi	55	35	6	14	38	6	11
3	Melaksanakan kegiatan pembinaan fisik dan keterampilan	55	24	10	21	27	15	13
4	Menyusun rekomendasi standar teknis pencegahan	55	16	12	27	20	11	24
<b>Total Pegawai (frekuensi)</b>		<b>97</b>	<b>36</b>	<b>87</b>	<b>110</b>	<b>42</b>	<b>68</b>	

*Sumber: administrasi data dinas pemadam kebakaran sector makasar*

Berdasarkan tabel diatas, pada Tahun 2021 jumlah pegawai yang bekerja sesuai standar selama setahun ada 97 pegawai sedangkan pada tahun 2022 meningkat menjadi 110 pegawai, dan juga terjadi peningkatan pegawai yang kurang dari standar tugas di tahun 2022. Hal tersebut mengindikasikan terjadi penurunan perilaku OCB pada tahun 2022.

Menurut Agustini (2019:89) “Disiplin kerja adalah sikap ketiaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi”. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi.

Motivasi kerja adalah keinginan kerja karyawan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai proses penyesuaian

berkaitan dengan lingkup pekerjaannya seperti pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ ( dalam Titisari 2014: 3) mendefinisikan *Organizational citizenship behavior* sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward formal* organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut Markozy (dalam Purnamie, 2014: 2), karyawan yang baik (*good citizens*) adalah cenderung untuk menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan bertindak *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Mulyadi (dalam Nuryadin et.al 2019: 2) mendefinisikan, OCB merupakan pembelajaran tentang suatu sifat/karakteristik individu yang tercipta di lingkungan suatu organisasi. Berdasarkan bahasan tentang OCB dari beberapa pakar di atas, disintesikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang sifatnya sukarela di luar deskripsi tugas dan tidak diatur dalam peraturan organisasi, tetapi sangat memberi keuntungan organisasi karena dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sehingga membantu organisasi agar mencapai tujuan bersama.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketataan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. menurut Afandy (2016:11) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagian sesuatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para pendapat ahli diatas, maka dapat disintesikan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

## Motivasi Kerja

Pengertian motivasi menurut Winardi (2015:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter. menurut Notoatmodjo (2015:115) motivasi adalah suatu alasan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disintesikan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seorang karyawan dalam memenuhi kebutuhan untuk melakukan tindakan mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

## Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kasual dengan teknik kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016:50) penelitian asosiatif kasual adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen).

Penelitian dilakukan pada Pemadam Kebakaran Sektor Makasar, Jl. Kamboja VII N0. 36, RT. 10/RW. 1, Kb. Pala, Kec. Makasar, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13650. Penelitian dilaksanakan selama tiga belas bulan, dari bulan Januari 2023 sampai dengan Januari 2024. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Pemadam Kebakaran Sektor Makasar sebanyak 55 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Pengujian data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam program aplikasi SPSS 25 dengan taraf probabilitas (Sig) 0,05. Kriteria pengujian uji Kolmogorov-Smirnov

adalah nilai probabilitas (Sig)  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (Sig)  $< 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal.

### **Uji Linearitas**

Hasil Uji Linearitas dengan nilai *Deviation from Linearity*  $0,051 > 0,05$ , artinya terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel Disiplin ( $X_1$ ) dan OCB pegawai ( $Y$ ) dan nilai *Deviation from Linearity*  $0,738 > 0,05$ , artinya data tersebut terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan OCB Pegawai ( $Y$ ).

### **Uji Homogenitas**

Menurut (Hakim, 2013: 196) uji homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam variabel X dan Y bersifat homogen atau tidak.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Regresi berganda digunakan untuk menganalisa data yang bersifat *multivariate*. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen ( $Y$ ), dengan variabel independen yang lebih dari satu (Sugiyono, 2014: 277). Berdasarkan hasil analisi regresi linier berganda dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,232 + 0,069 X_1 + 0,767 X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 7,232 artinya jika koefesien disiplin ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) bernilai 0, maka diperoleh nilai *Organizational Citizenship Behavior* pegawai sebesar 7,232.
2.  $X_1$ : koefesien regresi disiplin ( $X_1$ ) sebesar 0,069.

Angka ini positif artinya jika peningkatan disiplin sebesar satu satuan maka *Organizational Citizenship Behavior* pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,069.

3.  $X_2$ : koefesien regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,767.

Angka ini positif artinya jika peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan maka *Organizational Citizenship Behavior* pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,767.

### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi, jika terjadi korelasi yang

kuat, maka dikatakan telah terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi. Kinerja pada uji multikolinearitas yaitu jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  maka tidak terjadi gangguan multikolinearitas. Nilai *tolerance* sebesar  $0,249 > 0,10$ , sementara nilai *VIF* sebesar  $4,020 < 10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas (disiplin dan motivasi kerja) **tidak terjadi Multikolinearitas** dalam model regresi.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas dengan kriteria jika nilai taraf signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai taraf signifikansi untuk disiplin ( $X_1$ ) sebesar  $1,000 > 0,05$  dan motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar  $1,000 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi heteroskedastisitas**.

### **Uji t (Parsial)**

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (disiplin ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ )) terhadap variabel terikat (OCB pegawai (Y)).

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (Uji t) diketahui bahwa:

1. Dari hasil pengelolaan data diatas terlihat bahwa hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $0,574 < t_{tabel} = 1,674$  dan nilai signifikansi  $0,568 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya “disiplin secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap OCB Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Makasar, Jakarta Timur”.
2. Dari hasil pengelolaan data diatas terlihat bahwa hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $4,759 > t_{tabel} = 1,674$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya Motivasi Kerja secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap OCB Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Makasar, Jakarta Timur”.

### **Uji F (Simultan)**

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil uji menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 55,712 > F_{tabel} = 3,18$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis

menyatakan secara simultan variabel Disiplin dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Makasar, Jakarta Timur.

### Koefesien Determinasi ( $R^2$ )

Koefesien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel – variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Berdasarkan hasil Uji SPSS koefesien determinasi, diketahui koefesien determinasi ( $R^2$ ) 0,682 atau sama dengan 68,2%. Hal ini menunjukkan bahwa 68,2% variabel OCB pegawai dipengaruhi oleh variabel Disiplin dan Motivasi Kerja, sedangkan 31,8% dipengaruhi dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Disiplin terhadap OCB Pegawai

Berdasarkan persamaan regresi  $Y = 7,232 + 0,069 X_1 + 0,767 X_2$  dan uji t yang menunjukkan koefesien regresi sebesar 0,069, thitung  $0,574 < ttabel 1,674$  dan nilai signifikansi  $0,568 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya “Disiplin secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Makasar, Jakarta Timur”.

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap OCB Pegawai

Berdasarkan persamaan regresi  $Y = 7,232 + 0,069 X_1 + 0,767 X_2$  dan uji t yang menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,767, thitung  $4,759 > ttabel 1,674$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya “motivasi kerja secara parsial ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Makasar, Jakarta Timur”.

### Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap OCB Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan pada tabel 4.23, uji ANOVA dengan menggunakan SPSS versi 26, diketahui besar Fhitung dengan menggunakan SPSS versi 26. Didapat Fhitung 55.712 dan signifikansi sebesar 0,00. Berdasarkan df dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ) dan Ftabel =  $F_{0,05}(2, 52) = 3,18$ . Maka pengolahan data pada tabel menunjukkan nilai Fhitung  $55.712 > Ftabel 3,18$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya “Disiplin dan Motivasi Kerja secara simultan ada pengaruh terhadap

organizational citizenship behavior pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Makasar, Jakarta Timur". Artinya uji simultan yang dilakukan menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap organizational citizenship behavior pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Makasar. Sebesar 0,682 atau 68,2%. Hal ini menunjukkan bahwa 68,2% variabel organizational citizenship behavior pegawai dipengaruhi oleh variabel disiplin dan motivasi kerja, sedangkan 31,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang lebih kuat mempengaruhi terhadap organizational citizenship behavior pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya tentang pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior pegawai. Dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut Disiplin tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap organizational citizenship behavior pegawai. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior pegawai. Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior pegawai. Besar kontribusi OCB terhadap disiplin dan motivasi kerja sebesar 68,2% dan sisanya 31,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U., & Isyanto, I. (2019). Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, Vol. 7, No. 2, Hlm. 115.
- Afandi, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator* Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- \_\_\_\_\_. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Budiarti, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta: Pustaka Fahima.
- Farah, E. R. & Sandra, I. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Tenaga Outsourcing di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya. *Jurnal Dinamika Global* :

- Rebranding Keunggulan Kompetitif Berbasis Kearifan Lokal. ISBN : 978-602-60569-2-4.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakata: Center for Academic Publishing Servive.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-18) (Revised.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 1, No 4, 2013. ISSN 2549-192.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior* Perusahaan. Sultan Amai Press.
- Nazmah, Mariatin. E., & Spriyantini. (2014) Pengaruh Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan PT. Oto Finance. *Jurnal Magister Psikologi UMA*, Vol 6, No.2, Halm. 114-123.
- Notoatmodjo (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka cipta.
- Patiwael. W, Herawati. J, & Kurniawan. I. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Pegawai Badan Penanggulangan bencana Daerah Kota Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol. 4 No. 3
- Priansa. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Purnamie Titisari. 2014. *Peranan Organizational Ctiizenship Behavior (OCB), Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Raharjo, S. (2014). Cara Melakukan Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov dengan SPSS. In Jakarta
- Rahayu, Sri, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT Telkom Akses Medan
- Robbins, S.P., Judge, T. A., Odendaal, A., & Roodt, G. (2016). *Organizational Citizenship Behaviour: Global and Southern African Perspectives*. In Pearson South Africa (Pty) Ltd
- Saleem, S., & Amin, S. (2013). *The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance : An Empirical*

- Study from Pakistani Academic Sector.* European Journal of Business and Management, 5(5), 194-207
- Simamora, H. (2013). *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Depok: STIE YKPN.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2014), *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2015). *Metode Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2016). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta
- Winardi, J. 2016. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Prenadamedia Group.