



PENGARUH KOMITMEN, PRODUKTIVITAS, ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PERSONIL**Sarif Rahman¹⁾, Herni Widiyah Nasrul²⁾ Petra Paulus Tarigan³⁾**Email: herni@gmail.com (correspondent author)²⁾Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia^{1,2)}Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia³⁾

Info Artikel**Abstrak**

Kata Kunci:
Komitmen,
Produktivitas,
OCB, Pelatihan,
Kinerja
Personil_____

Keywords:
Commitment,
Productivity, OCB,
Training,
Personnel
Performance

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen, Produktivitas, *Organization Citizenship Behavior*, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Personil Polsek Tanjungpinang Barat. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Pertanyaan diberikan dengan menggunakan Koesioner yang didistribusikan melalui *Purposive sampling* dengan menggunakan metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda. Hasil penelitiannya adalah komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil, produktivitas berpengaruh positif dan signifikan, *organization citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja personil, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil, komitmen, produktivitas, *organization citizenship behavior*, dan pelatihan terhadap kinerja personil.

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of Commitment, Productivity, Organizational Citizenship Behavior, and Training on the Performance of West Tanjungpinang Police Personnel. The sample used in this study was 30 people. Questions are given using a questionnaire which is distributed through purposive sampling using data analysis methods used are validity test, reliability test, classical assumption test, and multiple regression analysis. The results of the research are commitment has a positive and significant effect on personnel performance, productivity has a positive and significant effect, organizational citizenship behavior has an effect on personnel performance, training has a positive and significant effect on personnel performance, commitment, productivity, organizational citizenship behavior, and training on personnel performance.

PENDAHULUAN

Masyarakat saat ini sedang menghadapi permasalahan yang cukup banyak, sehingga saat ini permasalahan bertambah seiring berjalannya waktu dari masalah perekonomian masyarakat, tingkat kemiskinan yang tinggi, pengangguran yang hadir setiap bulan bahkan tahun, permasalahan yang terjadi saat ini salah satunya yaitu wabah covid-19, penyebaran yang cepat membuat beberapa negara

menerapkan kebijakan untuk melakukan lockdown untuk mencegah penyebaran virus corona. Di Indonesia menerapkan kebijakan pembatasan sosial berskala besar atau yang disebut (PSBB) guna untuk menekan penyebaran virus corona/covid-19, (aldokter .com/covid-19).

Kondisi tersebut secara langsung akan berdampak pula pada terjadinya peningkatan kejahatan yang dilakukan oleh masyarakat, angka kejahatan yang meningkat tersebut menuntut kinerja ekstra kepolisian. Bahkan Indonesia yang saat ini sedang menuju tatanan kenormalan baru membuat peran polri sangatlah penting. Hal ini sependapat dalam penelitian (Wardhana, 2020). Pandemi ini menuntut kinerja polri sebagai aparat penegak hukum dan juga merupakan salah satu pelayanan masyarakat yang berperan langsung dalam proses pencegahan Covid-19, edukasi kepada masyarakat, dan penindakan tindakan kejahatan yang melihat wabah sebagai kesempatan untuk berbagai tindak kejahatan. Dari banyaknya perusahaan yang melakukan PHK (Pemutusan Hak Kerja) besar-besaran yang mengakibatkan banyaknya pengangguran, dan hal ini tentunya akan memperbesar angka kriminalitas yang terjadi seperti perampokan, penjabretan, pencurian, penodongan dan lain-lain. Sehingga pelayanan dalam bidang masyarakat atau Kamtibmas (keamanan dan ketertiban masyarakat) yang dilakukan oleh pihak kepolisian tentunya juga akan meningkat. dari 30 orang jumlah seluruh personil Polsek Tanjungpinang Barat tentu sangat sulit untuk menerapkan kinerja dengan cara *shift, work from home*, dikarenakan tingkat kasus yang harus diselesaikan sehari-hari. Mulai dari laporan masyarakat seperti pencurian, kekerasan dan berbagai kasus lainnya. Dalam kinerjanya polisi Polsek Tanjungpinang Barat melakukan banyak kegiatan yang membantu masyarakat dalam menghadapi wabah covid-19 ini. Dengan mengadakan bantuan masker gratis, melaksanakan pembagian sembako, melaksanakan himbuan kepada masyarakat untuk selalu menggunakan masker, menghindari keramaian atau kegiatan yang bersifat berkerumun untuk mencegah terjadinya peyebaran virus. Hal ini juga berpengaruh terhadap pelaksanaan komitmen dalam bertugas.

Para personil Polsek Tanjungpinang Barat lebih mementingkan kesehatan, kesejahteraan dan keamanan dilingkungan masyarakat pada masa Pandemi Covid-19 ini, ketimbang kesehatan dan keselamatan dari anggota Personil Polsek Tanjungpinang Barat. Menurut Novliadi dalam (Gunawan, 2018) kinerja yang baik menuntut karyawan bukan hanya melakukan pekerjaan pokok (*in-role*) karyawan akan tetapi juga pekerjaan yang berada di luar pekerjaan pokok karyawan (*extra-role*) hal ini menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* akan memiliki kinerja yang lebih baik.

Pada pelayanan masyarakat seperti Kepolisian mengerahkan seluruh kemampuan serta loyalitas personil terhadap pelayanan bagi masyarakat meski dalam keadaan lepas dinas atau sedang tidak berkerja hal ini dikarenakan kepentingan masyarakat lebih penting diatas kepentingan pribadi personil. Sebagai contoh ada seorang kasus penjabretan disalah satu wilayah Protokol Polsek Tanjungpinang Barat, anggota reskrim yang sedang lepas dinas harus membantu rekan kerja yang sedang melakukan penyidikan sebagai bentuk toleransi sesama rekan kerja sehingga terdakwa pembegalan cepat tertangkap dan tidak meresahkan serta mengancam keselamatan warga lainnya. Disamping dalam

melaksanakan kinerja sehari-hari Personil Polsek Tanjungpinang Barat juga ada yang melaksanakan pelatihan walau dimasa pandemi seperti ini, hal ini dianggap penting untuk membantu anggota mengembangkan wawasan serta meningkatkan pengetahuan dibidang intelijen khususnya di polsek-polsek sebagai basis deteksi dini untuk memelihara HARKATIBMAS (Keamanan Ketertiban Masyarakat), pendidikan, spesialisasi pengembangan intelejen, dan keamanan bagi masyarakat.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Dan Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Pendekatan kuantitatif dan menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik (korelasi dan regresi) yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan. Metode survei adalah metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung berhubungan dengan objek penelitian (Sunyoto, 2011). Kegiatan perhitungan statistik yang digunakan program SPSS (*statistik package social scinencer*) 26.

Populasi Dan Sampel

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh anggota Personil Polsek Tanjungpinang Barat sebanyak 30 personi, maka untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan penentuan jumlah sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil.

PEMBAHASAN

Hasil Analisi Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur atau sah tidaknya suatu koefisien. Dalam penelitian ini responden yang digunakan berjumlah 30 orang, dan harus menjawab 35 (tiga puluh lima) pertanyaan. Pengukuran uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} sig. (2-tailed) *pearson correlation* pada setiap total konstruk dari masing-masing butir pertanyaan pada output SPSS. Jika r_{hitung} dengan r_{tabel} dan bernilai positif maka butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tingkat kepercayaan = 90% dengan taraf signifikan $\alpha=0.05$ untuk df (*degree of freedom*) 30-2 maka r_{tabel} yang digunakan adalah 0.3610.

Variabel X1, X2, X3, X4 dan Y memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pertanyaan dalam penelitian ini valid atau sah.

Uji Reliabilitas

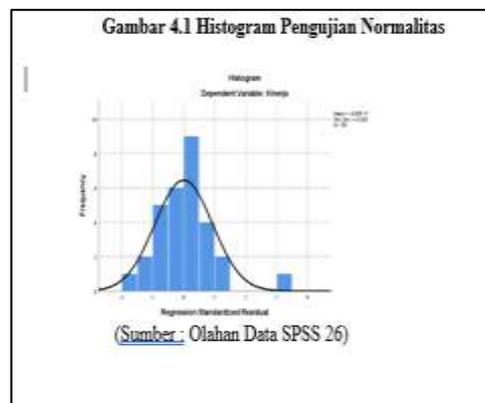
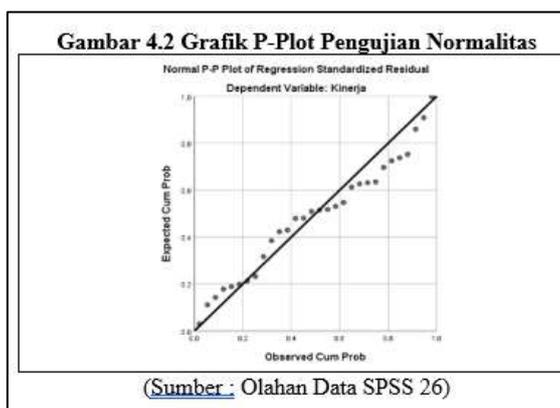
Pada uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach Alpha (a)*. jika *Cronbach Alpha (a)* lebih besar dari 0,6 maka item tersebut reliabel atau diandalkan. Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6 dan kesimpulannya riset dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan.

Uji asumsi klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model

data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat data berdistribusi normal dilakukan dengan memperhatikan dua pendekatan, yaitu pendekatan grafik histogram dan normal p-plot dan untuk mendapatkan hasil yang lebih pasti dan meyakinkan dilakukanlah uji *statistic non* parametrik dengan uji Kolmogorov-smirnov (K-S) dengan nilai signifikan diatas $0,05 > 0,05$, sebagai berikut:



Gambar 1 & 2 Hasil Grafik Histogram & Grafik P-Plot

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Hasil output menunjukkan bahwa data yang dihasilkan pada grafik histogram berbentuk lonceng serta data pada uji P-Plot butiran pertanyaan mendekati garis horizontal, data Komogrov- Smirnov pada bagian asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.198 dengan nilai absolute 0.131. Kedua nilai tersebut signifikan karena nilai tersebut diatas $0,05 > 0,05$.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan kolerasi antara variable bebas (independent). Salah satu cara mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regeresi adalah dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. ($VIF = 1/ tolerance$) nilai yang dipakai untuk menunjukkan multikolonieritas adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10,00 / 10$.

Hasil perhitungan nilai *tolerance*, tidak ada variable independent yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0.10 dan nilai *variance inflation factor (VIF)*. Yang lebih dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam mode regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain yang disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskesastisitas. Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa distribusi data tidak teratur, tidak berbentuk pola tertentu, dan tidak bergelombang, maka dapat disimpulkan mode regersi dalam penelitian ni tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Pengaruh

Analisis Regersi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2016) selain mengukur kekuatan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah antara variabel dependen dengan variabel

dependen. Variabel dependen diasumsikan random/statistik, yang berarti mempunyai distribusi probabilistik. Variabel independen diasumsikan memiliki nilai tetap (dalam pengambilan sampel yang berulang).

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant) | -1.945 | 3.390 | |
| Komitmen | .592 | .152 | .388 |
| Produktivitas | .473 | .198 | .233 |
| Organizational Citizenship Behavior | .505 | .228 | .251 |
| Pelatihan | .209 | .072 | .287 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2021

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Pada Tabel 1 dapat dituliskan dalam model persamaan regresi linear sebagai berikut:

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

$$Y = -1.945 + .592X_1 + .473X_2 + .505X_3 + .209X_4 + e$$

Pengujian Hipotesis

Pengujian signifikan koefisien korelasi parsial dan koefisien regresi secara parsial dilakukan dengan melihat taraf signifikan, jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0.05 maka hipotesis ditolak atau berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X dan Y. Persamaan rumusnya adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : b = 0$ artinya ; tidak dapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas ($X_1+X_2+X_3+X_4$) terhadap variabel terikat (Y).
2. $H_a : b \neq 0$ artinya : terdapat pengaruh yang positif dan signifikan anatar variabel bebas ($X_1+X_2+X_3+X_4$) terhadap variabel terikat (Y).

Hasil Uji T

Dikatakan berpengaruh apabila memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan derajat kebebasan dengan rumus. $Df = n - k - 1$ jadi $Df = 30-4-1 = 25$ nilai t tabel yaitu sebesar 2.05954. untuk pengujian signifikan.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja

Pada hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} yang dimiliki sebesar 3.904, sedangkan t_{tabel} pada ($\alpha=0.05$) dan *deegreeof fredom* (DF) sama dengan 2.05954 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan signifikan adalah (3.904 > 2.05954) maka dalam hal ini, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Produktivitas Terhadap Kinerja

Hasil pengujian nilai t_{hitung} yang dimiliki sebesar 2.397, sedangkan t_{tabel} pada ($\alpha=0.05$) dan *deegreeof fredom* (DF) sama dengan 2.05954 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan signifikan adalah (2.397 > 2.05954) maka dalam hal ini, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga Produktivitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja

Hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} yang dimiliki sebesar 2.212, sedangkan t_{tabel} pada ($\alpha=0.05$) dan *deegreeof fredom* (DF) sama dengan 2.05954 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan signifikan adalah (2.212 > 2.05954) maka dalam hal

ini, H0 ditolak dan H3 diterima, sehingga *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} yang dimiliki sebesar 2.906, sedangkan t_{tabel} pada ($\alpha=0.05$) dan *degree of freedom* (DF) sama dengan 2.05954 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan signifikan adalah (2.906 > 2.05954) maka dalam hal ini, H0 ditolak dan H4 diterima, sehingga Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji F

Hasil uji F dikatakan berpengaruh apabila memiliki nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan derajat kebebasan $df = n-3-1$ (30-4-1 = 25) yaitu sebesar 2.98. Untuk pengujian signifikansi jika nilai Sig < 0,05 maka memiliki pengaruh signifikan dan jika nilai sig > 0,05 maka tidak memiliki pengaruh signifikan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel Komitmen, Produktivitas, *Organization Citizenship Behavior*, Pelatihan. Secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan dengan jumlah F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , dimana F_{tabel} adalah 2.98 dengan jumlah F_{hitung} 33.888 atau (33.888 > 2.98).

Hasil Uji R² (Uji Koefisien Determinasi)

Berdasarkan hasil pengujian terdapat pengaruh dari Komitmen, Produktivitas, *Organization Citizenship Behavior*, dan Pelatihan terhadap kinerja Personil. Angka pada *adjusted R square* atau disebut juga sebagai koefisien determinan adalah sebesar 0.819 atau sama dengan 84,4 %. Dimana variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Komitmen, Produktivitas, *Organization Citizenship Behavior*, dan Pelatihan atau dengan kata lain, besar pengaruh variabel Komitmen, Produktivitas, *Organization Citizenship Behavior*, Pelatihan terhadap kinerja adalah sebesar 84,4% yang dijelaskan oleh model, sisanya 15,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Pada penelitian ini terdapat lima hipotesis yang diajukan oleh penelitian model analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan analisis data maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil.
2. Produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil.
3. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil.
4. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil.
5. Komitmen, Produktivitas, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Pelatihan secara signifikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil.

Saran

Pada penelitian ini adanya beberapa keterbatasan seperti yang telah disampaikan maka bagi peneliti selanjutnya perlu memperhatikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Personil Polsek Tanjungpinang Barat diharapkan dapat menerapkan komitmen dalam pelaksanaan tugas guna menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaan atau

- profesi yang ditekuni sehingga dapat terwujudnya pemeliharaan keanggotaan dalam organisasi sesuai Prosedur atau SOP agar terwujudnya cita-cita dari organisasi Polsek Tanjungpinang barat sesuai KARKAMTIBMAS.
2. Personil Polsek Tanjungpinang Barat diharapkan dapat menjalankan Produktivitas dalam pelaksanaan tugas guna meningkatkan kualitas kerja serta Kuantitas Perkerjaan dengan mempertahankan rasa toleransi serta royalitas terhadap hubungan antara sesama rekan kerja baik sebagai atasan maupun bawahan
 3. Personil Polsek Tanjungpinang Barat diharapkan dapat *Organizational Citizenship Behavior* dalam pelaksanaan tugas untuk peningkatan kinerja Personil Polsek Tanjungpinang Barat. hal ini karena personil menunjukkan loyalitas terhadap perkerjaan yang ditekuni yang membuat Personil mampu berkerja melebihi kewajiban yang harus dilakukan dalam melayani masyarakat untuk terwujudnya rasa aman dan nyaman bagi masyarakat Wilayah Polsek Tanjungpinang Barat.
 4. Personil Polsek Tanjungpinang Barat diharapkan tetap menerapkan Pelatihan Meski dimasa wabah seperti ini karena hal ini baik serta bagus bagi para Personil dalam pelaksanaan tugas guna meningkatkan pengetahuan dibidang intelijen khususnya dipolsek-polsek sebagai basisi deteksi dini untuk memelihara dan terwujudnya cita-cita dari organisasi Polsek Tanjungpinang barat Sesuai KARKAMTIBMAS Pendidikan, spesialis pengembangan intelejen, dan keamanan bagi masyarakat.
 5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengembangan faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja personil maupun kinerja lainnya, terutama personil polsek sehingga dapat memperkaya khasanah bagi para penelitian selanjutnya tentang ilmu manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Caps (Center For Academic Publising Service).
- [2] Ansory, Al Fadjar, Indrasari, & M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Inomedia Pustaka.
- [3] Edy Marheno, F. Dan D. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengasuh Dengan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Variabel Moderasi Pada Akademi Kepolisian Semarang*. 23(44).
- [4] Ghozali, & I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Habibah, T. U. (2017). *Pengaruh Pengalaman Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam* (Vol. 4).
- [6] Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan Sdm*. (Vitri Putri Nareswati, Ed.) (I). : (1 Ed.). Laksana.
- [7] Heruwanto, J., Septian, D., & Kurniawan, E. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(2), 171. <https://doi.org/10.33370/Jmk.V15i2.220>

- [8] <https://mediaindonesia.com/opini/324442/tantangan-polri-dalam-tatanan-kenormalan-baru>
- [9] Johana Susanti Gunawan, Pinkan Datun Solang, E. W. K. (2013). Organizational Citizenship Sheraton Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 1(2), 120–133.
- [10] Kadek Andi Darmawan, & Satrya, I Gusti Bagus Honor. (2018). *Dan Budaya Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan Kadek Andi Darmawan I Gst . Bgs . Honor Satrya Memasuki Era Globalisasi Saat Ini , Kompetisi Antar Perusahaan Semakin Ketat , Karena Perusahaan Tidak Hanya Dihadapkan Pada Pe*. 7(5), 2508–2537.
- [11] Kusmana, W. Z. A. S. R. (2018). *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi) Page 151*. 2(3).
- [12] Lestari, A. S. (2020). *Resort., Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organization Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Di Tempat Wisata Marjoli*. 18.
- [13] Nurhasanah. (N.D.). *Buku Ajar Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. (E. . (I) Milaz Grafika Tanjungpinang.
- [14] Rahmawati, T., & Prasetya, A. (2017). Analisis.Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 48(1), 88095.
- [15] Setiawan, S. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Iain Salatiga*.
- [16] Sugeng. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Balai Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan Magelang)*.
- [17] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- [18] Sunyoto, D. (2011). Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis. In *Buku Seru*. Caps.
- [19] Titisari, P. (2014). *Peran Organizational Citizenship Behavior Ocb*. Mitra Wacana Media.
- [20] Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Peserta Pelatihan Kerja Terhadap Efektivitas Pelatihan Karyawan (Penelitian Pada Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–10.
- [21] Wardhana, B. S. (2020). Kompleksitas Tugas Kepolisian Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jik: Jurnal Ilmu Kepolisian*, 14(2), 80–88.
- [22] Yolanda, R. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpptsp) Kota Padang*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/2d69p>