

ANALISIS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. PRIBADI MANDIRI BERJAYA KEDIRI)

Ahmad Rizqi¹, Restin Meilina², Dodi Kusuma Hadi Soedjoko³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
ahmadrizqi1805@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 29/06/2023

Tanggal Revisi : 08/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

This study analyzes the effect of organizational citizenship behavior (OCB), work discipline, and training on employee productivity at PT. Independent Individuals Succeed in Kediri. The research sample involved employees from various company departments. Primary data was collected through questionnaires which were analyzed using multiple linear regression. The results showed that OCB and work discipline have a positive relationship with employee work productivity. In addition, training also has a positive effect on work productivity. These findings provide a better understanding of the factors that affect employee work productivity and can be used as a reference in designing policies and programs to increase work productivity at PT. Independent Individuals Succeed in Kediri.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Work Discipline, Training, Work Productivity*

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), disiplin kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pribadi Mandiri Berjaya Kediri. Sampel penelitian melibatkan karyawan dari berbagai departemen perusahaan. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB dan disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, pelatihan juga berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Temuan ini memberikan pemahaman lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan dapat digunakan sebagai acuan dalam merancang kebijakan dan program untuk meningkatkan produktivitas kerja di PT. Pribadi Mandiri Berjaya Kediri.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior, Disiplin Kerja, Pelatihan, Produktivitas Kerja*

PENDAHULUAN

Isu resesi global 2023 yang sempat mengemuka pada beberapa waktu terakhir dinilai tak akan berpengaruh terhadap bisnis sektor properti di Indonesia [1]. Hasil Survei BI menunjukkan indeks harga *property* selalu meningkat, seperti tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Survei BI 2022

No	Triwulan	IHPR %	IPPK %
1	III	1,94%	2,14%
2	IV	3,94%	5,84%

Sumber : Kompas.com

Sejalan dengan hal tersebut, harus didukung dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Salah satu sumber daya yang paling penting dalam perusahaan adalah karyawan, karena berpengaruh dalam penggunaan bahan baku, modal, mesin, dan faktor-faktor produksi yang lain [2]. Kemampuan karyawan menghasilkan *output* pekerjaan disebut dengan produktivitas. Produktivitas karyawan suatu perusahaan akan sangat mempengaruhi kualitas dan daya saing perusahaan tersebut [3]. Produktivitas karyawan merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada [4]. Sedangkan Widodo, menyatakan produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya [3].

Banyak penelitian tentang produktivitas kerja karyawan dari beberapa penelitian menunjukkan produktivitas dipengaruhi variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) [6];[3], variabel disiplin kerja [7] dan variabel pelatihan [8]. Variabel pertama adalah OCB pada perusahaan. Menurut Kharismasyah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi[9]. Pemaparan di atas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhyas Lestari dengan judul "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta" hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Organization Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan [6]. Karyawan yang memiliki sikap OCB tidak hanya memberikan dampak positif bagi pelaku atau karyawan tapi juga berdampak bagi kemajuan perusahaan.

Selain OCB, produktivitas kerja karyawan juga bisa dipengaruhi oleh Disiplin Kerja. Arfansyah mengartikan Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi [10]. Disiplin kerja yang baik tentu akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan [11]. Ini berarti disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Eko (2021) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Berkas Anugrah Sejahtera" [7]. Yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berkas Anugrah Sejahtera. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, semakin baik disiplin kerja semakin baik pula produktivitas karyawan, semakin baik produktivitas karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Selain OCB dan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas perusahaan juga harus melakukan pelatihan agar perusahaan mampu bersaing dengan kompetitor. Menurut Pareraway pelatihan merupakan rangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya[12]. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar [13]. Sedangkan Gunawan menjelaskan bahwa: "pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia."[14]. Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan untuk karyawan memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ryani Dhyas Parashakti (2021) dengan judul "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan"[8]. Hasil dari penelitian tersebut bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

PT. Pribadi Mandiri Berjaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang *property*, perusahaan ini terletak di kecamatan Mojojoto. Hasil observasi awal ketika PKL di perusahaan tersebut menemukan permasalahan yang ada pada perusahaan tersebut yaitu tidak semua karyawan memiliki positif dalam mengekspresikan idenya sehingga secara tidak langsung mengurangi produktivitas kerja. Selain itu karyawan menunjukkan sikap disiplin yang kurang baik ditunjukkan dengan beberapa karyawan sering datang terlambat. Beberapa karyawan juga mendapat teguran dari pimpinan perusahaan karena ada tugas yang melewati *deadline*. Intensitas perusahaan dalam melakukan evaluasi juga kurang, pelatihan yang dilakukan perusahaan hanya diberikan kepada karyawan baru, pelatihan tersebut hanya dalam rangka menjelaskan tugas dan aturan sebagai karyawan, apa yang harus dilakukan oleh karyawan dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan. Pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan hampir tidak dilaksanakan oleh perusahaan. Pelatihan seperti peningkatan *skill*, peningkatan kualitas diri, pelatihan peningkatan sikap positif dalam kerja kurang diagendakan oleh perusahaan. Selain permasalahan terkait disiplin kerja dan pelatihan, di PT. Pribadi Mandiri Berjaya juga belum tampak ada perilaku OCB. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan yang masih bekerja secara individual dan tidak ada kepedulian ketika karyawan lain dalam kesulitan. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk menganalisis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Pribadi Mandiri Berjaya Kota Kediri selama tiga bulan. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan PT. Pribadi Mandiri Berjaya yang berjumlah 40 orang.

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian asosiatif kausal. Asosiatif kausal dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan sebab akibat dari *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Di mana *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* sebagai variabel X1, Disiplin Kerja sebagai variabel X2 dan Pelatihan Kerja sebagai variabel X3, sedangkan Produktivitas Karyawan sebagai variabel Y.

Dalam mengumpulkan data, peneliti melakukan penyebaran kuesioner secara langsung pada karyawan PT. Pribadi Mandiri Berjaya. Metode analitis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Karakteristik responden menunjukkan bahwa responden didominasi oleh laki-laki (65%). Sebagian besar responden berusia 36-45 tahun (52,5%), dan sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SLTA (47,5%).

Tabel 2. Karakteristik Responden

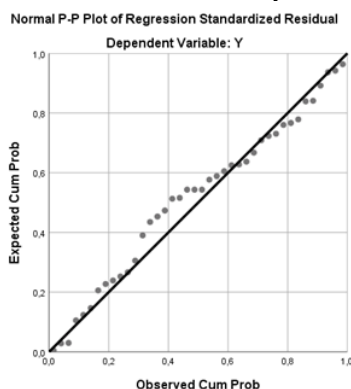
Karakteristik	Frequency	Percent
Jenis Kelamin		
Laki-laki	26	65
Perempuan	14	35
Usia		
25-35 tahun	17	42,5
36-45 tahun	21	52,5
46-55 tahun	2	5
>55 tahun	0	0
Pendidikan		
SLTP	4	10
SLTA	19	47,5
Diploma	0	0
S1	13	32,5
S2	4	10

Sumber : data primer diolah SPSS 25, 2023

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan visualisasi yang terlihat pada gambar 1, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam model regresi ini dapat dianggap normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.



Sumber : data primer diolah SPSS 25, 2023

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Analisis Grafik

**Tabel 3. Hasil Uji KolmogrovSmirnov Test
 One-sample kolmogrov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,47840239
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,062
Test Statistic	Negative	-,113
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

Sumber : data primer diolah SPSS 25, 2023

Melihat tabel hasil uji normalitas di atas, kita dapat menarik kesimpulan bahwa nilai signifikansi adalah $0,200 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa distribusi residual (nilai residual) memiliki distribusi yang normal.

Uji Multikolinearitas

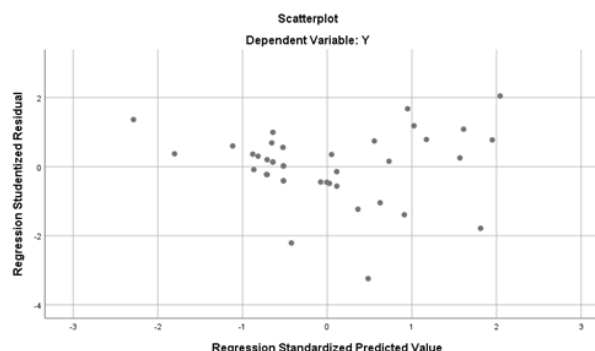
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Organizational Citizenship Behavior (X1)	0,830	1,205
Disiplin Kerja (X2)	0,741	1,349
Pelatihan (X3)	0,836	1,196

Sumber : data primer diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen, yaitu Organizational Citizenship Behavior, Disiplin Kerja, dan Pelatihan, memiliki nilai VIF yang kurang dari batas maksimal 10 atau nilai Tolerance yang lebih dari 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas yang terjadi pada variabel-variabel tersebut. Dengan demikian, tidak terdapat pelanggaran asumsi multikolinearitas pada model persamaan regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data primer diolah SPSS 25, 2023

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang dapat diidentifikasi dari titik-titik tersebut. Grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak dan terdistribusi dengan baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Ini menunjukkan bahwa model regresi tidak

menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas, yang berarti tidak ada ketidaksesuaian yang signifikan dalam model regresi ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,541	5,587		2,066	0,046
	Organizational Citizenship Behavior (X1)	0,208	0,097	0,292	2,144	0,039
	Disiplin Kerja (X2)	0,297	0,122	0,352	2,441	0,020
	Pelatihan (X3)	0,199	0,116	0,233	1,714	0,095

Sumber : data primer diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 5, konstanta sebesar 11,541 artinya semua variabel bebas mempunyai hubungan positif terhadap variabel terikatnya. Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,292 artinya setiap peningkatan kinerja secara positif naik 1 (satuan) maka variabel X1 akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,292 bila variabel lainnya konstan. Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,352 artinya setiap peningkatan Disiplin Kerja secara positif naik 1 (satuan) maka variabel X2 mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,352 bila variabel lainnya konstan. Koefisien regresi variabel X3 sebesar 0,233 artinya setiap peningkatan pelatihan secara positif naik 1 (satuan) maka variabel X3 mempengaruhi kinerja sebesar 0,233 bila variabel lainnya konstan.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	,667 ^a	,444	,398	2,580

Sumber : data primer diolah SPSS 25, 2023

Adjusted R square dengan nilai sebesar 0,398. Artinya, sebesar 39,8% Produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor OCB, disiplin kerja dan pelatihan yang diteliti, sedangkan sisanya, yaitu 60,2%, dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T

Model		t	Sig
1	(Constant)	2,066	0,046
	Organizational Citizenship Behavior (X1)	2,144	0,039
	Disiplin Kerja (X2)	2,441	0,020
	Pelatihan (X3)	1,714	0,095

Sumber : data primer diolah SPSS 25, 2023

Hasil dari tabel diketahui X1 (OCB), didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,039 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol ditolak, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan

antara Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja karyawan. variabel X2 (Disiplin Kerja), didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,020, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol ditolak, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja karyawan. variabel X3 (Pelatihan), didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,095, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol diterima, yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara pelatihan dan produktivitas kerja karyawan.

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191,543	3	63,848	9,595	,000 ^b
	Residual	239,557	36	6,654		
	Total	431,100	39			

Sumber : data primer diolah SPSS 25, 2023

Dari hasil uji ANOVA atau F test pada Tabel 8, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7,558 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, variabel independen yang terdiri dari OCB, Disiplin Kerja, dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh OCB terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_1) membuktikan ada pengaruh signifikan antara OCB dan produktivitas kerja karyawan. Hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh taraf signifikan sebesar $0,039 > 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya karyawan PT. Pribadi Mandiri Berjaya Kediri menunjukkan tingkat tinggi dalam perilaku kewarganegaraan organisasi, seperti membantu rekan kerja, berbagi pengetahuan, atau berkontribusi secara proaktif di luar tugas utama mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh [6] dengan judul Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kepuasan Kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Rifan Financindo berjangka Jakarta yang menunjukkan bahwa hasil penelitian yang telah dilakukannya Organizational Citizenship Behavior dan kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_2) membuktikan ada pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja dan produktivitas kerja karyawan. Hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh taraf signifikan sebesar $0,020 > 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya Disiplin Kerja di PT. Pribadi Mandiri Berjaya sudah sangat baik. Karyawan yang mampu menjaga kehadiran yang baik, mentaati peraturan perusahaan, memperlihatkan tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja secara etis. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Muhammad Eko, 2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Berkas Anugerah Sejahtera yang menunjukkan bahwa hasil penelitian yang telah dilakukannya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_2) membuktikan ada pengaruh tidak signifikan antara pelatihan dan produktivitas kerja karyawan. Hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh taraf signifikan hasil sebesar $0,095 > 0,05$. Dengan demikian, H_0 diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. bahwa meskipun karyawan di PT Pribadi Mandiri Berjaya mengikuti pelatihan, tidak ada perbedaan yang signifikan dalam tingkat produktivitas kerja mereka. Kemungkinan ada faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja, Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Noviyanti, 2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang

menunjukkan bahwa hasil penelitian yang telah dilakukannya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengaruh OCB, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis empat yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan OCB, disiplin kerja, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan Nilai signifikansi Uji F sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti secara statistik OCB, Disiplin kerja, dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,398, dapat diketahui bahwa 39,8% variasi produktivitas kerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut (OCB, Disiplin Kerja, dan Pelatihan), sementara sisanya 60,2% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari ketiga variabel bebas tersebut, Disiplin Kerja menjadi variabel dominan dengan nilai Standardized Coefficients Beta tertinggi, yaitu 0,352. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki korelasi positif dengan produktivitas kerja karyawan di PT Pribadi Mandiri Berjaya. Karyawan yang menunjukkan tingkat tinggi dalam perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), memiliki disiplin kerja yang baik, serta mendapatkan pelatihan yang efektif cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas mengenai analisis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pribadi Mandiri Berjaya Kediri. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pribadi Mandiri Berjaya Kediri. Sedangkan Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pribadi Mandiri Berjaya Kediri. Tetapi Ketiganya berpengaruh signifikan secara simultan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pribadi Mandiri Berjaya Kediri.

Bagi PT. Pribadi Mandiri Berjaya Kediri diharapkan karyawannya mampu mempertahankan dan juga terus melakukan peningkatan terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Disiplin Kerja dan Pelatihan, karena dengan menerapkan OCB, Disiplin Kerja dan Pelatihan yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Bagi peneliti yang melakukan penelitian di bidang yang sama diharapkan mampu meningkatkan kualitas penelitian dilakukan dengan menambahkan variabel lain dan objek penelitian lainnya serupa, dengan cara ini menghasilkan hasil penelitian yang Umum dapat dan akan disediakan untuk semua jenis studi memberikan dukungan untuk hasil analisis yang jauh lebih baik. Kemudian bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukannya studi menggunakan ukuran sampel yang lebih besar, jadi hasilnya representatif dan jauh lebih lengkap.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Y. A. T. Sasongko, "Sektor Properti Komersial Tumbuh Selama 2022, Haruskah Mulai Berinvestasi?," *KOMPAS.com*.
- [2] Subagyo dan H. Purnomo, *Manajemen UMKM*, 1 ed. Bandung: Media Sains Indonesia, 2022.
- [3] D. K. H. Soejoko, H. Purnomo, S. W. S. Bhirawa, dan A. Tohari, "Permodelan Regresi Pada Produktivitas Kerja Karyawan Usaha Furniture Berdasarkan Pengawasan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja," in *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 2020, vol. 5 (1), hal. 174–182.
- [4] A. Mayssara A. Abo Hassanin Supervised et al., "Produktivitas," *Pap. Knowl. . Towar. a Media Hist. Doc.*, vol. 7, no. 1, hal. 1–33, 2019.
- [5] Widodo, "pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT jasa marga (persero) tbk jakarta," *Tjyybjb.Ac.Cn*, vol. 3, no. 2, hal. 58–66, 2019.
- [6] D. Lestari dan R. M. Ichsan, "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kepuasan Kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Rifan Financindo berjangka Jakarta," *J. Mahasiswwa Manaj.*, vol. 1, no. 1, hal. 1–26, 2020.
- [7] E. U. Muhammad Eko, "View of Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Berkat Anugerah Sejahtera.pdf."
- [8] R. D. P. D. Noviyanti, "View of Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

- Karyawan Pada PT.” .
- [9] A. Y. Kharismasyah, S. K. Putra, B. Faculty, U. M. Purwokerto, I. Naskah, dan C. Behavior, “1319-13-4664-1-10-20201228,” vol. 10, no. 2, hal. 86–98, 2020.
- [10] M. R. Arfansyah, “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan),” hal. 5–19, 2022.
- [11] E. Hardianingtyas, E. D. Suprajitno, dan H. Purnomo, “Analisis Kualitas Pelayanan Publik, Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Kerja Sebagai Determinan Kepuasan Masyarakat Desa Ngulungkulon Trenggalek,” in *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 2021, vol. 6 (1), hal. 1–14, [Daring]. Tersedia pada: <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/717>.
- [12] A. S. Pareraway, C. Kojo, dan F. Roring, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan Sdm Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Region Suluttenggo,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 6, no. 3, hal. 1828–1837, 2018.
- [13] R. R. A. Ananda, H. Purnomo, dan D. K. H. Soejoko, “Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Kertosono Nganjuk,” in *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, Akuntansi*, 2021, vol. 6 (1), hal. 317–324, [Daring]. Tersedia pada: <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/693>.
- [14] A. Gunawan, “Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yi Shen Industrial,” *Bus. Manag. Anal. J.*, vol. 3, no. 1, hal. 72–83, 2020, doi: 10.24176/bmaj.v3i1.4435.