

PENGARUH KOMPETENSI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN

NANIK YUZALMI
STIE Persada Bunda
n.yuzalmi@gmail.com

Abstract: *Performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people in a company in accordance with the authority and responsibility of each in an effort to achieve organizational goals illegally, does not violate the law and does not conflict with morals and ethics. Therefore, all entities must know the factors that affect employee performance. This study uses qualitative and quantitative research methods, with a population of all employees of PT Surya Dermato Medica Pekanbaru. The sampling technique in this study used the census or saturated sampling method and samples taken during 2022 were 53 employees of PT Surya Dermato Medica Pekanbaru. This study uses the SPSS version 21 program to obtain research results. The results of the study show that competence has a significant influence on employee performance. This explains that when employees have high competence, they tend to be comfortable and fast in carrying out their work because they can carry out the work they will do well according to their abilities. If employees are active at work and complete their work on time, the company's performance will increase because employees become more productive. Simultaneously Competence and OCB have an influence on employee performance. This explains that OCB will make employees more disciplined at work, besides that employees are encouraged to develop their skills and knowledge from their competencies in order to gain high trust from the company. The development of employee skills and knowledge will then have a positive impact and will improve employee performance. Based on Competency and OCB research, it can explain the factors that influence employee performance by 69.6%.*

Keywords: *Competence, OCB, Employee Performance.*

Abstrak: Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Oleh karena itu, semua entitas harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan PT Surya Dermato Medica Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampling jenuh dan sampel yang diambil selama tahun 2022 sebanyak 53 karyawan PT Surya Dermato Medica Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan program SPSS versi 21 untuk mendapatkan hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini menjelaskan bahwa ketika karyawan memiliki kompetensi yang tinggi, cenderung nyaman dan cepat dalam menjalankan pekerjaannya karena pekerjaan yang akan mereka kerjakan sudah bisa mereka jalankan dengan baik sesuai kemampuan mereka. Apabila karyawan giat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu maka akan meningkatkan kinerja perusahaan karena karyawan menjadi lebih produktif. Secara simultan Kompetensi dan OCB memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini menjelaskan bahwa OCB akan menjadikan karyawan menjadi lebih disiplin dalam bekerja, selain itu karyawan terdorong untuk mengembangkan kemampuan serta pengetahuannya dari kompetensi yang dimiliki agar mendapatkan kepercayaan yang tinggi dari perusahaan. Berkembangnya kemampuan dan pengetahuan karyawan ini kemudian akan memberikan dampak yang positif dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Kompetensi dan OCB dapat menjelaskan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 69,6 %.

Kata Kunci: Kompetensi, OCB, Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Semakin banyaknya permintaan pasar akan kebutuhan masyarakat di Indonesia, salah satunya adalah permintaan obat – obatan yang semakin canggih dan baik untuk membantu menyembuhkan segala penyakit yang di derita oleh masyarakat menuntut industri farmasi harus mampu bertahan dan berkompetisi tentunya dengan segala asset perusahaan yang memadai, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia yang di miliki oleh perusahaan di haruskan bekerja dengan efektif dan efisien. Maka industri farmasi semakin maju dan terus berkembang di Indonesia. Bukan hanya dengan tujuan untuk meraup keuntungan, tetapi juga bertujuan untuk menciptakan produk unggulan yang dapat membantu penyembuhan penyakit serta memberikan dampak yang positif bagi masyarakat Indonesia.

Perkembangan dunia farmasi di Indonesia begitu melejit. Perkembangan tersebut dilihat dari industri Farmasi yang ada di Indonesia. Menurut data Kementerian Perindustrian, pertumbuhan industri farmasi diperkirakan mencapai 12-13% pertahun. Pasar Farmasi bernilai 84 triliun rupiah dan diklaim mencapai 10-11 miliar dolar pada tahun 2022. Bahkan diprediksi terus meningkat dalam 5 tahun kedepan. Dengan perkembangan industri farmasi yang terus meningkat, maka sudah dapat dipastikan persaingan pasar terhadap produk obat-obatan juga akan semakin ketat. Untuk wilayah Indonesia yang memiliki total penduduk lebih dari 250 juta jiwa dan 33 wilayah provinsi, sudah dapat dipastikan pasar industri farmasi akan terus meningkat. Wilayah produksi industri farmasi masih sebatas wilayah Jawa dan wilayah pasarnya masih sekitar Jawa dan kota-kota besar di Sumatera dan Kalimantan. Maka kompetisi produk industri farmasi akan terus berjalan dengan ketat.

Oleh karenanya dalam menjalankan operasional perusahaan, manajemen sebuah perusahaan menyadari bahwa peranan Sumber Daya Manusia sangatlah penting. pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan suatu perusahaan. Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi baik unsur pimpinan maupun karyawan. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi. karyawan dikatakan memiliki kinerja yang unggul jika hasil kerja karyawan melampaui target yang ditetapkan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimisasikan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu diketahui kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh karyawan tersebut karena seorang karyawan yang berkompeten akan dapat memberikan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan. Kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut harus sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam bidang tersebut. Kompetensi mempunyai peranan yang sangat penting karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Untuk meningkatkan kompetensi dalam perusahaan yaitu dengan memberikan pengenalan mengenai pengetahuan akan produk obat, cara kerja obat biasanya perusahaan akan diberikan pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya.

Tujuan penelitian untuk menguji pengaruh kompetensi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan dan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan. Rumusan masalah di dalam penelitian ini: apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan, apakah terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan dan apakah terdapat pengaruh Kompetensi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan.

B. Metodologi Penelitian

Data yang diperoleh dari perusahaan yang dapat dibuktikan dengan angka angka yang akan diolah dan di analisa sesuai dengan metode analisis sehingga dapat terlihat hasilnya.

Data yang diperoleh dari hasil observasi dengan pihak yang berkepentingan berupa data lisan dengan penjelasan mengenai pembahasan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Surya Dermato Medica Pekanbaru yang beralamat di jalan Salais No. 09 Tangkerang, Pekanbaru- Riau. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 orang sedangkan untuk sampel seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel yang disebut metode sensus atau sampling jenuh. Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses yang penting dalam mendapatkan data pada penelitian. Menurut (Ratna Ramadanti & Al Hidayah Program Studi Pendidikan Sosiologi FKIP Untan Pontianak, 2020) jika peneliti tidak mengetahui teknik dari pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang dapat memenuhi standar data yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini Penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut: Wawancara, menurut (Ratna Ramadanti & Al Hidayah Program Studi Pendidikan Sosiologi FKIP Untan Pontianak, 2020) wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara. Percakapan tersebut dilakukan oleh dua pihak, pewawancara dan terwawancara yang memberikan jawaban dari pertanyaan. Subjek yang dijadikan sebagai responden adalah 53 orang karyawan PT Surya Dermato Medica. Dokumentasi, dokumen merupakan catatan suatu kejadian yang sudah lalu (Ratna Ramadanti & Al Hidayah Program Studi Pendidikan Sosiologi FKIP Untan Pontianak, 2020). Dokumen bisa berupa tulisan, gambar atau karya karya monumental dari seseorang. Kuesioner (Angket), merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab.

C. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis pada masing-masing variabel Kompetensi (X1), *Organizational Citizenship Behavior* (X2) dan kinerja (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut: Variabel Kompetensi tanggapan paling tinggi pada indikator Sikap dengan rata-rata skor sebesar 4,61. Hal ini dapat diartikan bahwa Sikap yang dimiliki karyawan seperti sikap bertanggung jawab terhadap pekerjaan, sikap saling tolong menolong antar karyawan, sikap dalam kerjasama tim dalam perusahaan sangat baik sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang baik serta nyaman bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya. Variabel Kompetensi tanggapan terendah responden pada indikator kemampuan dengan rata-rata skor sebesar 4,34. Aspek terendah dalam Kompetensi ini adalah kinerja karyawan tidak mencapai target penjualan produk setiap bulan nya, fakta dilapangan terlihat dari belum mampu dalam mempresentasikan produk secara baik kepada user, jumlah permintaan produk obat yang menurun, kurangnya dalam melakukan pendekatan terhadap dokter, area yang luas sehingga tidak dapat terjangkau dengan baik. hal hal tersebut yang menyebabkan tidak mempunya dalam mencapai target yang diberikan perusahaan.

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada tanggapan paling tinggi pada indikator Kinerja dengan rata-rata skor sebesar 4,37. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja yang dihasilkan karyawan sangat baik sehingga besarnya OCB yang di peroleh karyawan tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan tersebut. Variabel OCB tanggapan terendah responden pada indikator *Courtesy* dengan rata-rata skor sebesar 4,34. Aspek terendah dalam *Organizational Citizenship Behavior* dengan pernyataan Perusahaan memberikan OCB berdasarkan senioritas seorang karyawan, Hal ini disebabkan oleh indikasi bahwa karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada perusahaan dimana mereka bekerja.

Variabel Kinerja pada PT Surya Dermato Medica tanggapan paling tinggi pada indikator Kerja sama dengan rata-rata skor sebesar 4,62. Hal ini dapat diartikan bahwa sikap kepedulian Karyawan dalam hal membantu karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Sikap kesadaran diri karyawan untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja dan kesediaan untuk selalu melakukan komunikasi dengan karyawan lain terkait pekerjaan. Sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kerja samatim dan partisipasi dengan cara menumbuhkan rasa kebersamaan sehingga semua pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik.

Variabel Kinerja tanggapan terendah responden pada indikator Kuantitas kerja dengan rata-rata skor sebesar 4,42. Aspek terendah dalam kinerja karyawan ini adalah masih ada medical representative yang tidak mencapai target yang telah ditentukan. Fakta dilapangan terlihat dari karyawan belum dapat memberikan hasil kinerja secara optimal sesuai yang diharapkan oleh perusahaan, seperti pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara optimal dan terjadi kesalahan dalam bekerja. Untuk itu diperlukan tingkat komitmen dalam diri karyawan untuk meningkatkan kuantitas kerjanya. Dalam hal ini pimpinan perlu menerapkan sistem penghargaan sekaligus tindakan tegas yang akan diberikan, jika kinerja karyawan tidak sesuai harapan yang diinginkan.

Analisis Regresi Linier Berganda. Setelah dilakukan tabulasi terhadap hasil perhitungan masing-masing variabel maka data tersebut diproses ke program SPSS versi 21 untuk melihat Pengaruh Kompetensi dan OCB terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan regresi linear berganda dapat dilihat dalam table berikut:

Tabel Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,797	13,570		,722	,474
1 Kompetensi	,635	,083	,697	7,692	,000
OCB	,161	,064	,227	2,503	,016

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 5.30 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah: $Y = 9,797 + 0,635X_1 + 0,161X_2$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa: 1) Nilai Konstanta (a) sebesar 9,797. Artinya adalah Kompetensi dan OCB diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja sebesar 9,797; 2) Nilai koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,635 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai Kompetensi 1 satuan, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,635 satuan jika nilai OCB tetap. Koefisien regresi Kompetensi bernilai positif, sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja adalah positif; dan 3) Nilai Koefisien OCB sebesar 0,161 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai OCB 1 satuan, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,161 satuan jika nilai Kompetensi tetap. Koefisien regresi OCB bernilai positif sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel OCB terhadap variabel kinerja adalah positif.

Uji t. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada table t dengan tingkat kesalahan (a) sebesar 5%. Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikansi sebesar 0,05 adalah $n-k-1$, maka $53-2-1$ adalah 50, dari data di tabel untuk 50 dengan signifikansinya 0,05 maka nilai t tabel nya adalah 2,008. Bila $t_{Hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Bila $t_{Hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Tabel Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,797	13,570		,722	,474
1 Kompetensi	,635	,083	,697	7,692	,000
OCB	,161	,064	,227	2,503	,016

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4 diperoleh hasil penelitian sebagai berikut: 1) Diketahui nilai sig. Untuk pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $7,692 > 2,008$ sehingga dapat dinyatakan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja;

dan 2) Diketahui nilai sig. Untuk pengaruh OCB terhadap kinerja adalah sebesar $0,016 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,503 > 2,008$ sehingga dapat dinyatakan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji F. Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Rumus pengambilan F_{tabel} adalah $Df=n-k-1$, maka $53-2-1$ adalah 50. Dari data di tabel untuk 50, maka nilai F_{tabel} nya adalah 3,18.

Tabel Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11005,298	2	5502,649	60,429	,000 ^b
Residual	4553,004	50	91,060		
Total	15558,302	52			

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Dari tabel diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kompetensi dan OCB secara simultan terhadap kinerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 60,429 > 3,18$, sehingga dapat dinyatakan kompetensi dan OCB secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2) Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase kontribusi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Semakin besar koefisien determinasinya semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R^2 square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,841 ^a	,707	,696	9,543

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Dari tabel 6 dapat dilihat hasil Adjuster R Square sebesar 0,696 hal ini mempunyai arti bahwa variabel kinerja 69,6 % dapat dijelaskan oleh Kompetensi dan OCB sedangkan sisanya 30,4 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Penutup

Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini menjelaskan bahwa ketika karyawan memiliki kompetensi yang tinggi, cenderung nyaman dan cepat dalam menjalankan pekerjaannya karena pekerjaan yang akan mereka kerjakan sudah bisa mereka jalankan dengan baik sesuai kemampuan mereka. memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini menjelaskan bahwa jika perusahaan memberikan insentif secara adil dan sesuai maka akan mendorong karyawan untuk lebih giat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, mereka akan lebih semangat karena para karyawan merasa kinerjanya dinilai oleh perusahaan. Apabila karyawan giat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu maka akan meningkatkan kinerja perusahaan karena karyawan menjadi lebih produktif. Secara simultan Kompetensi dan OCB memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini menjelaskan bahwa OCB akan menjadikan karyawan menjadi lebih disiplin dalam bekerja, selain itu karyawan terdorong untuk mengembangkan kemampuan serta pengetahuannya dari kompetensi yang dimiliki agar mendapatkan kepercayaan yang tinggi dari perusahaan. Berkembangnya kemampuan dan pengetahuan karyawan ini kemudian akan memberikan dampak yang positif dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Kompetensi dan OCB dapat menjelaskan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 69,6 % dan sisanya 30,4% dipengaruhi oleh variabel variabel lain diluar penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Anwar, C., Titisari, P., & Desia, P. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 1–7. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/63965>
- Boyatzis, R. E. (1993). Beyond competence: The choice to be a leader. *Human Resource Management Review*, 3(1), 1–14. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(93\)90007-Q](https://doi.org/10.1016/1053-4822(93)90007-Q)
- El, I. M., Masyhuri, M., & Yuliana, I. (2022). The Effect of Mudharabah and Musyarakah Financing on Profitability of Islamic Banks in Indonesia. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 5(1), 225–234. <https://doi.org/10.31538/ijse.v5i1.1969>
- Elmi, F. (2019). Organizational Citizenship Behavior Dalam Perspektif Islam (Aplikasi Takwa). *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 298. <https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i2.004>
- Erwin, E., & Suhardi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia Influence of Motivation and Training Toward Pt Wonder Trend Indonesia. *Jurnal Emba*, 8(3), 144–153.
- Faiza, G., Manalu, F. M., & Aziz, D. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT Techmicron. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 24–39.
- Hidayat, I., & Daroini, A. (2020). Management Of Human Resources In The Improvement Of Teacher Performance (Study On Mts Sunan Ampel Sumberkima Bali). *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049%0Ahttp://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391%0Ahttp://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205%0Ahttp://>
- Nugroho, S. (2008). Metode kuantitatif bisnis. In *IAIN Pontianak Press*.
- Prabowo, A., & Syarifuddin. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . *Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call the Effect of Compensation on Employees Performance of Pt. 7*(1), 380–385.
- Ratna Ramadanti, N., & Al Hidayah Program Studi Pendidikan Sosiologi FKIP Untan Pontianak, R. (2020). Analisis Faktor Pendorong Proses Interaksi Sosial Pada Peserta Didik Kelas Xi Ips Di Man 2 Pontianak. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 9(8), 1–12. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/view/41903>
- Suswati, E., Alhasani, I., & Wahyono, G. B. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Mediasi. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(9), 106–120. <https://doi.org/10.36418/journalsostech.v1i9.206>
- Suzanna, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan pada (Studi di: PT Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Cirebon). *Jurnal Logika*, XIX(1), 42–50.