

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Semen Indonesia Distributor Cabang Nganjuk

Vivi Dwi Mardani

Universitas Islam Kadiri

Dwivivi040@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of *Organizational Citizenship Behavior* and work discipline on the performance of employees of PT. Semen Indonesia Distributor of Nganjuk Branch partially or simultaneously. The data used is primary data, data collection using interview techniques, observations and questionnaires / questionnaires. The sampling technique used was Non Probability Sampling (saturated sampling).

The data analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption test, t test to determine the effect partially, F test to determine the effect simultaneously, Multiple Linear Regression and coefficient of determination test.

The results of this study indicate that: (1) *Organizational Citizenship Behavior* does not partially affect employee performance with a significant level of $0.789 > 0.05$. (2) Work discipline has a partial effect on employee performance with a significant level of $0.021 < 0.05$. (3) *Organizational Citizenship Behavior* and work discipline have a simultaneous effect on employee performance with a significant level of $0.028 < 0.05$.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior*, Work Discipline, Employee Performance.

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Distributor Cabang Nganjuk secara parsial maupun simultan. Data yang digunakan adalah data primer, pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan kuesioner/angket. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non Probability Sampling* (sampling jenuh).

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan, Regresi Linier Berganda dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan $0.789 > 0.05$. (2) Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan $0.021 < 0.05$. (3) *Organizational Citizenship Behavior* dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan $0.028 < 0.05$.

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behavior*, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Pada era Globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang di tuntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawannya. Globalisasi ekonomi ditandai dengan adanya kerja sama ekonomi antar negara-negara tertentu dan adanya perjanjian perdagangan bebas antar negara menjadikan tingkat persaingan dunia bisnis semakin tinggi. Manajemen Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan didalam sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Abdul Hakim (2014:5) Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan serta mengendalikan sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Tidak hanya modal usaha, peralatan dan teknologi, kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan juga sangat memiliki pengaruh yang cukup besar. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan professional tentu saja kinerja yang dihasilkan dapat membantu memaksimalkan tujuan sebuah perusahaan, dan sebaliknya. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja didefinisikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas ataupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam satu periode melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya. Mengingat bahwa SDM menjadi faktor yang penting didalam perusahaan, maka perusahaan perlu memperhatikan kedisiplinan karyawan.

Menurut Wirawan (2009:138) disiplin merupakan sikap serta perilaku kepatuhan terhadap aturan organisasi, prosedur kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang wajib dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan juga melayani konsumen organisasi. Sikap disiplin dapat mencerminkan seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Selain tingkat kedisiplinan karyawan, kriteria perilaku seorang karyawan yang bisa membantu keefektifan dalam perusahaan untuk melaksanakan proses dalam pencapaian tujuan yaitu karyawan yang memiliki jiwa sosial tinggi

untuk berperan aktif dalam sebuah perusahaan. Sifat, karakter atau perilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan tersebut sering dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior*.

Fenomena lain yang sering terjadi pada PT. Semen Indonesia Distributor cabang Nganjuk ini, yaitu tingkat kedisiplinan karyawan yang masih belum stabil, seringnya terjadi keterlambatan dengan alasan adanya kegiatan di rumah yang harus diselesaikan dan ketidak hadiran karyawan yang disebabkan oleh seringnya izin dengan alasan pekerjaan yang menggunakan tenaga fisik mengakibatkan keinginan karyawan untuk beristirahat dengan alasan sakit dan hal ini dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Berdasarkan dari beberapa fenomena yang terjadi, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

Tinjauan Pustaka

Organizational Citizenship Behavior

Organ (dalam Titisari, 2014:6) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* merupakan tingkah laku individu yang bebas, tidak terkait secara langsung dengan sistem penghargaan serta dapat meningkatkan fungsi secara efektif dalam organisasi.

Gibson, *et al* (dalam penelitian Anna Suzana, 2017) menyebutkan lima indikator *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai berikut :

1. *Altruism* , hal ini mengarah pada pertolongan yang dilakukan sukarela diluar kewajibannya,
2. *Sportmanship*, Sikap toleransi terhadap keadaan kurang ideal, tidak banyak mengeluh, tidak mengajukan keberatan-keberatan, tidak membesar-besarkan masalah.
3. *Civic Virtue*, keterlibatan seorang karyawan di dalam organisasi, seperti memberi perhatian pada acara pertemuan penting.

4. *Conscientiousness*, perilaku yang melebihi harapan perusahaan seperti melebihi syarat minimum kehadiran, kepatuhan pada peraturan, datang lebih awal, dan pulang melebihi jam kerja yang telah ditentukan.
5. *Courtesy*, menjaga hubungan dengan rekan kerja, selalu mengikuti perubahan serta perkembangan organisasi, dan membuat pertimbangan dalam menilai yang terbaik untuk organisasi.

Disiplin Kerja

Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009) mengartikan disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat pada norma peraturan yang berlaku. Tujuan utama dalam disiplin yaitu efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mengantisipasi pemborosan waktu serta energi. Sutrisno (2009: 87).

Menurut Singodimedjo (2000) beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain:

1. Kompensasi,
2. Keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
3. Aturan yang pasti.
4. Ketegasan pemimpin dalam mengambil keputusan,
5. Pengawasan pemimpin.
6. Perhatian kepada karyawan.
7. Kebiasaan yang mendukung kedisiplinan.

Menurut Rivai (dalam Sinambela 2017:355) menjelaskan indikator disiplin kerja, antara lain :

1. Kehadiran, merupakan indikator dasar untuk mengukur kedisiplinan yaitu kehadiran, pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang rendah terbiasa terlambat dalam melakukan pekerjaan.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, pegawai yang mentaati aturan tidak akan melalaikan prosedur yang telah ditetapkan dan tetap mematuhi pedoman kerja.
3. Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat dari tingginya rasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.
4. Tingkat Kewaspadaan tinggi, seorang karyawan atau pegawai yang mempunyai tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu

berhati-hati, teliti dan penuh perhitungan dalam melakukan pekerjaan, serta selalu menggunakan segala sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis, sebagian pegawai ada kalanya melakukan tindakan yang kurang sopan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Kinerja

Kinerja berasal dari arti kata *performance*. Menurut Rivai & Basri (dalam Masram dan Mu'ah 2015:15) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan moral dan etika yang berlaku.

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 100:2012) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. *Personal factor*, yakni tentang keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja serta komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan team leader.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factor*, ditunjukkan dengan adanya sistem kerja serta tersedianya fasilitas perusahaan atau organisasi.
4. *Contextual / situation factor*, ditandai dengan tingginya tingkat perubahan dan tekanan pada lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Bangun (2012:233) untuk mempermudah dalam penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus diukur dan juga dipahami secara jelas. Yang menjadi indikator kinerja antara lain:

1. Jumlah pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan,
3. Ketepatan waktu.
4. Kehadiran.
5. Kemampuan untuk bekerja sama.

Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sujarweni (2019:39) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang diperoleh dengan menggunakan prosedur statistik atau cara lain dari pengukuran.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yakni karyawan PT. Semen Indonesia Distributor yang berjumlah 39 orang yang terdiri dari: 1 orang sebagai Kepala Cabang, 3 orang pada bagian Administrasi, 2 orang pada bagian Legalitas, 3 orang pada bagian Finance dan 30 orang pada bagian tenaga kerja bongkar muat. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode *sampling* jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. (Sujarweni, 88:2019).

Identifikasi Variabel

1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 variabel bebas (*independent variable*) yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) dan disiplin kerja (X_2).

2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan (Y).

Teknik Analisis

Uji Validitas

Menurut Ghazali (dalam Sujarweni, 2019:165) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu

kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid apabila nilai Sig. (2-tailed) < taraf Signifikan 0.05.

Uji Reliabilitas

Menurut Suharsini Arikunto (dalam Supriyanto dan Vivin, 2013:49) reliabilitas artinya dapat dipercaya, dapat diandalkan. Artinya kuesioner dapat dinyatakan reliabel apabila memberikan hasil yang tetap walaupun pengujian data dilakukan oleh siapa saja dan kapan saja. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha > 0.60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak, (Sujarweni, 2019:225). Apabila signifikan > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan jika signifikannya < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal. Ghazali (dalam Sujarweni, 2019:225).

2. Uji Linieritas

Menurut Supriyanto dan Vivin (2013:73) uji linieritas dipergunakan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang dipakai telah bersifat linier. Untuk mengetahuinya dengan melihat *deviation from linierity*, apabila nilai signifikansi f pada *deviation from linierity* > 0,05 berarti hubungan variabel adalah linier.

3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan sebagai pengujian apakah dalam model regresi ditemukan kolerasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dengan melihat nilai VIF < 10 maka dapat dinyatakan tidak terjadi kolinieritas antar variabel bebas.

4. Uji Heterokedastisitas

Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang

lainnya. Apabila nilai Sig. > 0.05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan dengan tujuan untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan beberapa variabel independen. (Supriyanto dan Vivin, 2012:70). Model persamaan regresi linier berganda menurut Supriyanto dan Vivin (2013:70) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_KX_K$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (variabel terpengaruh)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Ghazali (dalam Sujarweni, 2019:229). Jika nilai probabilitas signifikansinya < dari 0,05 (5%) maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Ha diterima apabila taraf signifikan (α) < 0,05 dan H_0 diterima jika taraf signifikan (α) > 0,05. (Sujarweni, 2019:229).

2. Uji F

Uji F digunakan untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. (Sujarweni, 2019: 228). Signifikansi model regresi secara simultan diukur dengan melihat nilai signifikan, jika nilai Sig. < 0,05 maka H_a diterima dan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig. (2-tailed)	Ket.
OCB (X_1)	X _{1.1}	0.003	Valid
	X _{1.2}	0.012	Valid
	X _{1.3}	0.000	Valid
	X _{1.4}	0.000	Valid
	X _{1.5}	0.000	Valid
	X _{1.6}	0.000	Valid
	X _{1.7}	0.004	Valid
	X _{1.8}	0.000	Valid
Disiplin (X_2)	X _{2.9}	0.000	Valid
	X _{2.10}	0.000	Valid
	X _{2.11}	0.004	Valid
	X _{2.12}	0.000	Valid
	X _{2.13}	0.000	Valid
	X _{2.14}	0.002	Valid
Kinerja (Y)	Y.15	0.000	Valid
	Y.16	0.000	Valid
	Y.17	0.000	Valid
	Y.18	0.000	Valid
	Y.19	0.000	Valid

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa semua instrumen dinyatakan valid karena nilai Sig.(2-tailed) < taraf signifikan 0.05.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Std. Reliabilitas	Ket.
OCB (X_1)	0.704	Nilai Alpha > 0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0.711		Reliabel
Kinerja (Y)	0.767		Reliabel

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa ke tiga variabel dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0.60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Asymp. Sig. (2-tailed) standart	Ket.
OCB (X ₁)	.520	≥ 0.05	Berdistribusi Normal
Disiplin Kerja (X ₂)	.346	≥ 0.05	
Kinerja (Y)	.079	≥ 0.05	

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa ketiga variabel tersebut memiliki nilai Asymp Sig ≥ 0.05 maka data dari ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Alpha	Ket.
OCB terhadap kinerja	.531	≥ 0.05	Linier
Disiplin kerja terhadap kinerja	.449	≥ 0.05	

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai Sig. ≥ 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat bersifat linier.

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Ket.
	Tolerance	VIF	
OCB (X ₁)	.814	1.229	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X ₂)	.814	1.229	

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai VIF yang ditemukan sebesar 1.229. Oleh karena nilai tersebut kurang dari 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi kolinieritas antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan variabel disiplin kerja.

4. Uji Heterokedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	.Sig	Probabilitas
Regresion	.156	.05

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai F yang ditemukan sebesar 1.961 dengan sig. 0.156 > 0.05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Tabulasi Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t _{hitung}	Sig.t	Ket.
X ₁	.026	.270	.789	H ₀ diterima
X ₂	.330	2.406	.021	Ha diterima
Constant				13.700
R square				.018
F _{hitung}				3.946
Sig. F				.028

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan hasil tabel uji di atas diperoleh model persamaan regresi $Y = 13.700 + 0.026X_1 + 0.330X_2$. Nilai koefisien X₁ sebesar +0.026, artinya jika X₁ mengalami kenaikan 1 satuan maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0.026 satuan, dan nilai koefisien X₂ sebesar +0.330 artinya jika X₂ mengalami kenaikan 1 satuan maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0.330 satuan. Nilai positif menggambarkan hubungan secara searah antara variabel Y dan X.

Uji Hepotesis

1. Uji t

Berdasarkan hasil pengujian data dapat dilihat pada tabel 6 hasil tabulasi uji regresi linier berganda dapat diketahui bahwa:

- a. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai Sig. $0.789 > 0.05$ berarti bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- b. Variabel disiplin kerja memiliki nilai Sig. sebesar $0.021 < 0.05$ berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Berdasarkan hasil pengujian data dapat dilihat pada tabel 6 hasil tabulasi uji regresi linier berganda dapat diketahui bahwa nilai Sig. yang ditunjukkan sebesar $0.028 < 0.05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh secara simultan antara *Organizational Citizenship Behavior* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil pengujian data dapat dilihat pada tabel 6 hasil tabulasi uji regresi linier berganda dapat diketahui bahwa nilai R^2 (R Square) sebesar 0,180 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas X memiliki pengaruh kontribusi sebesar 18% terhadap variabel Y dan 82% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya diluar variabel X yang diteliti.

Pembahasan

1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian data yang diperoleh, menunjukkan hasil uji t (parsial) pada nilai Sig. variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) sebesar $0.789 > 0.05$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat diketahui variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Semen Indonesia Distributor cabang Nganjuk. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti perilaku OCB sering nampak didalam perusahaan, tetapi berdasarkan hasil dari pengujian kuesioner menunjukkan bahwa perilaku OCB tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan perilaku OCB merupakan perilaku yang dilakukan secara suka rela tanpa adanya paksaan. Hanya beberapa karyawan yang menerapkan perilaku OCB yang memiliki jiwa sosial individu yang tinggi.

Selain itu pembagian tugas yang cukup jelas pada masing-masing karyawan didalam perusahaan membuat para karyawan fokus dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ricky Lukito studi kasus pada UD. Untung Jaya Sidoarjo yang berjudul Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada produksi PVC menunjukkan hasil bahwa *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian data diperoleh hasil uji t (parsial) nilai Sig. pada variabel disiplin kerja (X_2) sebesar $0.21 < 0.05$. Berarti variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh

secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Semen Indonesia Distributor. Dalam penelitian ini kedisiplinan karyawan yang diukur melalui indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan pekerjaan, ketaatan pada standart kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja secara etis memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dori Mitra Candana studi kasus pada PT. Incasi Raya Muaro Sakai yang berjudul pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Organizational Citizenship dan Disiplin Behavior Terhadap Kinerja Karyawan*

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. sebesar $0.028 < 0.05$ hal ini bermakna bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y) PT.Semen Indonesia Distributor cabang Nganjuk. Artinya perilaku OCB dan disiplin kerja karyawan secara bersama-sama memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan penelitian ini dapat menggambarkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja karyawan. Pada umumnya karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu karyawan yang memiliki jiwa sosial yang tinggi yang menggambarkan perilaku OCB

juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, meskipun dalam penelitian ini perilaku OCB tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Distributor Cabang Nganjuk, penghitungan data dengan menggunakan SPSS25. Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Distributor cabang Nganjuk, yang berarti H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak.

Variabel disiplin kerja(X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Distributor cabang Nganjuk, yang berarti H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Distributor cabang Nganjuk, yang berarti H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Candana, Dori Mittra (2018), *Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan*. Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi. Vol.7 No.1 . Hlm. 1-8.
- Darmawan, Deni. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Fitriastuti, Triana. (2013). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational*

- Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Dinamika Manajemen. Vol.4 No.2. Hlm. 103-114.
- Hakim, Abdul. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Semarang: EF Press Digimedia.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, Jausuf. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendikia.
- Lestari, Endah R. dan Nur Kholifah. (2018). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri. Vol.7 No.2. Hlm. 116-123.
- Masram dan Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE.
- Sinambela, Lijan P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- _____, (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Singodimedjo, Markum. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya:SMMAS.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2019). *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*: PUSTAKABARUPRESS.
- Supriyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Supriyanto, Achmad S. dan Vivin Maharani. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suzana, Anna. (2017). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di: PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Cirebon)*. Jurnal Logika. Vol XIX No.1. Hlm. 42- 50.
- Syahida, Nur dan Nanik Suryani. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa*. *Economic Education Analysis Journal*. Vol.7 No.2. Hlm. 610-623.
- Titisari, Purnamie. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta:Wacana Media.
- Wahjono, Sentot I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widya K, Betania dan Ade Rustiana. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK PGRI 1 Mejobo Kudus*. *Economic Education Analysis Journal*. Vol. 3 No. 2. Hlm. 227-231.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal, Rivai dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.