



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA



**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR*
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT YODYA KARYA CAWANG JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

Rahmah Latifah

1502025211

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI STRATA SATU MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR*
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT YODYA KARYA CAWANG JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

Rahmah Latifah

1502025211

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI STRATA SATU MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **"PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YODYA KARYA CAWANG JAKARTA TIMUR"** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau Ijazah Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 28 Agustus 2019

Yang Menyatakan,



Rahmah Latifah

NIM 1502025211

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YODYA KARYA CAWANG JAKARTA TIMUR**

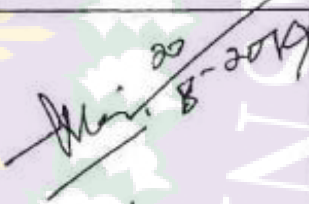
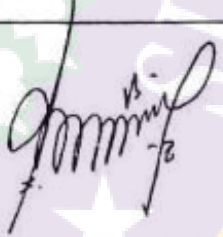
NAMA : **RAHMAH LATIFAH**

NIM : **1502025211**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M.	
Pembimbing II	Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
YODYA KARYA CAWANG JAKARTA TIMUR**

yang disusun oleh :
Rahmah Latifah
1502025211

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal : 28 Agustus 2019

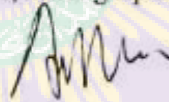
Tim penguji :

Ketua, merangkap anggota :



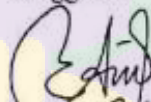
(Yusdi Daulay, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.)

Anggota :

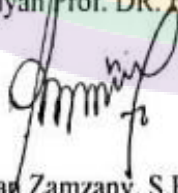


(Edi Setiawan, S.E., M.M.)

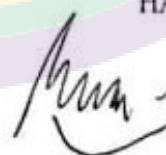
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.
HAMKA



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)



(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rahmah Latifah
NIM : 1502025211
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YODYA KARYA CAWANG JAKARTA TIMUR”.

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 28 Agustus 2019
Yang Menyatakan,



(Rahmah Latifah)

RINGKASAN

Rahmah Latifah (1502025211)

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YODYA KARYA CAWANG JAKARTA TIMUR

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA. 2019. Jakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *Organizational Citizenship Behaviour* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner dan diukur menggunakan skala likert. Variabel yang digunakan yaitu, *Organizational Citizenship Behaviour* dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan populasi seluruh karyawan perusahaan PT.Yodya Karya Cawang Jakarta Timur yang berjumlah 108 orang. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi parsial, analisis koefisien korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Hasil regresi linier berganda yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 1,445 + 0,249 X_1 + 0,398 X_2$ Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak terjadi autokorelasi.

Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,910 > 1,659$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan, variabel disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $6,077 > 1,659$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan variabel *Organizational Citizenship Behaviour* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $39,233 > 3,08$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

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

ABSTRACT

Rahmah Latifah (1502025211)

THE EFFECT OF BEHAVIOUR ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP AND WORKING DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT YODYA KARYA CAWANG JAKARTA TIMUR

Skription. Bachelor Degree Program Management Major. Faculty of Economics and Business of University of Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA. 2019. Jakarta

In this study using a survey method with data collection in the form of questionnaires and measured using a Likert scale. The variables used are Organizational Citizenship Behavior and Work Discipline as independent variables and Employee Performance variables as dependent variables. The sampling technique in this study uses a saturated sample with a population of all employees of PT. Yodya Karya Cawang, East Jakarta, totaling 108 people. Data processing and analysis techniques used are descriptive statistical analysis, multiple linear regression, classic assumption tests, partial correlation coefficient analysis, multiple correlation coefficient analysis, analysis of the coefficient of determination and hypothesis testing. The results of multiple linear regression obtained are $\hat{Y} = 1.445 + 0.249 X_1 + 0.398 X_2$ The classical assumption test result show that normal distributed residuals do not occur multicollinearity, heterocedasticity does not occur and autocorrelation does not occur.

The results of this study partially show that there is a positive and significant influence between *Organizational Citizenship Behavior* variables on employee performance variables with a $t_{count} > t_{table}$ of $3.910 > 1.659$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, work discipline variables have a positive and significant effect on employee performance variables with a $t_{count} > t_{table}$ of $6.077 > 1.659$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously *Organizational Citizenship Behavior* and work discipline variables have a positive and significant effect on employee performance variables with a $F_{count} > F_{table}$ value of $39.233 > 3.08$ and a significance value of $0.000 < 0.05$.

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

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji syukur kehadiran Allah SWT , yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya , Sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul **“PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YODYA KARYA CAWANG JAKARTA TIMUR.”** Dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini penulis menyadari bahwa penelitian yang telah dilakukan tidak luput dari dukungan, bantuan, bimbingan serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu perkenankanlah penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT sebagai tempat pelarian berkeluh kesah dalam segala kondisi.
2. Kedua orangtua tercinta Bapak Bachtiar dan Ibu Hera , Kakak tercintaku Mas iky, Mbaiya, Mbarini, Nitika, terimakasih sudah menjadi sumber kebahagiaanku dan banyak membantu
3. atas semua doa, kasih sayang, dan dukungan materi dan moral yang menjadi motivasi untuk putrimu ini dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Gunawan Surtoputro , M.Hum. Selaku rektor Universitas Muhammadiyah Prof. Dr.HAMKA.
5. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajaranya.

6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, SE., MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen dan selaku Dosen Pembimbing II. Terimakasih telah meluangkan waktu untuk menyampaikan masukan, kritik dan saran dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M selaku Dosen Pembimbing I. Terimakasih telah meluangkan waktu untuk menyampaikan masukan, kritik dan saran dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Edi Setiawan SE., M.Si selaku Sek. Prodi Manajemen, Terimakasih pak atas segala bimbingan, motivasi dan ilmu yang diberikan selama penyusunan skripsi ini.
9. Sahabat sahabat pejuang skripsi Elis, Nasya, Wani, Hesti, Tya, Wiya, Sasi, Sarah, Mamoy, Laras, Mela, Rani, Vina, Doni, Misbah, Dzafer, Tyo, Pai terimakasih karena selalu memberi suasana dengan segala suka dan duka menyemangati, pendengar dan penasehat yang baik, canda tawa selama kuliah.
10. Sahabat sahabatku diluar Kampus Bunga, Biby, Muti, Lyana, Windy.
11. Sepupu saya, terimakasih atas bantuan yang telah diberikan kepada saya.
12. PT. Yodya Karya (Persero), Mba heni, Mba riska, Mba yuvita, Mba ella dan staf serta pegawai yang telah membantu menjadi objek penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
13. Teman – teman Manajemen Sumber Daya Manusia dan Jurusan Manajemen angkatan 2015 yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuan yang telah diberikan.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan penulis. Akhir kata, Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Aamiin.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Jakarta, 18 Desember 2019



Rahmah Latifah

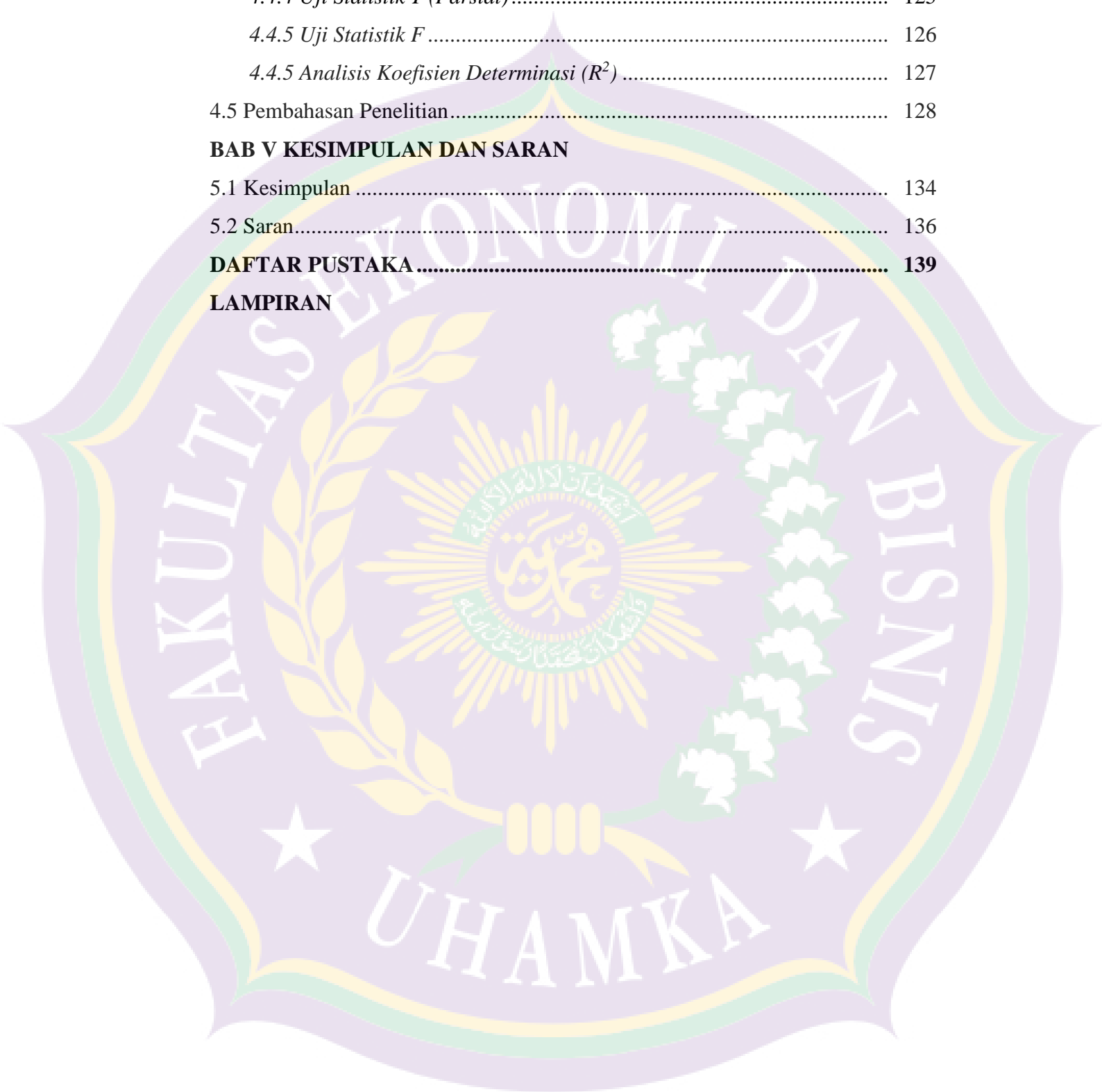
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
RINGKASAN/ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan.....	10
<i>1.2.1 Identifikasi Masalah</i>	<i>10</i>
<i>1.2.2 Pembatasan Masalah</i>	<i>11</i>
<i>1.2.3 Perumusan Masalah</i>	<i>11</i>
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II Tinjauan Pustaka	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	13
2.2 Telaah Pustaka	25
<i>2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	<i>25</i>
<i>2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....</i>	<i>25</i>
<i>2.2.2 Kinerja Karyawan.....</i>	<i>26</i>
<i>2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan</i>	<i>26</i>
<i>2.2.2.2 Faktor-Faktor Kinerja</i>	<i>27</i>

2.2.2.3	<i>Dimensi Kinerja</i>	28
2.2.2.4	<i>Indikator Kinerja Karyawan</i>	29
2.2.3	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	30
2.2.3.1	<i>Pengertian Organizational Citizenship Behaviour</i>	30
2.2.3.2	<i>Dimensi Organizational Citizenship Behaviour</i>	31
2.2.3.3	<i>Indikator Organizational Citizenship Behaviour</i>	33
2.2.3.4	<i>Faktor yang mempengaruhi Dimensi dan Indikator OCB</i> ..	35
2.2.3.5	<i>Manfaat Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	37
2.2.4	<i>Disiplin Kerja</i>	39
2.2.4.1	<i>Pengertian Disiplin Kerja</i>	39
2.2.4.2	<i>Jenis Disiplin Kerja</i>	41
2.2.4.3	<i>Faktor-faktor Disiplin Kerja</i>	41
2.2.4.4	<i>Dimensi Disiplin Kerja</i>	44
2.2.4.5	<i>Indikator Disiplin Kerja</i>	45
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	46
2.3.1	<i>Hubungan OCB terhadap Kinerja Karyawan</i>	46
2.3.2	<i>Hubungan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan</i>	47
2.3.3	<i>Hubungan antara Organizational Citizenship Behaviour dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan</i>	47
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	50
BAB III Metodologi Penelitian		
3.1	<i>Metodologi Penelitian</i>	51
3.2	<i>Operasional Variabel</i>	54
3.3	<i>Populasi dan Sampel Penelitian</i>	59
3.3.1	<i>Populasi</i>	59
3.3.2	<i>Sampel</i>	59
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	60
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	60
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	60
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	61
3.5.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	61

3.5.1.1 Uji Validitas.....	62
3.5.1.2 Uji Reabilitas.....	63
3.6.2 Analisis Statistic Deskriptif.....	63
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	64
3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
3.6.5.1 Model Regresi Linear Berganda.....	67
3.6.5.2 Analisis Koefisien Korelasi.....	67
3.6.5.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	69
3.6.5.4 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistic T).....	70
3.6.5.5 Uji Serentak (Uji Statistik F).....	71
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	72
4.1.1 Sejarah PT. Yodya Karya (Persero).....	72
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	75
4.1.3 Budaya Perusahaan.....	76
4.1.4 Struktur Organisasi PT. Yodya Karya.....	77
4.1.5 Bisnis Utama Perusahaan.....	78
4.1.6 Gambaran umum Karyawann PT. Yodya Karya (Persero).....	81
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Interpretasi.....	84
4.2.1 Uji Kualitas Data.....	84
4.2.1.1 Uji Validitas Instrumen.....	84
4.2.1.2 Uji Reabilitas Instrumen.....	87
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	87
4.2.2.1 Persepsi Responden terhadap Variabel OCB (X_1).....	88
4.2.2.2 Persepsi Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	100
4.2.2.3 Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	108
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	116
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	124
4.4.1 Koefisien Korelasi Parsial.....	122
4.4.3 Analisis Regresi Linear.....	124

4.4.4 Uji Statistik <i>T</i> (Parsial)	125
4.4.5 Uji Statistik <i>F</i>	126
4.4.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	127
4.5 Pembahasan Penelitian	128
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	134
5.2 Saran	136
DAFTAR PUSTAKA	139
LAMPIRAN	



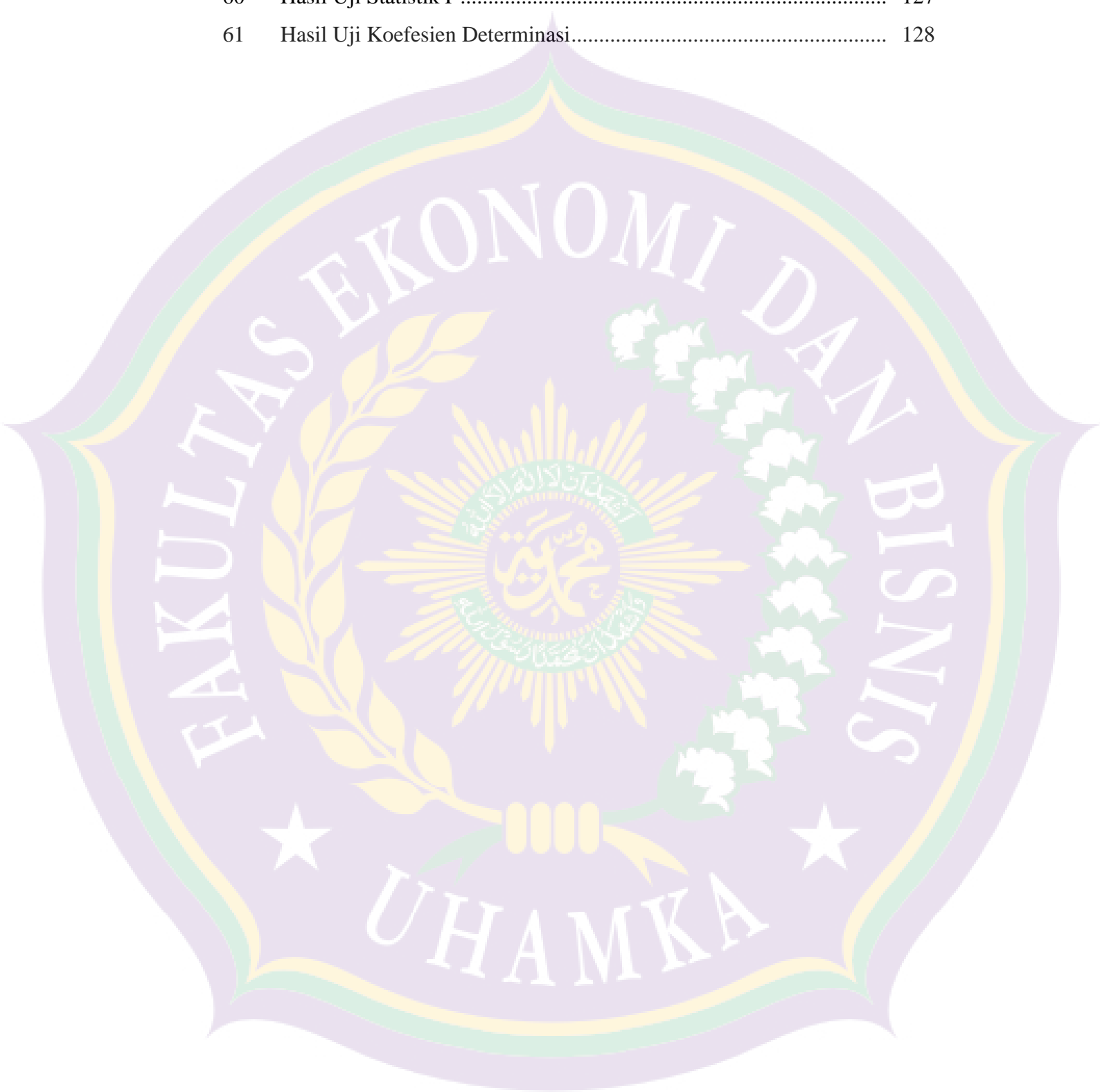
DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1	Kinerja Karyawan di PT.Yodya Karya	3
2	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> di PT.Yodya Karya.....	6
3	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	14
4	Operasional Variabel.....	54
5	Skor Nilai Skala <i>Likert</i>	61
6	Kriteria <i>Persentase</i> Tanggapan Responden	42
7	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	46
8	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	48
9	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	81
10	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	82
11	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	83
12	Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (X_1)	84
13	Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2).....	85
14	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	86
15	Uji Reabilitas.....	87
16	Nilai rata-rata dan Standar Deviasi Variabel <i>Descriptive Statistic</i>	88
17	Saya bersedia membantu karyawan baru yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan	89
18	Saya bersedia meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang lain apabila mendapat masalah dalam pekerjaan.....	89
19	Saya bersedia membantu mengerjakan tugas rekan kerja yang berada di sekitar saya	90
20	Saya bersedia bekerja melebihi waktu yang ditentukan.....	91
21	Saya selalu mematuhi perintah perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi	91
22	Saya berusaha untuk berlaku jujur dalam bekerja.....	92

23	Saya sering memberi masukan kepada perusahaan dalam hal perbaikan dan pembenahan organisasi.....	92
24	Saya rutin menghadiri setiap pertemuan perusahaan meskipun bukan Hal yang penting namun dapat mengangkat <i>image</i> organisasi.....	93
25	Saya tertarik untuk mencari informasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan misalnya pengumuman organisasi, memo	94
26	Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan.....	95
27	Saya tidak suka menghabiskan waktu untuk mengadu tentang masalah-masalah yang tidak penting atau sepele.....	95
28	Saya tidak suka ber-negative thinking dan akan mengambil sisi positif dalam melihat suatu permasalahan.....	96
29	Saya berusaha untuk selalu menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dengan rekan kerja dan juga atasan ...	96
30	Saya pernah mengingatkan rekan kerja atas tindakannya dalam mencegah timbulnya masalah.	98
31	Rekapitulasi Kuisisioner Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour (X₁)</i>	98
32	Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja.....	101
33	Saya istirahat sesuai dengan jam istirahat kantor	101
34	Saya pulang kerja sesuai dengan jam pulang yang ditentukan	102
35	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan dan selalu berpakaian rapi	102
36	Saya selalu bersikap sopan dan santun dalam bekerja	103
37	Saya patuh pada standard operasional perusahaan (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan.....	104
38	Saya dapat menjaga tingkah laku saya dalam bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan	104

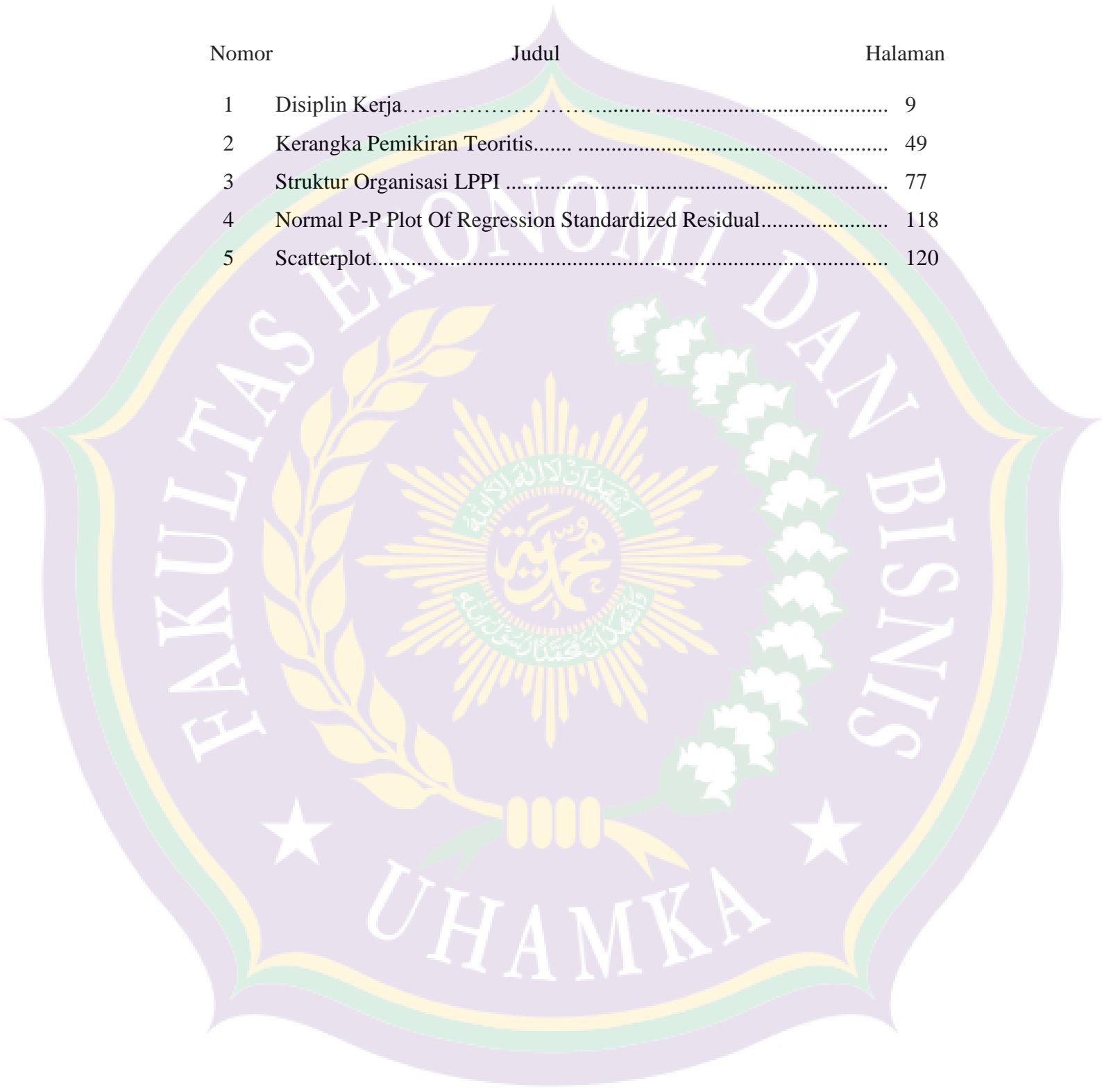
39	Saya mengerjakan tugas kantor sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	105
40	Saya dapat menjaga tingkah laku saya dalam bekerja sesuai dengan norma yang berlaku.....	106
41	Rekapitulasi Kuisioner Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	106
42	Hasil kerja/volume yang dicapai sesuai dengan yang sudah saya tentukan.....	108
43	Saya melakukan kontribusi yang baik terhadap perusahaan dengan memberikan ide/gagasan bagi kemajuan perusahaan	109
44	Saya teliti dalam melaksanakan pekerjaan.....	109
45	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan.....	110
46	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.	110
47	Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.....	111
48	Saya selalu masuk kerja pada jam yang ditentukan perusahaan.	112
49	Saya Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.....	112
50	Saya membantu memberi saran kepada atasan dalam hal perbaikan untuk peningkatan produktivitas perusahaan.	113
51	Saya menghargai rekan kerja satu sama lain.....	114
52	Saya mampu menjalin kerjasama dengan tim dalam melaksanakan pekerjaan	114
53	Rekapitulasi Kuisioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)	115
54	Hasil Uji Normalitas.....	117
55	Hasil Uji Autokorelasi.....	121
56	Koefesien Korelasi Parsial OCB dan Kinerja Karyawan.....	123
57	Koefesien Korelasi Parsial Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	123
58	Hasil Regresi Linear Berganda	124
59	Hasil Uji Statistik T.....	126

60	Hasil Uji Statistik F	127
61	Hasil Uji Koefesien Determinasi.....	128



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Disiplin Kerja.....	9
2	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	49
3	Struktur Organisasi LPPI	77
4	Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual.....	118
5	Scatterplot.....	120



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1	Kuisisioner	1/32
2	Data Kuisisioner.....	6/32
3	Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	17/32
4	Uji Validitas Disiplin Kerja.....	18/32
5	Uji Validitas Kinerja Karyawan	19/32
6	Hasil Output SPSS	20/32
7	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Skripsi.....	27/32
8	Surat Tugas.....	28/32
9	Hasil Konsultasi Pembimbing 1	29/32
10	Hasil Konsultasi Pembimbing 2	30/32
11	Tanggapan Permohonan Riset.....	31/32
12	Daftar Riwayat Hidup	32/32

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Pada Era globalisasi saat ini persaingan bisnis menjadi semakin kompetitif sehingga mengakibatkan perubahan lingkungan bisnis dan organisasi berjalan dengan cepat dan tidak pasti. Kondisi tersebut menuntut setiap organisasi agar lebih berbenah diri untuk bisa menangkap peluang dan menyesuaikan diri dari tuntutan global. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia secara tepat dan optimal. Tuntutan organisasi memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang telah berubah. Dengan adanya tuntutan di suatu organisasi atau perusahaan untuk mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas berarti hal ini SDM memegang peranan penting dalam meningkatkan suatu kinerja dan kesuksesan organisasi.

Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut mengembangkan cara untuk dapat mempertahankan karyawan pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi yang maksimal pada organisasi. Karyawan yang baik, karyawan yang mampu membawa perubahan bagi perusahaan dan menjadi motivasi bagi karyawan yang lain untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya. Berkembang atau tidaknya seorang karyawan di suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan dapat meningkat apabila organisasi mampu memberikan motivasi dan memperhatikan kepuasan kerja yang akan berdampak langsung pada kinerja organisasi (Nursamsyi,2013).

Kinerja yang baik menuntut karyawan agar berperilaku sesuai dengan apa yang di harapkan oleh suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu factor yang digunakan untuk melihat keberhasilan suatu organisasi. lingkungan kerja yang baik maka akan menciptakan kinerja karyawan yang baik pula, karena kinerja seorang karyawan berpegaruh terhadap lingkungan yang ada di perusahaan. Kinerja atau *job performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), begitu juga suatu tindakan untuk melakukan peran bagi karyawan di dalam perusahaan mereka berada (Evanita,2014).

Sebuah perusahaan dapat mencapai tujuan dan dapat berjalan dengan baik karena kinerja yang dihasilkan oleh setiap komponen sepenuhnya berjalan dengan lancar dan baik serta saling mendukung. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan. PT Yodya Karya memiliki kinerja yang cukup baik namun ada beberapa kekurangan yang menghambat kinerja karyawannya yang belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, seperti pencapaian target tugas tidak sesuai dengan

waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan permasalahan yang menjadi perhatian kinerja para karyawan pada perusahaan tersebut belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan. Seperti yang terjadi pada salah satu perusahaan PT Yodya Karya di Jakarta. Terlihat seperti mengalami penurunan kinerja. Hal ini dipahami peneliti melalui proses magang selama 2 bulan di perusahaan tersebut yang akhirnya peneliti ingin menganalisa lebih jauh dengan merujuk pada penelitian ini. Berikut adalah tabel kinerja karyawan di Di PT. Yodya Karya (Persero) :

Tabel 1
Kinerja Karyawan (2017-2018)
Di Lembaga PT. Yodya Karya (Persero)

A. Perilaku Kerja	2017	2018
1. Disiplin	90%	80%
2. Tanggung Jawab	95%	85%
3. Kerjasama	90%	80%
4. Kepemimpinan	95%	90%
5. Kejujuran	95%	90%
B Hasil Kerja		
1. Kualitas Kerja	100%	90%
2. Kuantitas Kerja	95%	90%
3. Keterampilan Kerja	95%	85%
4. Semangat Kerja	95%	90%
Jumlah	845%	780%

Sumber: PT. Yodya Karya (Persero)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh berbagai factor. Suatu kinerja didukung oleh adanya faktor, faktor eksternal maupun internal sedangkan OCB dijelaskan perilaku yang ada dari dalam diri karyawan, yang dapat berpengaruh kepada lingkungan internal perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan di PT Yodya karya mungkin akan berpengaruh pada sistem kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan pengamatan peneliti hal ini cukup memberikan acuan untuk meneliti bagaimana variabel OCB berpengaruh pada kinerja karyawan yang lain. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bisa menjadi konsep dasar yang dijadikan acuan dalam penelitian ini. Dalam suatu perusahaan tentu perusahaan menginginkan karyawan yang baik yaitu karyawan yang dapat membawa kemajuan bagi perusahaan. Perilaku yang perusahaan inginkan pada karyawan yaitu karyawan yang tidak hanya bekerja sesuai *job description* nya saja tetapi juga diluar *job description* seperti perilaku *extra role*, yaitu melakukan kontribusi ekstra dalam menyelesaikan pekerjaan dari perusahaan. Perilaku tersebut disebut juga *organizational citizenship behaviour*. Kinerja yang baik, persepsi, perilaku yang baik, kepribadian yang baik mendorong terbentuknya kinerja yang baik pada diri seorang karyawan, sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja organisasi. Dimana hal-hal tersebut berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behaviour* dapat dianggap sebagai perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang yaitu disebut perilaku yang melebihi permintaan tugas yang telah

ditetapkan. Perilaku individu yang baik membawa dampak yang baik pula bagi perusahaan maupun karyawan yang lain.

Organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain (Robbin dan Jugde,2012:40). Dengan adanya pegawai yang memiliki OCB yang tinggi maka akan meringankan tugas-tugas pimpinan perusahaan sehingga konsekuensinya akan meningkatkan kinerja pribadi dan kinerja organisasi.

Perusahaan tentu sangat mengharapkan banyak pegawai yang memiliki OCB yang tinggi karena perilaku tersebut memudahkan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Kesadaran mengenai tugas dan visi organisasi yang didukung oleh budaya organisasi yang kuat mendukung berkembangnya *Organizational Citizenship Behavior* (Kusdi, 2013:110).

Dengan adanya OCB, seorang karyawan mampu untuk mempertahankan konsistensi pekerjaannya dan mampu mengendalikan diri melebihi apa yang telah diharapkan oleh organisasinya. Hal tersebut sangat mempengaruhi bagaimana seorang pemimpin dalam mengevaluasi kinerja karyawannya (Sani,2013).

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf karyawan bagian perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia mengenai perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan diperoleh kesimpulan bahwa tingkat perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan belum cukup tinggi dan diindikasikan terdapat masalah pada perilaku *organizational citizenship behavior*, hal tersebut penulis rangkum ke dalam tabel 2 dibawah ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2
Indikator Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
Di PT. Yodya Karya (Persero)

Indikator Perilaku OCB	Perilaku OCB di PT. Yodya Karya (Persero)
<i>Altruism</i> (ketidakegoisan)	Inisiatif untuk membantu rekan kerja yang tidak masuk kerja, atau karena berhalangan masih dapat dikatakan rendah. Biasanya atasan harus memberi instruksi terlebih dahulu baru kemudian karyawan membantu menyelesaikan pekerjaan tersebut.
<i>Sportmanship</i> (sikap sportif)	Sikap toleransi karyawan kepada rekan kerjanya dikatakan sudah cukup baik, dan tidak semua karyawan ingin bertahan di dalam Perusahaan
<i>Conscientiousness</i> (sifat berhati-hati)	Kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan membuat karyawan tersebut tidak selalu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugasnya.
<i>Courtesy</i> (kesopanan)	Kebijakan dalam menyelesaikan masalah dan komitmen dengan perusahaan dapat dikatakan sudah cukup baik.
<i>Civic Virtue</i> (moral kemasyarakatan)	Kurangnya partisipasi karyawan dalam kegiatan di luar jam kerja. Biasanya karyawan akan ikut berpartisipasi apabila kegiatan tersebut menarik bagi dirinya.

Sumber : Data yang telah diolah penulis Pra Survey, 2019

Berdasarkan Tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa tingkat perilaku *Organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. Yodya Karya (Persero) masih kurang atau belum cukup tinggi.

Di dalam suatu perusahaan, Sumber daya manusia suatu yang tidak dapat dipisahkan, oleh karena itu perilaku manusia sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan serta kinerja pegawai tersebut. Perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan apabila didalamnya terdapat manusia

yang memiliki tujuan yang sama, yaitu berkeinginan untuk menjadikan tempat ia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan dan kemajuan di setiap tahun.

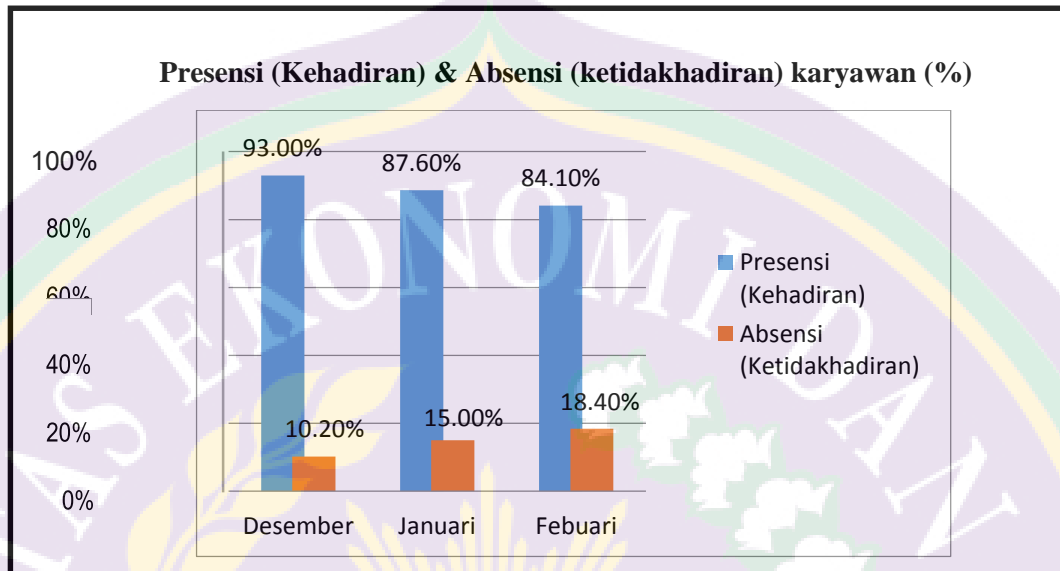
PT Yodya Karya (Persero) sebagai perusahaan yang bergerak di bidang layanan jasa konsultasi konstruksi dan jasa konsultasi non konstruksi, untuk ikut berpartisipasi dalam program pemerintah, khususnya dalam pembangunan ekonomi nasional, dengan cara membina dan mengembangkan perseroan atas dasar prinsip-prinsip ekonomi yang sehat dan rasional perusahaan yang berada di daerah cawang ini memiliki karyawan dengan latar belakang dan keterampilan yang berbeda satu dengan yang lain. PT Yodya Karya memiliki pencapaian kinerja yang cukup baik dan berkembang pada setiap tahunnya. Namun ada beberapa kekurangan yang menghambat kinerja karyawannya yang belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, seperti pencapaian target tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan permasalahan yang menjadi perhatian kinerja para karyawan pada perusahaan tersebut belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini terbukti masih adanya karyawan yang datang terlambat dan pulang kantor sebelum waktunya, hal ini tentu termasuk dalam kedisiplinan kerja.

Disamping itu pada saat jam kerja sedang berlangsung masih terlihat beberapa karyawan yang masih tidak bekerja entah karena tidak ada pekerjaan atau karena memang sengaja untuk tidak bekerja, pada saat jam kerja masih terlihat beberapa karyawan yang meninggalkan kantor. Untuk disiplin kerja yang baik perlu diciptakan pada PT Yodya karya guna meningkatkan kinerja kerja karyawan. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam sumber daya manusia

seperti faktor kedisiplinan. Disiplin kerja yang tinggi memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Karyawan yang disiplin maka akan terpelihara tata tertib dan kelancaran tugas yang diberikan oleh perusahaan secara optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan yang disiplin juga akan memberikan manfaat bagi pegawai yang lain, yaitu menciptakan suasana yang menyenangkan dan membuat semangat pegawai yang lain, lingkungan kerja yang disiplin dan penuh tanggung jawab akan membuat pegawai yang lain merasa termotivasi agar lebih disiplin. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang.

Disiplin kerja yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu disiplin yang baik juga dapat mendorong kinerja karyawan bisa tercapai. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik agar dapat tercapai tujuan perusahaan. Perilaku disiplin dapat menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Berikut adalah data absensi karyawan selama beberapa bulan terakhir di PT. Yodya Karya (Persero), yaitu sebagai berikut:

Tabel 3
Data Presensi (Kehadiran) & Absensi (Ketidakhadiran) Karyawan



Sumber : Bag. Personalia Human Resources Management PT. Yodya Karya (Persero)

Berdasarkan Tabel 3 diatas, menunjukkan adanya penurunan tingkat presensi (kehadiran karyawan) secara signifikan yang disebabkan oleh berbagai faktor, sementara itu tingkat absensi (ketidakhadiran karyawan) pada perusahaan berbanding terbalik, yakni menunjukkan peningkatan pada bulan berikutnya. Hal tersebut tentunya menandakan atau memperlihatkan suatu kondisi disiplin kerja yang kurang baik di perusahaan, jika hal ini dibiarkan tentu saja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2018), Utami (2017), Suzana, (2017) dan Sari (2015) menunjukkan bahwa regresi yang diuji dalam penelitian ini adalah signifikan atau dengan kata lain ada pengaruh positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Wati (2018) Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain *Organizational Citizenship* terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada perusahaan yaitu faktor disiplin kerja. Menurut Lesmana (2018), Ferawati (2017) dan Wibawa (2016) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas untuk meneliti lebih lanjut dengan latar belakang ingin mengetahui bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* dan Disiplin kerja yang dilakukan di PT Yodya Karya terhadap kinerja karyawan, maka dari fenomena tersebut dapat dilihat bahwa ada factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yodya Karya Cawang Jakarta Timur”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Kinerja Karyawan, *Organizational Citizenship Behaviour* dan Disiplin Kerja di PT. Yodya Karya?
2. Apakah *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Yodya Karya?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Yodya Karya ?

4. Apakah *Organizational Citizenship Behaviour* dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT Yodya Karya?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas serta adanya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini Kinerja karyawan membatasi berbagai macam aspek yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (X_1) dan Disiplin Kerja.

Dalam hal *Organizational Citizenship Behaviour* (X_1), peneliti membatasi berbagai macam aspek yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behaviour*. Dalam hal Disiplin Kerja, peneliti membatasi berbagai macam aspek yang berkaitan dengan disiplin kerja.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pelaksanaan Kinerja Karyawan, *Organizational Citizenship Behaviour* dan Disiplin Kerja di PT. Yodya Karya

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian merupakan suatu yang sangat berharga untuk mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh penulis selama kuliah di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi Akademik

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan dengan cara menguji kebenaran sebuah teori atau menemukan teori baru.

2. Manfaat bagi Peneliti

Untuk pengaplikasian materi dan penerapan ilmu yang diterima selama di bangku perkuliahan serta perluasan wawasan belajar menjadi praktisi dalam analisis dan pengambilan keputusan serta kesimpulan.

3. Manfaat bagi Perusahaan.

Untuk dijadikan bahan evaluasi perusahaan dalam menentukan ide baru dibidang Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kualitasnya yang berkaitan dengan promosi Kinerja karyawan, OCB dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Anthony, E.A., “*Effects Of Discipline Management On Employee Performance In An Organization: The Case Of County Education Office Human Resource Department, Turkana County*”. *Journal of Human Resource and Business Administration*, Vol., 2, Issue 3, 2017
- Chelagat, Joy Lelei “*Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in Banking Sector, Nairobi County, Kenya*” *International Journal of Business, Humanities and Technology* Vol. 5, No. 4; August, 2015.
- Ferawati, Apfia “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Indo Persada*”, *Jurnal AGORA Universitas Kristen Petra*, Vol., 5, No. 1,2017.
- Friastuti, Triana. “*Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasial, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan*”. *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol. 4, No. 2, 2013, Hal: 103-114.
- Gunawan, Johana Susanti, Solang, Pimkam Datun, dan Kartika, Endo Wijaya. “*Organizational Citizenship Behavior Yang Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Konsumen Di Hotel Sheraton Surabaya*”. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, Vol. 2, No. 1.
- Hamdi, Asep Saepul. E. Bahruddin. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*.(Yogyakarta: Deepublisher).
- Julita By Paruru dkk “*Pengaruh disiplin kerja dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. AIR MANADO*”, *Jurnal EMBA*,. 5, No. 1, 2016
Kualitatif dan R&D). Bandung: CV Alfabeta.
- Lestari, R.E dan Ghaby, F.K “*Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PG Kerebet Baru Malang*”, *Jurnal Teknologi dan Manajemen argoindustri*, Vol., 7, No. 2 (116-123), 2018.

- Linda Kartini Ticoalu “*Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*” Jurnal EMBA 783 Vol., 1 No.4, 2013, Hal. 782-790
- Marliani, Rosleny. (2015). *Psikologi Industri dan organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Pangarso, Astadi dan Susanti, Intan Putri “*Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro pelayanan social dasar secretariat daerah provinsi Jawa Barat.*” Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, Vol., 9, No. 2, 2016.
- Patricia M. Sahanggamu dan Silvy L. Mandey “*Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya*”, Jurnal EMBA, Vol., 2 No. 4, 2014 ISSN 2303-1174
- Rivai, Veithzal Z. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rozi, Sulistini, Noor Hidayati, “*Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin*”, Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Vol.,6, No. 1, Banjarmasin, 2017.
- Sanjaya, Romy dan Roy Setiawan “*Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan organizational trust terhadap kinerja karyawan*”, Jurnal AGORA, Vol., 5, No. 3, 2017.
- Sari, Irma Luvia “*Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) , Komitmen Organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ultra Jaya Milk Cabang Yogyakarta*”, Jurnal Manajemen., 5, No. 2, 2015
- Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, Denok “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta*” Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, JENIUS. Vol. 1, No. 2, Januari 2017
- Suzana, Anna “*Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap kinerja karyawan.*” Jurnal Ilmiah Lemlit Unswagati, Vol., 19, No. 1, 2017.

Tambe, Sukhada dan Shanker, Dr.Meera. (2014). *A Study of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Its Dimensions: A Literature Review*. International Research Journal of Business and Management – IRJBM, Volume No-1.

Uhamka FEB. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA.

Wibawa, Yakub “*Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia regional V kota Bandung*” Institutional repositories & scientific journals, 2016.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.

Yumna Dalian Putri dan Hamidah Nayati Utami “*Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu)*”, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol., 46, No. 1, 2017