

The Influence Of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Work Discipline And Organizational Commitment On The Performance Of State Civil Apparatus Employees Of The Banyumanik District Office, Semarang City

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang

Siska Sagita Kuswardaningrum^{1*}, Hasan Abdul Rozak²

Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

siskasagita120@gmail.com¹, hasanarozak@edu.unisbank.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

In this study aims to analyze the influence of organizational citizenship behavior (OCB), work discipline, organizational commitment on the performance of employees of the State Civil Apparatus in Banyumanik District Office, Semarang City. In this study using saturated sampling method. While the method of data analysis using validation test, reliability test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, F test, and t test, data management is assisted by using SPSS software version 23. The results of the study can be concluded that the significant value of the organizational citizenship behavior (OCB) variable, work discipline and organizational commitment is $0.000 < 0.05$, meaning that the organizational citizenship behavior (OCB) variable, work discipline and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance State Civil Apparatus Banyumanik District Office, Semarang City.

Keywords : Organizational Citizenship Behavior (OCB), Work Discipline, Organizational Commitment, Employee Performance

ABSTRAK

Dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh organizational citizenship behavior (ocb), disiplin kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara kantor kecamatan banyumanik kota semarang. Dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Sedangkan metode analisis data menggunakan uji validasi, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji t, pengelolaan data dibantu dengan menggunakan software SPSS versi 23. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan pada variabel organizational citizenship behavior (ocb), disiplin kerja dan komitmen organisasi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya pada variabel organizational citizenship behavior (ocb), disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.

Kata Kunci : Organizational Citizenship Behavior (OCB), Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia organisasi memainkan peran penting baik dalam bisnis maupun institusi. Ketika datang untuk mengelola organisasi dan mencapai kesuksesan dalam institusi dan bisnis, sumber daya manusia memainkan peran penting. sebagai tolok ukur untuk mendongkrak kinerja karyawan, sumber daya manusia.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Kinerja pegawai seseorang merupakan hasil kerja yang telah dicapainya dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan ketepatan waktu (Hasibuan 2017).

Agar organisasi dan institusi dapat memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat, sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan,

setiap instansi selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Perusahaan telah melakukan banyak upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja dimana karyawan dapat menerima dan mengikuti aturan serta bertindak sesuai dengan nilai-nilai perusahaan sehingga kinerja karyawan menjadi yang terbaik.

Penelitian ini dilakukan di Jl. Kantor Kecamatan Banyumanik. Profesor Sudarto 116, Kec, Sumboto Banyumanik Jawa Tengah, asal kota Semarang. Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Semarang, Kecamatan Banyumanik bertanggung jawab atas wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat. Siapa yang bertugas mendampingi warga kecamatan Banyumanik idengan berbagai persoalan.

Permasalahan ada di kecamatan banyumanik adalah rendahnya keterikatan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai kecamatan banyumanik sehingga berakibat timbulnya berbagai permasalahan. Jika permasalahan ini tidak dikelola serta disikapi dengan sebaik mungkin, maka perusahaan akan mengalami kesulitan mendapatkan kinerja yang baik. Kinerja pada kantor Kecamatan Banyumanik diukur dengan tingkat kedisiplinan yaitu presensi dengan menggunakan face recognition yaitu system presensi dengan pengenalan wajah sehingga sulit untuk dipalsukan dan lebih akurat.

Dengan presensi menggunakan face recognition dapat meningkatkan kedisiplinan Pegawai Aparatur Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. Untuk presensi jam masuk kerja pukul 08.00 WIB dan untuk presensi jam pulang hari senin sampai dengan kamis 16.00 WIB sedangkan hari jumat pukul 14.00 WIB. Berikut tabel presensi kehadiran pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.

Data menunjukkan bahwa persentase kehadiran kantor kecamatan banyumanik kota semarang pada bulan September sebesar 98,19% sedangkan pada bulan Oktober persentase kehadiran pegawai kantor kecamatan banyumanik kota semarang mengalami penurunan sebesar 0,95% sehingga menjadi 97,24% pada bulan Oktober. Selain itu untuk persentase ketepatan masuk kerja pada bulan September sebesar 97,02% sedangkan pada bulan oktober mangalami penurunan sebesar 0,35% sehingga menjadi 96,67% pada bulan oktober.

Dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja di Kecamatan Banyumanik cenderung tidak masuk kerja tepat waktu pada bulan September dan Oktober. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor Kecamatan Banyumanik kurang disiplin dalam bekerja. Kinerja pegawai pada Aparatur Sipil Negara di kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang akan terganggu akibat keterlambatan dan ketidak hadiran kerja baik karena alasan tertentu maupun tanpa keterangan yang jelas yang dengan sendirinya akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab pegawai.

Berdasarkan observasi dan wawancara Kasubbag Umum dan Kepegawaian Kantor Kecamatan Banyumanik, rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), rendahnya disiplin kerja, dan rendahnya komitmen organisasi menjadi faktor penyebab rendahnya kinerja pegawai dalam hal ini.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan faktor pertama yang menurunkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Banyumanik. Bebas individu, tidak terkait dengan perilaku sistem penghargaan yang dikenal sebagai perilaku anggota organisasi memiliki potensi untuk meningkatkan fungsi organisasi secara efektif (Titisari, 2014).

Rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) seperti ditemukan karyawan yang kerap berkeluh kesah, kurang memiliki semangat dan kurangnya kepedulian terhadap lingkungan kerja. Karyawan dalam suatu perusahaan yang dapat memahami OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dengan baik, maka kinerjanya lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak memahami OCB dengan baik (Robbins & Judge, 2016).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menumbuhkan ikatan yang kuat antara karyawan dan perusahaan, memungkinkan mereka untuk memenuhi tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab perusahaan, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Pegawai di

kantor kelurahan Banyumanik yang mendapatkan pelatihan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* akan mampu mengatasi kendala yang ditimbulkan oleh perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Penelitian (Suzana, 2017) menemukan hubungan antara perilaku kewargaan organisasional (OCB) dengan kinerja. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, seperti yang ditunjukkan oleh (Devi dan Sintaasih, 2016), memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan temuan penelitian Vivi tahun 2022 yang menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak sepenuhnya menghambat kinerja karyawan.

Selain itu faktor ikedua yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai kantor kecamatan banyumanik yaitu disiplin kerja. Menurut penelitian (Suzana 2017), terdapat keterkaitan antara kinerja dengan perilaku kewargaan organisasi OCB). (Devi dan Sintaasih, 2016) menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan temuan penelitian (Vivi, 2022) yang menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak sepenuhnya menghambat kinerja karyawan.

Pengamatan dan perbincangan dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian Kantor Kecamatan Banyumanik, terungkap sejumlah pegawai yang melanggar aturan. Sebagian besar karyawan tidak mengikuti aturan yang berlaku, seperti tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, datang terlambat ke kantor, dan tidak kembali bekerja sesuai jam yang telah ditentukan.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan tidak tercapai apabila tidak ada disiplin kerja. Disiplin kerja dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas merupakan integritas yang harus dimiliki pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Vivi, 2022); (Sari, 2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muna & Isnawati, 2022) membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai kantor kecamatan banyumanik yaitu komitmen organisasi. komitmen pada dasarnya adalah kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan kesetiaan terhadap organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam seluruh kegiatan organisasi (Wibowo 2017).

Menurut (Roberts & Judge, 2016), komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang pekerja mengidentifikasi dengan organisasi, tujuan, dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Kinerja karyawan akan menurun akibat kurangnya komitmen dari pihak organisasi. Perusahaan menegakkan komitmen untuk memastikan bahwa karyawan terus bekerja dengan nyaman dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik yang memenuhi harapan perusahaan.

Keterkaitan antara Komitmen organisasi dengan kinerja, seperti dinyatakan dalam penelitian (Adi et al., 2017) yang menunjukkan bahwa Komitmen berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Manery et al., 2018) membuktikan bahwa Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengaruh Organizational citizenship behavior terhadap kinerja

Organizational citizenship behavior merupakan tindakan perilaku individu seorang karyawan tetapi perilaku ini dilakukan sebenarnya bukan tuntutan atau kewajibannya. Menurut (DuBrin, 2000) menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku seorang pegawai yang bekerja untuk kebaikan organisasi tanpa pemberian penghargaan. Sedangkan menurut (Sloat, 1999) bahwa Organizational Citizenship Behavior merupakan tindakan terciptanya keefektifan fungsi dalam organisasi serta tindakan secara eksplisit tanpa diminta dan tidak diberi penghargaan.

Suatu perusahaan yang dapat memahami OCB (Organizational Citizenship Behavior) dengan baik, maka kinerjanya lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak memahami OCB dengan baik, (Robbins & Judge, 2016). Hal ini sependapat dengan penelitian (Suzana, 2017) mengatakan bahwa organizational citizenship behavior di PT Taspen memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian (Fatmawati et al., 2022) menyatakan bahwa organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan berpengaruh secara signifikan dan penelitian yang telah dilakukan oleh Isyanto (2019) menunjukkan bahwa organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Urchindize Indonesia Madura.

Menurut (Bustami & Heryanto, 2022) dapat disimpulkan bahwa organizational citizenship behavior berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Prioritas Cabang Bengkulu dan pada penelitian Devi & Sintaningsih (2016) berpendapat bahwa Organizational citizenship behavior berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan di Kamuela Villa Seminyak.

Keterikatan antara Organizational Citizenship Behavior dengan kinerja pegawai yang didukung oleh penelitian (Wicaksono, 2022), (Suzana, 2017); (Fatmawati et al., 2022); (Isyanto, 2019); (Bustami & Heryanto, 2022); menemukan bukti bahwa Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik menjalankan Organizational Citizenship Behavior, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sehingga hipotesisnya adalah:

H1 : Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin kerja memiliki peran penting dalam suatu instansi, semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Menurut (Hasibuan, 2017) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga mereka akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Kesediaan merupakan sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan alat komunikasi yang digunakan para manajer kepada karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2015).

Hal ini sependapat dengan penelitian (Sari, 2015) mengatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh di PT. Ultra Jaya Milk Cabang Yogyakarta memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

(Risma & Arwiah. 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja secara positif serta signifikan pada kinerja pegawai pada Bapenda Kota Bandung. Begitupula dengan penelitian (Nomleni, 2022) dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat somambawa Kabupaten Nias Selatan.

Keterikatan antara Disiplin Kerja dengan kinerja pegawai yang didukung oleh penelitian (Dini, 2020), (Firdausyi & Kasmari, 2022), (Paramitha & Liana, 2022), (Sari, 2015); (Nomleni, 2022) menemukan bukti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik menerapkan Disiplin Kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sehingga hipotesisnya adalah:

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Sebuah organisasi di dalam instansi memiliki komitmen organisasi yang rendah akan menghambat peningkatan kinerja pegawainya. Komitmen organisasi adalah keinginan seorang pegawai untuk bersedia mempertahankan keutuhan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan berbagai usaha-usaha untuk meningkatkan komitmen organisasi serta kinerja agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Busro, 2018) menyatakan Komitmen organisasi merupakan bentuk sikap keiklasan, kerelaan dan kesadaran seorang pegawai untuk terikat serta selalu berada di dalam organisasi yang diwujudkan dengan seberapa besar tekad, kepercayaan dan usaha dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Komitmen pada dasarnya merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan kesetiaan terhadap organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam seluruh kegiatan organisasi (Wibowo, 2017).

Hal ini sejalan dengan penelitian (Adi et al., 2017) yang mengatakan semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi menyebabkan meningkatnya kinerja SKPD pada penelitian ini komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja.

Menurut (Devi, 2016) Menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan di Kamuela Villa Seminyak. Dalam penelitian (Habib et al., 2022) menunjukkan bahwa Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Maluku Utara.

Begitu pula dengan (Sari, 2015) dalam penelitiannya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ultra Jaya Milk Cabang Yogyakarta. Sama halnya dengan penelitian (Budiantara et al., 2022) membuktikan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar.

Keterikatan antara Komitmen Organisasi dengan kinerja pegawai yang didukung oleh penelitian (Setyani dan Rozak, 2021), (Adi et al., 2017); (Devi, 2016); (Habib et al., 2022); (Sari, 2015); (Budiantara et al., 2022) menemukan bukti bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik menerapkan Komitmen Organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sehingga hipotesisnya adalah:

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Pengambilan Sampel

Menurut (Intarti, 2015), istilah "populasi" mengacu pada kategori luas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan dari, B. Pegawai Kantor Kecamatan Banyumanik di Kota Semarang yang terletak di Jalan Prof. Soedarto (Ngesrep Timur V) No. menjadi populasi penelitian ini. 116 orang atau 93 orang di Kota Semarang. Sampling jenuh

digunakan dalam penelitian ini karena menggunakan semua anggota populasi atau sensus, meskipun jumlah partisipannya sedikit.

Teknik Pengambilan Data

Dalam penelitian ini kuesionernya menggunakan Skala Likert. Skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, tanggapan dan respons seseorang tentang objek social. Skala Likert memiliki tingkatan mulai dari sangat positif sampai dengan negatif.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Sumber
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas Kerja	(Robbins & Judge, 2016)
	Kuantitas Kerja	
	Ketepatan Waktu	
	Efektivitas	
	Kemandirian	
Organizational Citizenship Behavior (X1)	Altruism	(Organ 2015)
	Conscientiousness	
	Sportsmanship	
	Courtesy	
	Civic virtue	
Disiplin kerja (X2)	Taat terhadap aturan waktu	(Sutrisno 2016)
	Taat terhadap peraturan instansi	
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	
	Taat terhadap peraturan lainnya	
Komitmen (X3)	Affective commitment	(Busro 2018)
	Continue commitment	
	Normative commitment	

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor kriteria nilai KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) MSA (Measure of Sampling Adequacy) yaitu untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel serta dapat tidaknya dilakukan analisis faktor dengan kriteria nilai lebih besar (>) dari 0,50. Berdasarkan hasil uji validitas yaitu menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki KMO-MSA >0,50 yang artinya kecukupan sampel terpenuhi semua. Dengan masing-masing indikator memiliki nilai loading factor >0,4 yang artinya semua indikator dalam variabel Organizational Citizenship Behavior, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan one shot (pengukuran sekali saja). Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan atau pernyataan lain yang mengukur korelasi antar dengan jawaban pertanyaan. Alat sebagai

pengukur reliabilitas (Ghozali, 2018) yaitu hasil Alpha Cronbach $> 0,70$ = reliabilitas dan hasil Alpha Cronbach $< 0,70$ = tidak reliabel. Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan hasil uji reliabilitas masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel serta layak dilakukan pengujian hipotesis selanjutnya.

Teknik Analisa Data

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meneliti pengaruh dari beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 47 orang atau 52,2% sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 43 orang atau 47,8%. Dari identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang mengidentifikasi bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang relative sama dengan jumlah jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Dalam pekerjaan di Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang tidak membedakan jenis kelamin.

Hasil penelitian dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai Aparatur Sipil Negara Kecamatan Banyumanik Semarang yang berusia 20–30 tahun sejumlah 3 orang, pegawai dengan usia 31–40 tahun sejumlah 14 orang, pegawai dengan usia 41–50 tahun sejumlah 22 orang dan pegawai yang berusia melebihi 50 tahun sejumlah 51 orang. Dari identitas responden berdasarkan usia yang diidentifikasi bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara Kecamatan Banyumanik Semarang relatif berusia lebih dari 50 tahun dengan jumlah 51 orang sehingga untuk kedepannya akan banyak yang pensiun.

Hasil penelitian dapat diketahui bahwa masa kerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang dari jumlah responden 90 orang. Responden sebagian besar pegawai memiliki masa kerja 1–5 tahun sebanyak 6 orang. Pegawai dengan masa kerja antara 6–10 tahun sebanyak 3 orang. Pegawai dengan masa kerja antara 11–15 tahun sebanyak 18 orang, sedangkan pegawai yang memiliki masa kerja melebihi 15 tahun sejumlah 63 orang. Dapat disimpulkan bahwa responden dengan masa kerja melebihi 15 tahun lebih mendominasi di Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.

Hasil penelitian diketahui bahwa pendidikan pegawai Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang dari jumlah 90 responden. Responden sebagian besar pegawai berpendidikan SLTA/ Sederajat sebanyak 18 orang, berikutnya pegawai dengan pendidikan Diploma sebanyak 4 orang. Sedangkan pegawai dengan pendidikan Sarjana sebanyak 62 orang dan pegawai dengan pendidikan Pasca Sarjana sebanyak 6 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang mendominasi berpendidikan sarjana dengan jumlah 62 orang.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil analisis regresi linier berganda variabel Organizational Citizenship Behavior (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Persamaan	Uji Model			Uji t		Keterangan
	Adjusted R Square	F Hitung	Sig	Beta	Sig	
$Y = \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$	0,804	122,336	0,000			
X1 terhadap Y				0,283	0,000	H1 Diterima
X2 terhadap Y				0,384	0,000	H2 Diterima
X3 terhadap Y				0,338	0,000	H3 Diterima

Sumber: data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,309X_1 + 0,266X_2 + 0,360X_3$$

Dilihat dari hasil persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil idari analisis regresi linier berganda variabel Organizational Citizenship Behavior (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan tingkat *standardized coefficients Beta* sebesar 0,283. Dapat diartikan bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari analisis regresi linier berganda variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan tingkat *standardized coefficients Beta* sebesar 0,384. Dapat diartikan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari analisis regresi linier berganda variabel Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan tingkat *standardized coefficients Beta* sebesar 0,338. Dapat diartikan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.

Uji Model

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengukuran besarnya pengaruh variabel independen terhadap nilai variabel dependen serta nilai koefisien determinasi yaitu idiantara 0 dan satu (1) (Ghozali 2018). Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat dari output SPSS Model Summary – adjusted R Square sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,900 ^a	0,810	0,804	3.787

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, OCB, Disiplin Kerja

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Dari tabel 3 menunjukkan besarnya *Adjusted R Square* yaitu 0,804. Hal ini berarti 80,4% variabel Organizational Citizenship Behavior, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi. Sedangkan 19,6% dijelaskan dari variabel-variabel lain yang tidak diamati.

Uji F

Uji Signifikan Simulatif (Uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai uji F pada penelitian ini dapat dilihat dari output SPSS ANOVA sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5262,099	3	1754,033	122,336	.000 ^b
	Residual	1233,056	86	14,338		
	Total	6495,156	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, OCB, Disiplin Kerja

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa F hitung antara Organizational Citizenship Behavior, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 122,336 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Yang artinya menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dan model regresi dalam penelitian ini dapat dinyatakan layak.

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut (Ghozali, 2018), tujuan pengujian hipotesis adalah untuk menunjukkan sejauh mana variabel independen berkontribusi terhadap penjelasan variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi kurang dari $< 0,05$ maka hipotesis iditerima dan variabel bebas berpengaruh signifikan. Hipotesis ditolak dan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika nilai signifikansi lebih besar dari $> i0,05$.

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,920	2,696		5,533	0,000
	OCB	0,298	0,066	0,283	4,550	0,000
	Disiplin Kerja	0,506	0,111	0,384	4,576	0,000
	Komitmen Organisasi	0,416	0,103	0,338	4,029	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel organizational citizenship behavior (OCB) memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan nilai *standardized coefficients beta* 0,283 (positif) yang artinya Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Kantor iKecamatan Banyumanik Kota Semarang. Artinya jika Organizational Citizenship Behavior semakin tinggi maka kinerja pegawai akan semakin

meningkat, maka akan memberikan dampak peningkatan yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Bustami & Heryanto, 2022), tentang pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja karyawan PT. Prioritas Cabang Bengkulu. Hasil penelitian (Bustami & Heryanto, 2022) (Wicaksono (2022) menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.

Disiplin kerja memiliki koefisien beta baku sebesar 0,384 (positif) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. Hal ini mengindikasikan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang akan berkinerja lebih baik secara signifikan apabila Disiplin Kerja semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Risma & Arwiah, 2022) tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. Peneliti (Firdausyi & Kasmari, 2022), peneliti (Elburdah 2021), peneliti (Nomleni, 2022) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang dengan koefisien beta baku sebesar 0,338 (positif) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang akan berkinerja lebih baik secara signifikan apabila Komitmen Organisasi semakin tinggi, begitu pula dengan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Habib et al., 2022) tentang pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Maluku Utara, peneliti (Setyani dan Rozak 2021), (Budiantara et al., 2022) yang membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dari penelitian yang sudah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel Organizational Citizenship Behavior. Hal ini mengindikasikan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang akan berkinerja lebih baik secara signifikan apabila Organizational Citizenship Behavior pegawai tersebut semakin tinggi.
- b. Pada Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang akan berkinerja lebih baik apabila Disiplin Kerjanya tinggi. Ini akan berdampak signifikan pada kinerja mereka.
- c. Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Banyumanik Kota

Semarang akan berkinerja lebih baik secara signifikan apabila Komitmen Organisasi semakin tinggi, begitu pula dengan kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan, maka disarankan kepada Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang dalam upaya untuk menerapkan *organizational citizenship behavior* yang baik terhadap kinerja karyawan yang masih kurang mampu diterapkan secara maksimal oleh pegawai, maka harus dilakukan suatu upaya yang baik serta mengevaluasi agar memberikan dampak secara maksimal dalam meningkatkan kinerja pegawai. serta meningkatkan pengawasan dan sanksi hukuman untuk memperkuat dalam penerapan disiplin kerja pegawai aparatur sipil negara Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.

Daftar Pustaka

- Adi, I. W. A., Suardikha, I. M. S., & Putri, I. G. A. M. A. D. (2017). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan pengguna SIMDA pada kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(6), 2587-2616.
- Budiantara, I. K., Mitriani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *EMAS*, 3(6), 139-151.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Bustami, T., & Heryanto, J. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prioritas Cabang Bengkulu. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 3(2), 368-377.
- Devi, N. P. A. A. K., & Sintaasih, D. K. (2016). Organizational Citizenship Behavior, Kepemimpinan Transaksional, dan Komitmen Organisasional: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6640-6669.
- Dini, T. A., & Yuniarto, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Fatmawati, M., Sulistiyawati, L. N., & Asmike, M. (2022, October). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*. 4.
- Firdausyi, A. R., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 307-318.
- Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS" Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Habib, S., Jannang, A. R., & Soleman, M. M. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara Melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(12), 569-585.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isyanto, I. (2019). Pengaruh *organizational citizenship behaviour* (OCB) terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 115-123.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).

- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Nomleni, Y. D. H. (2022). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 6 Satap Fatuleu. *Satya Sastraharing: Jurnal Manajemen*, 6(1), 58-67.
- Organ, D. W. (2015). *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition Volume 17*. Amsterdam: Elsevier.
- Paramitha, D. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rattan House Furniture Semarang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 462-471.
- Risma, G., & Arwiah, M. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 8(1), 30-36.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sari, L. I. (2016). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB), komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ultra Jaya Milk Cabang Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 5(2).
- Setyani, D. M., & Rozak, H. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Dafam Maju Bersama Semarang).
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenada media Group.
- Suzana, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan (studi di: PT. Taspen (Persero) kantor cabang Cirebon). *LOGIKA Jurnal Ilmiah Lemlit Unswagati Cirebon*, 19(1), 42-50.
- Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : Mitra wacana media.
- Vivi, D. M. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Indonesia Distributor Cabang Nganjuk. *Jurnal Mahasiswa Prodi Manajemen S1*.
- Wicaksono, R. A., & Indriyaningrum, K. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Organizational Citizenship Behavior, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bapenda Kota Semarang (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang). *YUME: Journal of Management*, 5(2), 277-288.