Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Timur

Riska[1], Noveliaasitamranani[2], Supartini[3]
[1,2,3] Universitas Merdeka Surabaya
E-mail: riska010102@gmail.com[1], noveliaasita88@gmail.com[2], supartini@unmerbaya.ac.id[3]

Article History:
Received: 26 Juli 2024
Revised: 20 Agustus 2024
Accepted: 26 Agustus 2024

Keywords: *organizational citizenshio behavior (OCB), insentif, disiplin kerja, kinerja karyawan*

Abstract: *Dalam penelitain ini mempunyai tujuan menguji secara empiris dan menganasi variabel Organizational citizenship behavior (OCB), disiplin kerjan dan insentif terhadap kinerja karyawan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah organizational citizenship behavior (OCB), insentif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Timur. Metodologi penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Data diperoleh dengan menyebar kuesioner kepada 40 resonden. Setelah pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS 27.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organizational citizenship behavior (OCB), insentif dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berecana Nasional (BKKBN), Provinsi Jawa Timur.*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang pesat serta persiapan menuju ekonomi global atau perjanjian atau kesepakatan MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) mendorong para pelakunya untuk semakin kompetitif. Untuk dapat memenangkan kompetisi dalam dunia usaha diperlukan sumberdaya manusia yang mumpuni, Perusahaan sangat membutuhkan karyawan dalam menjalankan kegiatannya agar perusahaan dapat mencapai target-target yang telah ditentukan perusahaan ekonomi, politik, sosial dan teknologi dapat membawa pengaruh kuat pada organisasi atau perusahaan. Organisasi perlu membenahi diri untuk dapat bertahan dalam persaingan tersebut dan melakukan perubahan guna menuju organisasi yang lebih efektif. Perusahaan harus mampu mempertahankan kinerja organisasi secara keseluruhan, baik kinerja individu ataupun kelompok. Situasi yang semakin kompetitif ini juga mengakibatkan timbulnya persaingan yang semakin ketat pada perusahaan, sehingga menuntut perusahaan harus mempunyai SDM yang berkualitas dalam hal ini SDM memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja, kesuksesan, dan keefektifan suatu organisasi.

Karyawan merupakan unsur penting dalam perusahaan sehingga saat ini banyak perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan dan memberikan insentif atas kinerja karyawan, untuk dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Beberapa kriteria perilaku karyawan yang dapat membantu keefektifan organisasi, antara lain: memiliki kapasitas sosial untuk bekerjasama dengan orang lain dan memiliki karakter yang kuat untuk bertahan dalam mempertahankan kelompok kerjanya. Selain itu juga mempunyai keininan berpartisipasi dalam usaha kelompok/tim kerja untuk mewujudkan tujuan Bersama yang lebih tinggi, serta keseimbangan moral dan psikologis untuk mencapai tujuan individu dan perusahaan tanpa merugikan satu sama lain. Perilaku dan kriteria karyawan tersebut sering dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Menurut Stephen P Robbins (2011) bahwa elemen penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi adalah perilaku di luar aturan formal organisasi (extra role). Dibanding dengan perilaku *in role,* yaitu melakukan pekerjaan sesuai degan tugas yang ada dalam job description, yang dihubungkan dengan penghargaan ekstrinsik atau penghargaan moneter, maka perilaku extra-role lebih dihubungkan dengan penghargaan intrinsik. Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasi, bisa terjadi loyalitas karyawan terhadap perusahaan cukup rendah, padahal kompensasi yang di berikan perusahaan sebanding bahkan lebih dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan.

Selain itu disiplin juga merupakan suatu tindakan yang harus ditaati dan dipatuhi, karena disiplin kerja yang baik mampu meraih kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja karyawan yang baik menunjukkan rasa yang bertanggung jawab pada tugas yang di berikan kepadanya. Tingkat tanggung jawab karyawan ini dapat mendorong gairah semangat dalam bekerja untuk mewujutkan tujuan perusahaan dengan menaati aturan yang berlaku diperusahaan. Pelaksanaan aktivitas dalam suatu perusahaan oleh karyawan yang disertai peraturan pada perusahaan merupakan cara untuk mengukur disiplin kerja. Pecapaian tujuan pada suatu perusahaan dapat dibantu dengan peraturan yang pernah di patuhi oleh karyawan. Pernyataan ini di dukung oleh (Afridola, 2017: 82) yang mengatakan bahwasannya penigkatan anggota organisasi dalam mematuhi ketentuan yang ada pada perusahaan bergantung pada kedisiplinan manajer. Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai tahap perkembangan yang konstruktif bagi karyawan yang memiliki kepentingan karena disiplin kerja mengacu pada Tindakan. Disiplin kerja berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Namun dalam penerapannya perusahaan yang berhubugan dengan disiplin masih memiliki banyak masalah. Pernyataan ini didukung oleh (Afridola, 2017: 82) mengatakan bahwasannya kesediaan, kedisiplinan manusia dalam mentaati semua norma sosial serta peraturan yang berlaku. Menurut (Ayu dan Sinaulan, 2018: 374) mengatakan kedisiplinan merupakan suatu kesediaan dan kesadaran manusia dalam menaati segala norma sosial dan kebijakan pada perusahaan yang diberlakukan. Disiplin kerja sebagai perilaku seseorang yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selain kedisiplinan kerja untuk meningkatkan keinsafan wajib membagikan bonus atau insentif kepada pekerja dikarenakan bonus bisa menimbulkan rasa semangat untuk bekerja. Pernyataan tersebut telah didukung oleh (Yulianti, Istiatin, dan Aryati, 2017: 146) pembagian bonus dapat mempengaruhi semangat dalam disiplin kerja yang besar kepada perusahaan dalam memotivasi para karyawan untuk berkontribusi lebih dalam pencapaian tujuan pada sebuah perusahaan. Dengan adanya pemberian insentif bisa menunjang perusahaan dalam peningkatan kinerja pada karyawan yang akan menjadi lebih baik. Menurut (Meiditami dan Sunuharyo, 2018: 181), insentif adalah pemberian uang atau bonus yang diterima selain gaji termasuk suatu apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dalam kerja dan kontribusi terhadap karyawan. Jika

adanya program pembagian insentif pada karyawan maka perusahaan berharap karyawan dapat bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya dan bisa mencapai target produktivitas perusahaan yang sudah diterapkan.

Kinerja selalu diperkirakan sebagai pencapaian tugas atau targed yang harus dilakukan oleh seorang karyawan dari pemikiran kegiatan yang diperlukan oleh karyawan dikarenakan kinerja pegawai memiliki kewajiban yang harus diselesaikan dalam melakukan pekerjaan yang dilaksanakan sebuah perusahaan (Yuliyanti et al.,2017:148). Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Jawa Timur merupakan lembaga pemerintah yang mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan program kependudukan dan keluarga berencana di tingkat daerah. Badan tersebut mempunyai dampak yang signifikan terhadap kualitas hidup masyarakat dan pembangunan nasional.

Pemasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja yang sering terjadi pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Jawa Timur yaitu keterlambatan absensi yang mencerminkan sikap/kinerja yang buruk sehingga kedisiplinan kerja perusahaan sangat buruk. Karena setiap pagi akan mengadakan meeting terlebih dahulu sebelum meakukan kegiatan kerja, keterlambatan meeting akan menjadi peran buruk kepada semua karyawan yang menjadi suatu kebiasaan, apabila perusahaan tidak memiliki sanksi atas keterlambatan absensi maka kedisiplinan karyawan akan semakin menurun.

Faktor lain yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) yaitu kurangnya gaji dan insentif atau biasa dikatakan sebagai tunjangan bagi karyawan yang diterima jumlahnya kurang memuaskan akan membuat karyawan kurang semangat melakukan suatu pekerjaan karena mereka kurang di hargai dengan baik oleh perusahaan, maka dalam hal ini suatu perusahaan tidak menuntut kemungkinan akan kehilangan loyalitas dan motivasi seorang pekerja.

Permasalahan dari standar pencapaian insentif yang ditetapkan oleh manajemen Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) masih kurang diperhatikan dengan mencapai target selama 3 bulan berturut-turut agar bisa memperoleh insentif dengan persentase yang sangat rendah, yang pada umumnya setiap pencapaian langsung mendapatkan hasilnya setiap bulan menjadi sulit, sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan tidak mencapai secara maksimal. Dengan kesimpulan kinerja karyawan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) semakin menurun. Maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Organizational Citizenship Behavior(ocb), Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Timur.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif bagaikan sebuah perjalanan ilmiah yang terstruktur dan sistematis. Dalam perjalanan ini, kita melangkah dari satu tahap ke tahap berikutnya, dengan tujuan akhir untuk menemukan jawaban yang objektif dan terukur atas pertanyaan penelitian. Berikut adalah desian dalam penelitian kuantitatif

1. Mengidentifikasi masalah atau fenomena yang ingin diteliti.
2. Mencari informasi dan teori yang relevan dengan topik penelitian dari berbagai sumber, seperti buku, jurnal ilmiah, dan artikel online.
3. Mengintegrasikan informasi dan teori yang diperoleh untuk membangun kerangka teoritis yang kuat sebagai landasan penelitian.
4. Merumuskan hipotesis yang menyatakan prediksi tentang hasil penelitian.

5. Hipotesis harus dapat diuji secara statistik.
6. Memilih jenis penelitian kuantitatif yang sesuai dengan pertanyaan penelitian, seperti penelitian eksperimental, korelasional, survei, atau ex post facto.
7. Mempertimbangkan aspek metodologis penelitian, seperti populasi, sampel, instrumen pengumpulan data, dan teknik analisis data.
8. Mengembangkan instrumen pengumpulan data yang sesuai dengan jenis penelitian, seperti kuesioner, wawancara, atau observasi
9. Melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen menghasilkan data yang valid dan reliabel.
10. Mengumpulkan Data, Menganalisis Data.
11. Menarik Kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan (Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional) BKKBN yang beralamat di Jalan Airlangga No.31-32, Airlangga, Kec. Gubeng, Surabaya, Jawa Timur dan kantor cabang di Jl. Kalibokor No.1, RT.009/RW.01, Kertajaya, Kec. Gubeng, Surabaya ,yang seluruhnya berjumlah 40 orang.

Dalam sebuah penelitian, peneliti dapat memilih untuk menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel atau dengan menggunakan sebagian dari populasi untuk mewakili populasi keseluruhan. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yang artinya seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Berdasarkan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan jumlah populasi penelitian, yakni 40.

Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner. Penyebaran kuesionernya dengan cara tertutup yang didalamnya hanya peryataan yang di sesuaikan skala Likert. Berikut skala jawaban yang digunakan dalam penelitian kuantitatif.

Tabel 1. Skala Likert dan nilai pilihan jawaban tertutup pada kuesioner

Skala Likert	Nilai Jawaban
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sedangkan teknik analisa data dalam penelitian ini akan diolah secara manual menggunakan software Microsoft Excel dan kemudian dianalisis secara statistik menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden tersebut.

Responden Menurut Jenis Kelamin

Karyawan BKKBN Jawa Timur memungkinkan bahwa karyawan yang ada didalamnya bervariasi dalam jenis kelaminnya. Komposisi responden menurut jenis kelamin disajikan pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Data Deskriptif Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	11	27,5
Perempuan	29	72,5

TOTAL	40	100

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa responden terbanyak adalah perempuan yaitu sebanyak 29 orang (72,5%) sedang responden laki-laki sebanyak 11 orang (27,5%).

Responden Berdasarkan Usia

Dengan variatifnya karyawan BKKBN Jawa Timur, maka akan memungkinkan responden juga bervariasi berdasarkan usia. Tabulasi usia responden dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 2 Data Deskriptif Menurut Usia

Usia	Jumlah responden	Persentase
31-40 tahun	13	32,5
41-50 tahun	19	47,5
>50 tahun	8	20,0
TOTAL	40	100

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa untuk usia responden yang terbanyak adalah umur 41-50 tahun yaitu sebanyak 19 orang (47,5%), diikuti dengan responden berusia 31-40 tahun sebanyak 13 orang (32,5%) dan berusia >50 tahun sebanyak 8 orang (20%).

Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Penelitian ini dilakukan pada karyawan BKKBN Jawa Timur. Maka perlu diketahui pendidikan terakhir responden. Tabulasi responden menurut pendidikan terakhir disajikan sebagai berikut.

Tabel 3 Data Deskriptif Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah responden	Persentase
SMA/SMK	5	12,5
Diploma /D III	11	27,5
Sarjana /S 1	16	40
Pascasarjana/S 2	8	20
TOTAL	40	100

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa pendidikan terakhir responden terbanyak adalah Sarjana/S 1 yaitu sebanyak 16 orang (40%), selanjutnya Diploma/ D III sebanyak 11 orang (27,5%) dan pendidikan terakhir Pascasarjana/S 2 sebanyak 8 orang (20%).

Responden Menurut Masa Kerja

Penelitian ini dilakukan pada karyawan BKKBN Jawa Timur. Maka perlu diketahui masa kerja responden karyawan BKKBN Jawa Timur. Tabulasi masa kerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 4. Data Deskriptif Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah responden	Persentase
< 2 tahun	5	12,5
2-4 tahun	14	35
>4 tahun	21	52,5
TOTAL	40	100

Berdasarkan tabel 4. diketahui masa kerja karyawan BKKBN Jawa Timur adalah lebih dari 4 tahun yaitu sebanyak 21 orang (52,5%), selanjutnya sebanyak 2-4 tahun sebanyak 14 orang (35%), dan kurang dari 2 tahun sebanyak 5 orang (12,5%).

Analisis Indeks Tanggapan Responden

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan deskriptif mengenai responden penelitian ini, khususnya variabel-variabel penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini, kuesioner yang dibagikan menggunakan skala likert. Maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

Nilai indeks = (F1x1)+(F2x2)+(F3x3)+(F4x4)+(F5x5)/5

Dimana :

F1 = Frekuensi jawaban responden yang menjawab angka 1

F2 = Frekuensi jawaban responden yang menjawab angka 2

F3 = Frekuensi jawaban responden yang menjawab angka 3

Dan seterusnya hingga F5 untuk menjawab 5 skor yang ada di kuesioner penelitian ini.

Pada kuesioner penelitian ini, angka jawaban responden tidak dimulai dari angka 0, melainkan dari angka 1 hingga 5. Oleh karena itu, angka indeks yang dihasilkan akan dimulai dari angka 20 hingga 100 dengan rentang 80. Dalam penelitian ini digunakan kriteria 3 kotak (*three box method*), maka rentang 80 akan dibagi 3 dan menghasilkan rentang 26,67. Rentang tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk menentukan indeks persepsi konsumen terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini (Ferdinand, 2006:292), yaitu sebagai berikut:

73,36-100,00 = Tinggi
46,68-73,35 = Sedang
20,00-46,67 = Rendah

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel OCB diuji secara parsial menghasilkan T hitung sebesar 0,941 lebih kecil dari T table sebesar 1,683 dan nilai sig sebesar 0,353 lebih besar dari tarif signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan data di atas, bahwa variabel OCB dalam penelitian ini tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan BKKBN Jawa Timur.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai b1 = 0,124. Hal ini berarti variabel OCB mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,124 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel OCB meningkat, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,124.

Grego-Planer (2019) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berkorelasi positif dengan komitmen organisasi individu, dengan dimensi afektif menjadi faktor paling signifikan baik pada organisasi publik maupun swasta. OCB merupakan perilaku peran ekstra yang menunjukkan komitmen, loyalitas, dan persepsi positif terhadap suatu organisasi sehingga meningkatkan kebanggaan organisasi (Nadatien et al., 2021).

OCB merupakan merupakan prilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan system reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektifitas organisasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan ternyata OCB memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai hal ini dipengaruhi oleh indikasi bahwa pegawai yang selalu menjaga reputasi organisasi, memiliki sifat toleransi dalam membantu pegawai lain tanpa mengeluh. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan meningkatkan kemapuan bekerja sama.

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa H0 (hipotesis 0) dalam penelitian ini diterima yang

artinya OCB tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja diuji secara parsial menghasilkan T hitung sebesar 3,401 lebih besar dari T table sebesar 1,683 dan nilai sig sebesar 0,002 lebih kecil dari tarif signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan data di atas, bahwa variabel disiplin kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan BKKBN Jawa Timur.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai b2 = 0,466. Hal ini berarti variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,466 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel disiplin kerja meningkat, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,466.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap hormat, patuh, dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kemampuan melaksanakannya dengan tidak takut menerima hukuman jika melanggar tugas dan wewenang yang dilimpahkan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2003:291). Menurut Rivai (2009:824), peningkatan disiplin karyawan dalam suatu organisasi mengarah pada peningkatan kinerja kerja, menyoroti pentingnya disiplin sebagai fungsi operasional HRM.

Kesimpulannya, disiplin di tempat kerja merupakan sebuah konsep multifaset yang mencakup berbagai sikap, perilaku, dan tindakan yang harus mematuhi peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Pengelolaan sikap disiplin pegawai yang efektif sangat penting bagi organisasi untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Peneliti menyimpulkan disiplin kerja yang kuat, karyawan dapat menciptakan area kerja secara terorganisir, efisien, profesional. Hal ini berdampak positif pada performa karyawan, mempercepat produktivitas, kualitas kerja, serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa H0 (hipotesis 0) dalam penelitian ini ditolak yang artinya disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama diuji secara parsial menghasilkan T hitung sebesar 2,925 lebih besar dari T table sebesar 1,683 dan nilai sig sebesar 0,006 lebih kecil dari tarif signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan data di atas, bahwa variabel insentif dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan BKKBN Jawa Timur.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai b3 = 0,340. Hal ini berarti variabel insentif mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,340 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel insentif meningkat, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,340.

Coccia (2019) menjelaskan bahwa insentif adalah imbalan yang berwujud dan/atau tidak berwujud yang memotivasi orang dan menciptakan kondisi lingkungan yang menguntungkan untuk memaksimalkan kinerja guna mencapai tujuan tertentu dalam organisasi, persaingan, dan masyarakat. Menurut Agu et al. (2023) insentif hanyalah sebuah pendekatan motivasi yang mendorong atau memaksa pekerja untuk bekerja lebih baik, sehingga mengarah pada peningkatan kinerja. Ibrahim & Abiddin (2023) menyatakan bahwa insentif dapat datang dalam berbagai bentuk, termasuk pembayaran tunai, bonus, penghargaan, dan tunjangan non-tunai, dan memiliki efek yang menguntungkan terhadap produktivitas pekerja.

Peneliti menyimpulkan jika insentif tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Insentif merupakan balas jasa diiluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja

dengan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja lebih tinggi, jadi seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh jika didalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi.Pemnberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka.Insentif merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi diatas prestasi standard.Insentif ini adalah alat yang menggunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.Jadi pemberian insentif merupakan sarana yang dapat menimbulkan semangat kerja dari dalam diri seorang karyawan yang lebih besar dari sebelumnya untuk lebih berprestasi lagi bagi peningkatan kinerjanya

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa H0 (hipotesis 0) dalam penelitian ini ditolak yang artinya insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh OCB, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel O C B , disiplin kerja, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan BKKBN Jawa Timur. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji F, dengan membandingkan F hitung dan F tabel, maka didapat F hitung (27,141) lebih besar dari F tabel (2,87), dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05.

Semakin baik atau tinggi O C B , disiplin kerja, dan insnetif yang dimiliki serta diberikan suatu perusahaan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil dari analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka *Adjusted R Square* 0,668 atau 66,8%. Hal ini berarti bahwa sebesar 66,8% variabel O C B , disiplin kerja, dan insentif dapat menjelaskan varians variabel kinerja karyawan, sisanya 33,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Analisa dan data-data di atas O C B , disiplin kerja, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisa dan data-data di atas, dapat disimpulkan bahwa H_1 (Hipotesis 1) dalam penelitian ini yaitu O C B , disiplin kerja, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan BKKBN Jawa Timur diterima. Dengan meningkatkan O C B , disiplin kerja, dan insentif akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang didapatkan setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang pengaruh OCB, disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan BKKBN Jawa Timur, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian secara bersama-sama, menunjukan bahwa variable OCB, disiplin kerja, dan insentif berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan BKKBN Jawa Timur. Sehingga H1 (Hipotesis 1) yang menyatakan OCB, disiplin kerja, dan insentif berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan BKKBN Jawa Timur, diterima.
2. OCB tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H2 (Hipotesis 2) yang menyatakan OCB berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan BKKBN Jawa Timur, ditolak.
3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H2 (Hipotesis 2) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan BKKBN Jawa Timur, diterima.
4. Insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga H2 (Hipotesis 2) yang menyatakan insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan BKKBN Jawa Timur, diterima.

DAFTAR REFERENSI

Arau, K. K. (2020). *Beyond the Call of Duty : Determinants and Consequences of Organizational Citizenship Behaviour on Going 21 st Century*. *July*. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v10-i8/7596

Endang Muryani. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi karyawan Bank Bukopin Surabaya.

Ariadi, I. P. D., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2023). *Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*. *4*(3), 338–347.*berk:ualitas*. (n.d.). 32–41.

Di, P. V. C., Untung, U. D., Sidoarjo, J., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Bisnis, F., Ekonomi, D., & Siwalankerto, J. (2020). *PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PRODUKSI*. *8*(2).

Ekonomi, F., Nusantara, U., Kediri, P., Relation, H., Behavior, O. C., Kerja, D., Karyawan, K., Pt, P., Mitra, S., Pt, P., Mitra, S., Relation, H., Behavior, O. C., Kerja, D., Karyawan, K., Sukses, P. T., Sejahtera, M., Relation, H., This, K., … Relations, H. (2023). *No Title*. *2*(2).

Grego-planer, D. (2019). *The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors in the Public and Private Sectors*. 1–20.

Hanson, J., & Niqab, M. (2022). *Organizational Citizenship Behaviour (OCB) In Educational Settings : A Narrative Review*. *20*(1), 21–42.

Irawan, D., Kusjono, G., Pamulang, U., & Penulis, K. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong*. *1*(3), 176–185. https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117Joyoboyo, P., & Kediri, K. (2023). *Issn : 3025-9495*. *1*(3).Labuhanbatu, U. (2020). *No Title*. *2*, 17–27.

Nadatien, I., Handoyo, S., Pudjirahardjo, W. J., & Probowati, Y. (n.d.). *The Influence of OCB (Organizational Citizenship Behavior) on The Lecturer ' s Organizational Pride (A Study At University of Nahdlatul Ulama Surabaya)*. 1–5.*No Title*. (n.d.). 1–50.

Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *3*(1), 21–30.

Rohayati, A. (2014). *Behavior : Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia*. *XI*(1), 20–38.

Serbinenko, I., & Ludviga, I. (2023). *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR : EVOLUTION OF THE CONCEPT IN THE SCOPE OF INDUSTRY 4 . 0 AND INDUSTRY 5 . 0*. *21*, 1–21. https://doi.org/10.32025/JBM23005