

Pengaruh Disiplin Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Rantepao

Ela Marcelina

Universitas Kristen Indonesia Toraja

Dian Tangkeallo

Universitas Kristen Indonesia Toraja

Helba Rundupadang

Universitas Kristen Indonesia Toraja

Korespondensi penulis: helba.rundupadang@gmail.com

Abstract. Research shows that Work Discipline and Organizational Citizenship Behavior (OCB) together have a positive and significant effect on employee performance. By testing the coefficient of determination, the R-Square value is 0.402 or 40.2%. Which means that the influence of the Work Discipline (X1) and Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2) variables on the dependent variable Employee Performance (Y) is 40.2% and the remaining 59.8% is influenced by other variables outside the regression or other factors not examined in this study. Partially, the work discipline variable has a significant influence on employee performance with a t-test value of $3.400 > 1.998$ t-table. Partially the results of the Organizational Citizenship Behavior (OCB) variable have a significant influence on Employee Performance with a t-count of $3.008 > 1.998$ t-table. Meanwhile, based on the results of the simultaneous test obtained from this study on the variables of Work Discipline and Organizational Citizenship Behavior (OCB) it has been obtained that the calculated F value is $20.850 > 3.15$ F table and $\text{sig } 0.000 < 0.05$.

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

Abstrak. Penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menguji koefisien determinasi diperoleh nilai R-Square sebesar 0,402 atau 40,2%. Artinya besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 40,2% dan sisanya sebesar 59,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar regresi atau lainnya. faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar $3,400 > \text{ttabel } 1,998$. Secara parsial hasil variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan thitung sebesar $3,008 > \text{ttabel } 1,998$. Sedangkan berdasarkan hasil uji simultan yang diperoleh dari penelitian ini terhadap variabel Disiplin Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) diperoleh nilai F hitung sebesar $20,850 > F \text{ tabel } 3,15$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$.

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

LATAR BELAKANG

Dalam perkembangan era globalisasi saat ini yang semakin maju dan persaingan yang semakin pesat, setiap instansi baik instansi pemerintah maupun swasta tanpa terkecuali dituntut untuk dapat meningkatkan pelayanannya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya

manusia yang ada di dalamnya. Mengingat kebutuhan masyarakat akan listrik sangat besar, maka perusahaan selalu berusaha dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2012). Kinerja merupakan kemampuan seseorang atau kelompok dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Kinerja suatu organisasi sangat tergantung kepada siapapun yang berada dalam organisasi. (Amping, et all 2023)

Dalam meningkatkan kinerja karyawan disiplin kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam pengembangan karir karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2014.). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, menaati terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis serta secara sukarela menjalankannya dan wajib menerima sanksi apabila didapati melanggar te/radap peraturan, tugas, dan wewenang yang diberikan. (Kusmajati, 2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin disiplin karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang baik pula.

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan suatu perilaku kerja yang melebihi kebutuhan dasar dari seorang pekerja (Kusumajati, 2014). Salah satu perilaku yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan adalah perilaku yang mengarah ke hal-hal positif. *Organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan sikap yang banyak diharapkan organisasi untuk dimiliki karyawannya, karena *Organizational citizenship behavior (OCB)* dianggap menguntungkan organisasi. *Organizational citizenship behavior (OCB)* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugass extra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Dengan adanya *organizational citizenship behavior* yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu tujuan perusahaan akan terwujud dengan baik. Hal ini didukung hasil penelitian oleh (Agustin dan Sriwidodo, 2017) & (Pristiwati, 2018) yaitu *Organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) ULP Rantepao. Berdasarkan hasil observasi karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Rantepao mempunyai masalah kompleks dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah kurangnya kedisiplinan karyawan, dimana seringkali karyawan masih ada yang belum menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada perusahaan, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami

penurunan. Dengan menurunnya kinerja karyawan maka perusahaan harus menerapkan kedisiplinan karyawan, yakni dengan mematuhi segala peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan. Adapun peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja adalah, peraturan jam masuk, pulang dan istirahat, peraturan dasar melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, serta tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh disiplin kerja dan *Organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Rantepao”

KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Menurut Mangkuprawira (2019) kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Siangian, S.P, (2018) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. Berdasarkan definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran sesuai tanggungjawabnya, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi .

Disiplin kerja

Menurut Siangian (2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.. Menurut Hasibuan (2016) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Singodimenjo dalam Edi Sutrisno (2016) Disiplin Kerja sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit

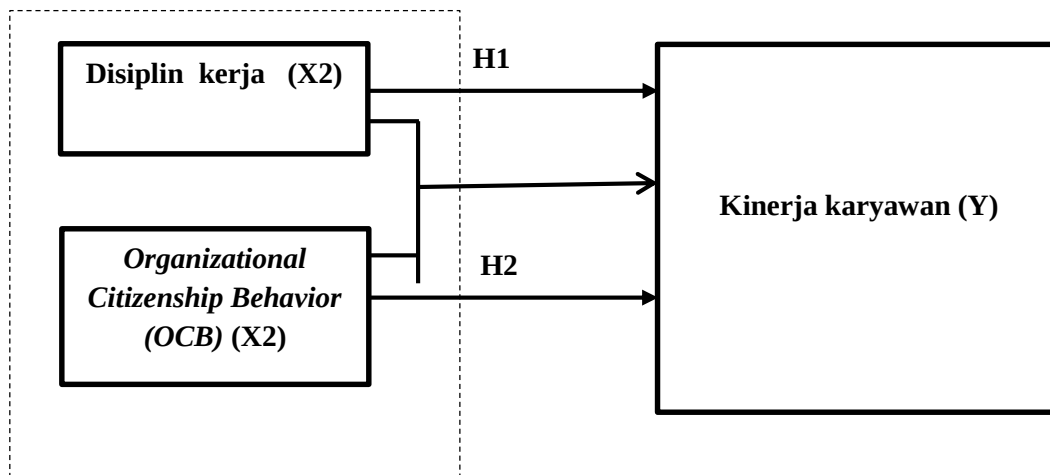
perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Dari definisi di atas dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan suatu tindakan manajemen untuk memperoleh pengetahuan dan membentuk sikap serta perilaku para anggotanya. Dan disiplin kerja bertujuan agar para karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan yang berlaku pada perusahaan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Permatasari (2017) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*) yang tidak secara langsung mendapatkan penghargaan dari sistem imbalan formal dan yang secara keseluruhan akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi pada organisasi. Robbins dan Judge, (2016) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku *discretionary* yang bukan bagian dari pekerjaan formal karyawan persyaratan, tetapi yang mempromosikan fungsi yang efektif dari organisasi. Mariman darto (2014) *Organizational citizenship behavior (OCB)* adalah suatu perilaku tiap individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung dengan *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektifitas organisasi. Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational citizenship behavior (OCB)* adalah perilaku individual yang bersifat bebas dan positif, sehingga mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi.

Karyawan yang disiplin dalam bekerja biasanya akan bekerja secara baik sehingga karir dan kinerjanya akan meningkat. Artinya, kedisiplinan dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel (*intervening*) seperti kinerja. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah karyawan yang berkontribusi terhadap efektivitas keseluruhan tugas organisasi Oleh karena itu, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku karyawan yang bersedia melakukan atau menyelesaikan bekerja di luar pekerjaan utama. Berdasarkan teori mengenai pengaruh disiplin kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berperan penting pada PT PLN (Persero) ULP Rantepao.

Dari pernyataan tersebut kerangka berfikir yang terbentuk adalah sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka berfikir

Hipotesis

Menurut (Sugiyono 2012) hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yaang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan. Berdasarkan telaah literatur diatas maka hipotesis penelitian ini yaitu :

- H1 Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN PT PLN (Persero) ULP Rantepao
- H2 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Rantepao.
- H3: Disiplin kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Rantepao.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT PLN (Persero) ULP Rantepao Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah kantor PT PLN (Persero) ULP Rantepao yang beralamat di Jl. S Minggu No. 3 Rantepao Kabupaten Toraja Utara Sulawesi Selatan. Jenis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari karyawan PT PLN (Persero) ULP Rantepao. Sugiyono (2018) Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT PLN (Persero) ULP Rantepao yang berjumlah

65 karyawan. . Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT PLN (Persero) ULP Rantepao yang berjumlah 65 karyawan.

Prosedur pengumpulan data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan bertatap muka secara langsung dan memberikan beberapa pertanyaan kepada responden.

2. Dokumentasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari dokumen-dokumen seperti sejarah singkat instansi serta informasi-informasi dari artikel, jurnal, majalah, internet dan buku-buku.

3. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang diteliti.

4. Angket (kuesioner)

Menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan yang dijawab atau diisi oleh responden. Teknik pengumpulan data ini menggunakan Skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif responden

Tabel 1

Deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase %
Laki-laki	62	95,4 %
Perempuan	3	4,6 %
Jumlah	65	100%

Sumber: PT PLN (Persero)ULP Rantepao

Pada tabel 4.1 di atas dapat kita lihat dari 65 responden yang berjenis kelamin laki- laki sebanyak 62 dengan presentase 95,4 % dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 3 dengan presentase 4,6 %.

Tabel 4.2**Deskriptif responden berdasarkan usia**

Umur	Jumlah	Presentase
26-30	24	36,9 %
31-35	16	24,6 %
36-40	17	23,1 %
41-45	7	10,8 %
46-50	3	4,6 %
Jumlah	65	100 %

Sumber: PT PLN (Persero) ULP Rantepao

Pada tabel 4.2 dapat dilihat berdasarkan usia dan responden yang paling banyak yaitu 26-30 tahun dengan jumlah 24 orang dengan presentase 36,9 % serta umur 36-40 tahun dengan jumlah 17 orang dengan presentase 23,1 % . Serta umur 31-35 tahun dengan jumlah 16 orang dengan presentase 24,6 %. Serta umur 41-45 tahun dengan jumlah 7 orang dan umur 46-50 tahun dengan jumlah 3 orang dengan presentase 4,6 %.

Tabel 4.3**Deskriptif responden berdasarkan pendidikan terakhir**

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMK/SMA	28	43,1 %
Diploma III	20	30,8%
S1	17	26,2 %
Jumlah	65	100%

Sumber: PT PLN (Persero) ULP Rantepao

Dari tabel 4.3 di atas dapat kita ketahui bahwa responden yang berstatus SMK/SMA adalah sebanyak 28 orang dengan presentase 43,1%, responden yang berstatus diploma iii adalah sebanyak 20 orang dengan presentase 30,8% dan responden yang berstatus S1 adalah sebanyak 17 orang dengan presentase 26,2%.

Analisis deskriptif jawaban responden**Tabel 4.4****Kategori skala**

Skala		Kategori
1,00	1,50	Sangat Tidak Baik (STB)
1,51	2,50	Cukup Baik (CB)
2,51	3,50	Baik (B)
3,51	4,00	Sangat Baik (SB)

Sumber: Sugiyono 2011

Berdasarkan uraian diatas akan digunakan untuk mengukur disiplin kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan, uraian variabel penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil jawaban kuesioner tentang disiplin kerja (X1)

No	Pertanyaan	SS		S		TS		STS		Rata-Rata	Ket
		F	%	F	%	F	%	F	%		
Kehadiran di tempat kerja											
1	Saya tepat waktu saat masuk jam kerja	39	60,0	26	40,0	-	-	-	-	3,60	SB
2	Saya memimta ijin apabila tidak bisa masuk kerja	60	92,3	5	7,7	-	-	-	-	3,92	SB
Rata-rata indikator Kehadiran di tempat kerja										3,76	SB
Ketaatan pada peraturan kerja											
3	Paham mengenai tata cara penggunaan peralatan kerja	38	58,5	27	41,5	-	-	-	-	3,58	SB
4	Mengenakan pakaian sesuai peraturan perusahaan	36	55,4	29	44,6	-	-	-	-	3,55	SB
Rata-rata indikator Ketaatan pada peraturan kerja										3,565	SB
Ketaatan pada standar kerja											
5	Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan	29	44,6	36	55,4	-	-	-	-	3,45	B
6	Saya bertanggung jawab atas tugas yang saya kerjakan	33	50,8	32	49,2	-	-	-	-	3,51	SB
Rata-rata indikator Ketaatan pada standar kerja										3,48	B
Tingkat kewaspadaan tinggi											
7	Saya selalu teliti dan penuh perhitungan dalam bekerja	37	56,9	28	43,1	-	-	-	-	3,57	SB
8	Bekerja sesuai dengan cara yang sudah diatur dengan baik-baik	27	41,5	38	58,5	-	-	-	-	3,42	B
Rata-rata indikator Tingkat kewaspadaan tinggi										3,495	B
Bekerja etis											
9	Saya bersikap sopan selama berada dilingkungan kerja	32	49,2	33	50,8	-	-	-	-	3,49	B
10	Mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	33	50,8	32	49,2	-	-	-	-	3,51	SB
Rata-rata indikator Bekerja etis										3,50	B
Rata-rata skor jawaban responden										3,56	SB

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai disiplin kerja maka diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,56 yang berarti berada pada kategori sangat baik. Nilai rata-rata yang paling tinggi terdapat pada indikator “kehadiran ditempat kerja” dengan nilai rata-rata 3,76, dan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “tingkat kewaspadaan tinggi” dengan nilai rata-rata 3,495 walaupun masih berada pada kategori baik.

Tabel 4.6**Hasil jawaban responden tentang *Organization Citizenship Behaviour (OCB)* (X2)**

No	Pertanyaan	SS		S		TS		STS		Rata-Rata	Ket
		F	%	F	%	F	%	F	%		
Altruism											
1	Saya senang hati melatih karyawan baru walaupun itu bukan tanggung jawab saya	26	40,0	39	60,0	-	-	-	-	3,40	B
2	Apabila ada pekerjaan yang belum diselesaikan oleh rekan kerja yang tidak dapat masuk kerja, saya akan membantu untuk mengerjakan tugasnya	33	50,8	32	49,2	-	-	-	-	3,51	SB
Rata-rata indikator Altruism										3,455	B
Courtesy											
3	Saya sering menceritakan hal-hal baik mengenai perusahaan saya	28	43,1	37	56,9	-	-	-	-	3,43	B
4	Saya akan menghadiri kegiatan sosial yang sudah diadakan perusahaan	15	23,1	50	76,9	-	-	-	-	3,23	B
										3,33	B
Sportsmanship											
5	Apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan atasan, saya akan menyelesaikannya dengan sungguh-sungguh	23	35,4	42	64,6	-	-	-	-	3,35	B
6	Saya akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi	26	40,0	39	40,0	-	-	-	-	3,40	B

Rata-rata indikator <i>Sportsmanship</i>										3,375	B
<i>Conscientiouness</i>											
7	Saya akan menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari perusahaan	27	41,5	38	58,5	-	-	-	-	3,42	B
8	Apabila ada rekan kerja yang membutuhkan informasi, maka saya akan menerangkan informasi tersebut	15	23,1	50	76,9	-	-	-	-	3,23	B
9	Saya akan datang ke kantor sebelum jam masuk kerja	16	24,6	49	75,4	-	-	-	-	3,25	B
Rata-rata indikator <i>Conscientiouness</i>										3,30	B
<i>Civic virtue</i>											
10	Saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan dalam perusahaan	24	36,9	41	63,1	-	-	-	-	3,37	B
11	Saya sering memberi masukan kepada atasan saya	32	49,2	33	50,8	-	-	-	-	3,49	B
Rata-rata indikator <i>Civic virtue</i>										3,43	B
Rata-rata skor jawaban responden										3,375	B

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) maka peroleh nilai rata-rata sebesar 3,375 yang berarti berada pada kategori baik. Nilai rata-rata yag paling tinggi terdapat pada indikator “*altruism*” dengan nilai rata-rata 3,455, dan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “*conscientiouness*” dengan nilai rata-rata 3,30 walaupun masih berada pada kategori baik.

Tabel 4.7
Hasil jawaban responden tentang kinerja karyawan (Y)

No	Pertanyaan	SS		S		TS		STS		Rata-Rata	Ket
		F	%	F	%	F	%	F	%		
Ketetapan waktu											
1	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan	30	46,2	35	53,8	-	-	-	-	3,46	B
2	Saya selalu masuk dan pulang sesuai jam kerja	27	41,5	37	56,9	1	1,5	-	-	3,40	B
Rata-rata indikator Ketetapan waktu										3,43	B
Efektifitas											
3	Jumlah dari hasil pekerjaan yang karyawan tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	25	38,5	33	50,8	7	10,8	-	-	3,28	B
4	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya	6	9,2	59	90,8	-	-	-	-	3,09	B
Rata-rata indikator efektifitas										3,185	B
Kemandirian											
5	Saya mampu bekerja sesuai dengan target Perusahaan	24	36,9	41	63,1	-	-	-	-	3,37	B
6	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan dengan baik	30	46,2	35	53,8	-	-	-	-	3,46	B
Rata-rata indikator kemandirian										3,415	B
Rata-rata skor jawaban responden										3,45	B
Sumber : Data diolah 2023											

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kinerja karyawan maka peroleh nilai rata-rata sebesar 3,45 yang berada pada kategori baik. Nilai rata-rata yang paling tinggi terdapat pada indikator “ketetapan waktu” dengan nilai rata-rata 3,43 dan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “efektifitas” dengan nilai rata-rata 3,185 walaupun masih berada pada kategori baik.

Hasil penelitian

Uji validitas

Uji validitas kuesioner ini dilakukan terhadap 65 orang dengan menggunakan program SPSS versi 26. Diketahui $n=65$ maka $df=63$ dan $\alpha=0,05$ maka $r_{\text{tabel}}=0,244$ hasil uji validitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja, *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) dan kinerja karyawan

No	Pernyataan	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,504	0,244	Valid
2	X1.2	0,361	0,244	Valid
3	X1.3	0,611	0,244	Valid
4	X1.4	0,529	0,244	Valid
5	X1.5	0,633	0,244	Valid
6	X1.6	0,591	0,244	Valid
7	X1.7	0,650	0,244	Valid
8	X1.8	0,676	0,244	Valid
9	X1.7	0,632	0,244	Valid
10	X1.10	0,455	0,244	Valid
11	X2.1	0,461	0,244	Valid
12	X2.2	0,389	0,244	Valid
13	X2.3	0,511	0,244	Valid
14	X2.4	0,655	0,244	Valid
15	X2.5	0,688	0,244	Valid
16	X2.6	0,473	0,244	Valid
17	X2.7	0,503	0,244	Valid
18	X2.8	0,48	0,244	Valid
19	X2.7	0,731	0,244	Valid
20	X2.10	0,458	0,244	Valid
21	X2.11	0,458	0,244	Valid
22	Y1	0,342	0,244	Valid
23	Y2	0,484	0,244	Valid
24	Y3	0,521	0,244	Valid
25	Y4	0,413	0,244	Valid
26	Y5	0,525	0,244	Valid
27	Y6	0,477	0,244	Valid

Sumber : data diolah (2023)

Dari tabel 4.8 di atas terlihat bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item disiplin kerja, *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) dan kinerja karyawan adalah valid.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Diketahui nilai *Cronbach alpha* suatu data yang reliabel yang baik adalah jika $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,767	10	Reliabel
2	<i>Organization Citizenship Behaviour</i> (X2)	0,734	11	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,239	6	Reliabel

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan hasil output SPSS. Menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel disiplin kerja sebesar $0,767 > 0,60$, *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) sebesar $0,734 > 0,60$ dan kinerja karyawan $0,239 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, *Organization Citizenship Behaviour* (OCB), dan kinerja karyawan bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai koefisien alpha yaitu 0,60

Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square*. **Uji normalitas** Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut.

Tabel 4.10
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

				Unstandardized Residual
N				65
Normal Parameters ^{a,b}	Most Extreme Differences	Mean		,0000000
		Std. Deviation		1,06649004
		Absolute		,096
		Positive		,093
		Negative		-,096
Test Statistic				,096
Asymp. Sig. (2-tailed)				,200 ^{c,d}

a. test distribution is normal.

b. calculated from data.

c. lilliefors significance correction.

d. this is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai signifikasi lebih besar nilai *alpha* yaitu $0,200 > 0,05$. Oleh karena itu model regresi variabel independen dan dependen memenuhi asumsi normalitas, sehingga data tersebut normal dan layak diuji.

Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen. Hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil uji multikolinearitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,732	2,073		3,247	,002		
	disiplin kerja	,195	,057	,387	3,400	,001	,743	1,346
	OCB	,172	,057	,343	3,008	,004	,743	1,346

a. Dependent variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah 2023

Dari hasil uji multikolinearitas tabel 4.11 atas menunjukkan nilai VIF (*Variance Inflasi Fatro*) variabel disiplin kerja dan *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) adalah $1,346 < 10$ dan nilai *tolerance value* $0,743 > 0,1$. Maka disimpulkan tidak ada masalah multikolinearitas.

1. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil uji heteroskedastisitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,887	1,371		,647	,520		
	Disiplin Kerja	-,052	,038	-,199	-1,375	,174	,743	1,346
	OCB	,047	,038	,181	1,250	,216	,743	1,346

a. Dependent Variable: RES2
Sumber : Data diolah 2023

Dari tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa masing-masing nilai sig adalah lebih besar dari 0,05. Maka disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji linear berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor *predictor* dinaik turunkan nilainya. Hasil uji linear berganda adalah sebagai berikut.

Tabel 4.13
Hasil uji regresi linear berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,732	2,073		3,247	,002		
	disiplin kerja	,195	,057	,387	3,400	,001	,743	1,346
	OCB	,172	,057	,343	3,008	,004	,743	1,346

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber : Data diolah 2023

Maka persamaannya adalah sebagai berikut.

$$Y = 6,732 + 0,195 X_1 + 0,172 X_2 + e$$

Interpretasinya adalah sebagai berikut.

1. Nilai variabel kinerja karyawan sebesar $0,195 > 0$ bernilai positif artinya ketika variabel disiplin kerja 0,195 bertambah 1 satuan maka Kinerja karyawan juga bertambah, dan sebaliknya apabila disiplin kerja 0,195 turun 1 satuan maka kinerja karyawan juga turun 1 satuan.
2. Nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar $0,172 > 0$ bernilai positif artinya ketika variabel *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) 0,172 bertambah 1 satuan maka kinerja karyawan bertambah 1 satuan, dan sebaliknya apabila variabel *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) 0,172 turun 1 satuan maka kinerja karyawan juga turun 1 satuan.
3. Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai konstanta 6,732 ketika variabel Disiplin Kerja dan variabel bernilai 0.

Uji parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel, variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut yang signifikan secara statistik. Menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Hasil uji parsial adalah sebagai berikut.

Tabel 4.14

Hasil uji parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,732	2,073		3,247	,002		
	Disipli Kerja	,195	,057	,387	3,400	,001	,743	1,346
	OCB	,172	,057	,343	3,008	,004	,743	1,346

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah 2023

Maka ditemukan t_{tabel} adalah 1,998 Adapun pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka hipotesis diterima
- 2) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka hipotesis ditolak

- 1) Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan kriteria ditariklah sebuah kesimpulan bahwa:

Nilai t_{hitung} 3,400 $> t_{\text{tabel}}$ 1,998 dan nilai sig 0,01 $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (H1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh *Organization Citizenship Behaviour (OCB)* (X2) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan kriteria ditariklah sebuah kesimpulan bahwa:

Nilai t hitung $3,008 > 1,998$ t tabel dan nilai sig $0,04 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa H2 diterima atau *Organization Citizenship Behaviour (OCB)* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai t -hitung variabel disiplin kerja dan *Organization Citizenship Behaviour (OCB)* $> t$ tabel, yakni $3,400$ dan $3,008 > 1,998$ dan $0,01$ dan $0,04 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan *Organization Citizenship Behaviour (OCB)* masing-masing secara parsial adalah berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji simultan (uji f)

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 4.15
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48,960	2	24,480	20,850	,000 ^b
	Residual	72,794	62	1,174		
	Total	121,754	64			

a. dependent variable: kinerja karyawan

b. predictors: (constant), ocb, disiplin kerja

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa nilai f hitung yang diperoleh adalah sebesar 20,850 sedangkan untuk f tabel dapat diperoleh dengan mencari df_1 dan f_2 .

Diketahui $n = 65$ dan $k = 2$, maka $df_1 = 65 - 2 - 1 = 62$ dan $df_2 = 2$ sehingga f tabel = 3,15 Terlihat bahwa nilai f -hitung variabel disiplin kerja dan *Organization Citizenship Behaviour (OCB)* $> F$ -tabel, yakni $20,850 > 3,15$ dan nilai sig $0,00 < 0,05$. maka diperoleh keputusan sebagai berikut:

1. Jika F hitung $> F$ tabel maka hipotesis diterima
2. Jika F hitung $< F$ tabel maka hipotesis ditolak
3. Jika sig $> 0,05$ maka hipotesis ditolak atau tidak berpengaruh
4. Jika sig $< 0,05$ maka hipotesis diterima atau berpengaruh

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan *Organization Citizenship Behaviour (OCB)* secara simultan (bersama-sama) adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji koefisien determinansi

Hasil uji koefisien determinansi adalah sebagai berikut.

Tabel 4.16
Hasil Uji koefisien determinansi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,634 ^a	,402	,383	1,084

a. Predictors: (Constant), OCB, disiplin kerja
Sumber : Data diolah 2023

Dari tabel di atas terlihat nilai *R-Square* (koefisien determinasi) bernilai 0,402 atau 40,2%. Yang artinya pengaruh variabel disiplin kerja (X1) dan *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 40,2%. Sisanya yakni 59,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar regresi atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Rantepao mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,400 > dari t tabel sebesar 1,998 dan nilai signifikansinya 0,001, dengan kata lain bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang baik maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menerima hipotesis (1) dimana secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Sumaki *et al.*, (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Giting Bangu Muthe, & Sihombing (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pada variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) diperoleh nilai t hitung sebesar 20,850 > t tabel 1,998 dengan tingkat nilai signifikan 0,05 Nilai t hitung 3,008 > 1,998 t tabel, berdasarkan perhitungan tersebut H2

diterima, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena semakin tinggi tingkat *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya pada PT PLN (Persero) ULP Rantepao. Hasil penelitian ini sama atau mendukung penelitian sebelumnya yaitu dari penelitian Teddy Prasmana (2021) dan Sri Puji Rahayu (2015) dimana *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja kerja karyawan dalam organisasi.

3. Pengaruh disiplin kerja (X1) dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (X2) terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa H3 diterima yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) secara simultan terhadap kinerja karyawan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di tunjukkan dengan f hitung variabel disiplin kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) $> f_{\text{tabel}}$, $20,850 > 3,15$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ pada PT PLN (Persero) ULP Rantepao.

Hasil ini didukung juga oleh penelitian yang Nur Zam zam (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga didukung oleh hasil penelitian Kimbal et al., (2015) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian deskripsi variabel disiplin kerja berada pada kategori Sangat baik dengan perolehan nilai rata rata 3,56, variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB) berada pada kategori baik dengan perolehan nilai rata-rata 3,375 dan variabel kinerja karyawan juga berada pada kategori baik dengan perolehan nilai rata-rata 3,45.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya serta pembahasan yang disertai dengan teori-teori yang mendukung mengenai pengaruh disiplin kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Rantepao, maka pada bagian akhir penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Rantepao

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) seseorang maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Rantepao.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Rantepao.

Saran

1. Kepada PT PLN (Persero) ULP Rantepao agar senantiasa mendukung proses pelaksanaan tugas para karyawan serta memberikan penghargaan moril bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga mereka bisa lebih meningkatkan kinerjanya.
2. Pada variabel efektifitas terdapat nilai rata-rata paling rendah dengan nilai rata-rata 3,09 maka dari itu karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Rantepao terus meningkatkan kinerja karyawan pada indikator efektifitas.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya perlu dilakukan pengkajian dengan cara memperdalam atau mengembangkan variabel penelitian, sehingga dapat diperoleh temuan lainnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR REFERENSI

- Debianty P Amping, Adriana M Marampa, R. G. T. (2023). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA TERHDAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL DI TORAJA. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonom*, 10(2), 104–111.
- Edy sutrisno, Singodimenjo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. .Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Analisis Multivariate Program IBM SPSS*.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.,.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Sumber daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibnu sayiddi. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN Wilayah Sulselbar*.
- Katiandagho, C. S. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. 1. 2 No.3., 1592-1602.
- Kimbal, F. F. M., Sendow, G. M., & Adare, D. J. (2015). *Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior, Dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*.
- Kumalasari, C. M., Suprayitno, S., Suprayitno, S., Lamidi, L., & Lamidi, L. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Up3 Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 20(2). <https://doi.org/10.33061/Jeku.V20i2.4311>
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung PT Remaja Rosdakarya*.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Ghalia Indonesia.
- Mariman. (2014). peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam peningkatan kinerja individu di sektor publik: Sebuah analisis teoritis dan empiris. *Jurnal Borneo Administrator*, 10 (1) ; 10–30.
- Permatasari, D. V. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behaviour dan Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Pegawai PT. Bank Panin, Tbk Banjarbaru. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 281–290.
- Prasmana, T. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Pln (Persero) Up2d Jawa Timur*.

- Rivai, Veithza, Sagala, & Ella Jauvani. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta. PT. Raja Grafindo.
- Robbins. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- S. P., S. (2016). *Sumber Daya Manusia* . Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo,B, Siswanto. (2013a). *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru. Bandung.
- Siangian, S. P. (2018). *Sumber Daya Manusia* . Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Da R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabet.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif Dan R& D*. Yogyakarta: ALFABETA.
- Sumaki, W. J., Taroreh, R. N., & Soepeno, D. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. 15(05).
- Widyanto, R, Lau J.S, Kartika E.W. (2013c). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Komitmen Organisasional Karyawan Cleaning Service di ISS*. Surabaya. *Student Journal Petra*.
- Zam, N. Z. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan*.