



PENGARUH *REWARD* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PERSONEL KEPOLISIAN RESORT (POLRES) PAMEKASAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Novi Sulistya¹, Subijanto², Woro Utari³

^{1,2,3}Universitas Wijaya Putra, Surabaya
email: ¹novisulistya373@gmail.com ²subiyanto_m@yahoo.com
³woro.utari@yahoo.co.id

(Submit : 11 April 2022, Revised 21 April 2022, Accepted : 6 Mei 2022)

ABSTRACT

Abstract The results showed that: 1) Reward had a significant positive effect on work performance with an original sample value of 0.566. 2) Reward has a significant positive effect on organizational citizenship behavior with the original sample value of 0.330. 3) Work discipline has a significant positive effect on work performance with the original sample value of 0.643. 4) Work discipline has a significant positive effect on organizational citizenship behavior with an original sample value of 0.632. 5) Organizational citizenship behavior has a significant negative effect on work performance with an original sample value of -0.196. 6) Reward has no significant negative effect on work performance mediated by organizational citizenship behavior with an original sample value of -0.065. 7) Work discipline has a significant negative effect on work performance mediated by organizational citizenship behavior with an original sample value of -0.124.

Keywords: Reward, Work Discipline, Work Performance, Organizational Citizenship Behavior

I. PENDAHULUAN

Oganisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan prestasi kerja dalam proses pencapaiannya. Dengan demikian prestasi kerja merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan

organisasi dalam pencapaian produktivitas. Prestasi kerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Banyak aspek yang mempengaruhi keberhasilan suatu prestasi kerja seperti

kejelasan peran, tingkat kedisiplinan, keadaan lingkungan, dan faktor lainnya seperti *reward/imbalance* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dicerminkan melalui perilaku sukarela seseorang di lingkungan kerjanya, (Suzy Widyasari, 2018).

Personel dan organisasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, personel memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan organisasi. Setiap organisasi berusaha meningkatkan serta mengembangkan organisasinya dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para personel. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu organisasi perlu menggerakkan serta memantau personelnnya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Personel adalah aset utama organisasi yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Personel bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan organisasi, melainkan aset berharga organisasi yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, organisasi dan personel harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi, (Azar, 2017).

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan sangat pesat, membutuhkan perubahan dari seluruh sumber daya manusia dan harus benar-benar diikuti dengan kualitas sumber daya manusia yang handal dan profesional agar mampu mengikuti dan mengiringi perkembangan zaman. Demikian juga dengan personel pada kantor Kepolisian Resort (Polres) Pamekasan. Sebagai seorang personel, pada kantor Kepolisian Resort (Polres) Pamekasan yang bertugas melayani masyarakat luas, dibutuhkan disiplin kerja yang mampu memberikan pelayanan pada masyarakat. Oleh karena itu seorang disiplin dituntut untuk mempunyai kinerja yang

handal dan mampu melayani dengan profesional.

Pentingnya prestasi kerja tidak terlepas dari peran pemimpin dalam memotivasi unsur-unsur organisasi yang dimiliki agar tujuan yang diharapkan organisasi terapai sesuai harapan. Unsur-unsur organisasi yang paling penting yang dimiliki organisasi dimaksudkan adalah sumber daya manusia yang dimiliki dalam hal khususnya di institusi Kepolisian adalah personel. Meningkatkan kinerja personel diperlukan peran pemimpin sebagai tulang punggung pengembangan organisasi untuk memberikan dorongan semangat kerja personel mencapai tujuan organisasi secara sukarela.

Menciptakan prestasi kerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi personel yang dimiliki guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing. Sumber daya manusia dalam hal ini personel diharapkan mampu berperan aktif untuk meningkatkan kinerja agar dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi kontribusi terhadap produktivitas dan kinerja organisasi yang diharapkan.

Berbagai upaya untuk meningkatkan prestasi kerja individu telah dilakukan berbagai organisasi, baik organisasi publik, organisasi pelayanan jasa maupun organisasi swasta. Hal ini dilakukan dengan melakukan berbagai terobosan untuk mengukur faktor-faktor yang mampu merangsang individu agar memiliki sikap loyalitas dan motivasi yang tinggi meningkatkan prestasi kerja adalah

pemberian *reward* yang pada akhirnya mampu mendorong dan memberikan semangat kepada seseorang melaksanakan tanggung jawab pekerjaan secara sukarela dan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Alkahtani, (2015:182), mengatakan *reward* adalah alat untuk mendidik anak-anak supaya anak merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan. Menurut Djamarah, (2015:82), *reward* (hadiah) adalah memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenangan/cenderamata. Hadiah yang diberikan kepada orang lain berupa apa saja, tergantung dari keinginan pemberi. Bentuk *reward* yang lain juga bias disesuaikan dengan prestasi yang dicapai oleh seseorang. Semua orang berhak menerima hadiah dari seseorang dengan motif-motif tertentu. Menurut (Sedarmayanti, 2017), *reward* merupakan suatu penghargaan yang diberikan guru kepada siswa sebagai hadiah karena siswa tersebut telah berperilaku baik dan sudah berhasil melaksanakan tugas yang diberikan guru dengan baik. Sejalan dengan itu Irham Fahmi, (2016:64), mengatakan bahwa *reward* memiliki tujuan untuk membangkitkan atau mengemban minat, *reward* ini hanya berupa alat untuk membangkitkan minat saja bukanlah sebagai tujuan. Tujuan pemberian penghargaan dalam belajar adalah bahwa seseorang akan menerima penghargaan setelah melakukan pembelajaran dengan baik dan akan melakukan pembelajaran sendiri di luar kelas.

Oleh karena itu maka selayaknya pihak organisasi harus mampu mendorong para personelnya untuk memberikan yang terbaik tentunya melalui pemberian *reward*. *Reward* adalah penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar personel menjadi senang, giat, semangat dan lebih rajin dalam bekerja di organisasi. Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan prestasi kerjanya. Perlu ditekankan kembali bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi semata, akan tetapi juga sangat dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan

dan suasana pekerjaan. Pada saat tertentu karyawan terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*) sementara di sisi lain mereka juga butuh yang namanya penghargaan, (Zulkarnen dkk, 2019).

Secara khusus para pemimpin perusahaan/organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik dalam hal ini personel Polres Pamekasan karena mereka mewakili organisasi dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya memberikan pelayanan, mengayomi dan memberikan perlindungan hukum terhadap masyarakat. Dengan disiplin kerja yang baik mereka akan mampu menjalankan tugas dan berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di luar organisasi. Pemimpin yang memiliki empati tinggi akan dapat memahami para pegawainya yang berdisiplin kerja tinggi maupun yang berdisiplin rendah, dan dapat memberikan *feedback* yang konstruktif/penghargaan sebagai bentuk pengakuan guna mendorong semangat kerja mereka semakin baik. agar nantinya berperan aktif menciptakan prestasi kerja secara sukarela dan lebih giat lagi dalam bekerja.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan kerja yang berlaku disekitarnya, (Asra P, 2017). Selanjutnya (Asra P, 2017), mengemukakan disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dalam disiplin kerja diperlukan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan sebagai pedoman bagi pegawai/personel untuk mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku personel dengan memberikan sanksi kepada para pelanggarnya.

Menurut Hasibuan, (2016), seorang pegawai/personel dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku personel yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya

sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan organisasi. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para personel selama dalam organisasi. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam organisasi. Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada personel atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan evisiensi.

Dalam sebuah organisasi pasti terjadi interaksi antar individu dan *organizational citizenship behavior* (OCB) baik diantara para anggotanya. *Organizational citizenship behavior* (OCB) yang terbangun baik, dan juga buruk tidak menutup kemungkinan berakibat prestasi kerja personel menurun, dan mungkin lagi akan menurunkan semangat kerja para personelnnya. Oleh karena itu diperlukan adanya OCB didalam sebuah organisasi, baik antara para personel maupun antara personel dan pimpinan. Kekuatan *organizational citizenship behavior* (OCB) dianggap penting karena memiliki peran menyambungkan visi misi dan tujuan organisasi kepada seluruh anggota organisasi. OCB yang terbaik akan lahir dari sebuah rasa empati *human relations* yang tinggi, tanpa rasa empati dalam *human relations*, rasanya nihil *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat tercipta, yang ada akan selalu mengedepankan power dan sistem otoriter. OCB yang baik menyebabkan kondisi kerja menjadi kondusif, sehingga personel nyaman

dalam bekerja yang berdampak positif dalam meningkatkan prestasi kerja personel.

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku seseorang sehingga dapat disebut sebagai “anggota yang baik”, (Sloat dalam Wijaya, 2015:1). Organisasi tidak akan berhasil dan bertahan dengan baik apabila individu-individu yang ada tidak berbuat baik, atau bertindak sebagai *good citizens*. Pegawai yang baik (*good citizens*) cenderung menampilkan *organizational citizenship behavior*. Akan menguntungkan sekali jika diketahui tingkat OCB seorang personel, sehingga tugas pimpinan menjadi lebih ringan dikarenakan produktivitas personel tersebut semakin meningkat. Personel yang menunjukkan tingkat OCB yang tinggi merupakan salah satu faktor yang menentukan pencapaian tujuan organisasi. Personel yang mempunyai komitmen organisasi akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab sesuai dengan *job description*.

Jika seorang personel Polres Pamekasan memiliki OCB, dia dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya. *Organizational citizenship behavior* (OCB) seorang personel bisa terbentuk dengan baik apabila lingkungan di sekitarnya mendukung dan berperan penting dalam pembentukan OCB seorang personel dalam berperilaku, bertindak, dan bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung, akan mendorong seorang personel memiliki tingkat OCB yang tinggi dan dewasa, (Hendra, 2017).

Prestasi kerja sangat penting diperhatikan, terutama bagi organisasi khususnya Kepolisian Resort (Polres) Pamekasan. Prestasi kerja yang tinggi diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi pemerintahan karena pencapaian tujuan organisasi pemerintahan merupakan harapan dan impian setiap Negara. Sebaliknya, prestasi kerja yang rendah merupakan hambatan dalam pencapaian tujuan

organisasi. Prestasi kerja yang tinggi sangat penting bagi organisasi dan sangat menguntungkan organisasi karena akan berpengaruh positif terhadap pencapaian hasil organisasi secara keseluruhan.

Prestasi kerja personel di setiap organisasi perlu menjadi pelopor dalam mencapai tujuan organisasi yang menempatkan personel sebagai anggota organisasi dan bukan sekedar sebagai sumber daya manusia. Dalam hal ini, maka para pimpinan bidang SDM kedepannya perlu mengembangkan kemampuan dalam mengidentifikasi kebutuhan akan tenaga kerja, baik dari internal maupun dari eksternal organisasi, serta merumuskan tindakan-tindakan strategik yang sesuai untuk menjamin ketersediaan personel yang produktif dan berkompeten. Khususnya di Polres Pamekasan, pimpinan senantiasa mengarahkan personel untuk menjalankan tugas tanggung jawab pekerjaan sesuai tupoksinya dan menciptakan prestasi kerja yang optimal.

Prestasi kerja personel merupakan hasil atau prestasi kerja yang telah dicapai/dihasilkan oleh personel yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar yang ditentukan oleh pihak organisasi. Prestasi kerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Robbins, (2015), Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan faktor prestasi kerja personel. Prestasi kerja personel akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi kerja personel merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Prabowo, (2016:53), mengemukakan prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Mangkunegara, (2016:67), mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang personel dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tentang prestasi kerja berdasarkan pandangan Prabowo, (2016:53), dan Mangkunegara, (2016:67) ini dapat disimpulkan bahwa dibutuhkan prestasi kerja dari seseorang yang berkualitas dan berkuantitas; namun hal ini tidak sejalan dengan hasil pengamatan peneliti di Polres Pamekasan. Dalam pengamatan penelitian dijumpai fenomena bahwa prestasi kerja personel belum tercapai sesuai harapan/belum optimal. Hal ini diduga disebabkan oleh faktor reward, disiplin kerja dan OCB. Terkait disiplin kerja personel Polres Pamekasan, berdasarkan hasil survey banyak personel yang melanggar kode etik, masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu serta menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai target waktu yang ditetapkan. Tentang fenomena ditinjau dari sisi OCB, ditemukan adanya perilaku individu yang kurang peduli membantu rekan kerja/personel di unit lain yang mengalami kesulitan/permasalahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, yang pada akhir faktor-faktor tersebut berdampak terhadap pencapaian prestasi kerja.

Jadi dari apa yang telah diuraikan tersebut prestasi juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Semakin banyak personel yang prestasinya tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan meningkat dan organisasi dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Penilaian prestasi kerja ini dapat dilihat dari tingkat kecakapan, kedisiplinan, kepribadian dan tanggung jawab

setiap personel dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Penelitian pendahulu, yang dilakukan Azar S, (2017), meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Multimas Nabati Asahan, menjelaskan hasil temuan penelitian, terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja, Hasil penelitian Azar S, (2017), ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Siti W, (2015), yang meneliti tentang hubungan disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan di PT dan Liris, dimana hasil temuan penelitian ini menjelaskan temuan penelitiannya yang berbeda yaitu disiplin kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja Karyawan. Adanya perbedaan hasil penelitian pendahulu ini merupakan celah/*Gap Reseach* untuk dilakukan penelitian lanjutan. guna pengembangan keilmuan serta menghasilkan konseptual baru tentang disiplin kerja dan prestasi kerja, serta untuk menguji kembali dan mengetahui apakah benar disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja.

Kepolisian Resort (Polres) Pamekasan merupakan salah satu organisasi yang bertugas memberikan pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat khususnya bidang keamanan dan ketertiban dalam menjalankan tugas dan operasionalnya di jalan Stadion Pamekasan memiliki sumber daya manusia yang potensial dan memiliki keragaman karakteristik personel yang berbeda-beda. Perbedaan karakteristik

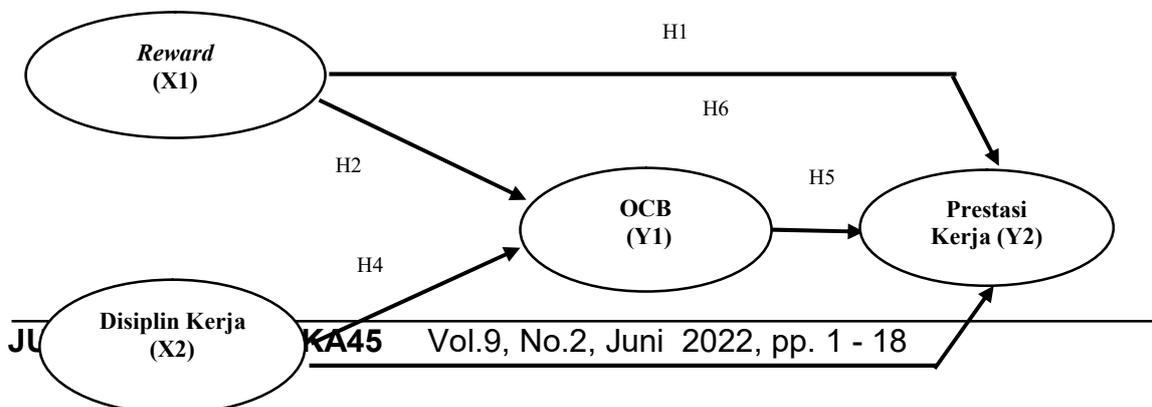
personel ini tersebut merupakan tantangan pimpinan bagi pimpinan untuk mengelola agar nantinya mampu memberikan pelayanan yang inovatif dan kompetitif sesuai harapan masyarakat secara umum dan secara khusus yang berada di Kepolisian Resort (Polres) Pamekasan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang ada tersebut, peneliti ingin mengupas tentang prestasi kerja personel Kepolisian Resort (Polres) Pamekasan yang kurang optimal dengan harapan nantinya bisa menjadi masukan bagi organisasi agar para personel benar-benar menjalankan fungsinya sebagai pelayan masyarakat dengan menunjukkan kinerja yang baik. Oleh karena itu judul penelitian yang diangkat ini Adalah **“Pengaruh Reward Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian Resort (Polres) Pamekasan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Mediasi”**.

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep atau kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibuat berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan tinjauan pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu Pengaruh Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian Resort (Polres) Pamekasan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Mediasi.

Gambar 1
Kerangka Konseptual



H7

H3

Keterangan:

- H1: Pengaruh hubungan *reward* terhadap prestasi kerja
 H2: Pengaruh hubungan *reward* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB)
 H3: Pengaruh hubungan disiplin kerja terhadap prestasi kerja
 H4: Pengaruh hubungan disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB)
 H5: Pengaruh hubungan *organizational citizenship behaviour* (OCB) terhadap prestasi kerja
 H6: Pengaruh hubungan *reward* terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh *organizational citizenship behaviour* (OCB)
 H7: Pengaruh hubungan disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh *organizational citizenship behaviour* (OCB)

Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual tersebut diatas, maka tersusun perumusan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1: *Reward* mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel Kepolisian Resort (Polres) Pamekasan.
 H2: *Reward* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Kepolisian Resort (Polres) Pamekasan.
 H3: Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Kepolisian Resort (Polres) Pamekasan.
 H4: Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Kepolisian Resort (Polres) Pamekasan.
 H5: *Organizational citizenship behavior* (OCB) mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel Kepolisian Resort (Polres) Pamekasan.
 H6: *Reward* mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja personel Kepolisian Resort (Polres) Pamekasan yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB).

H7: Disiplin kerja mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja personel Kepolisian Resort (Polres) Pamekasan yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB).

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

To find out the results of the data, the technique of data analysis is also used to test the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine the effect of the independent variables on the related variables is used multiple linear statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work

and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

II. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian dalam penelitian sosial umumnya terbagi atas tiga jenis yakni penelitian eksplorasi, penelitian deskriptif, dan penelitian eksplanatori. Penelitian eksplorasi adalah jenis penelitian yang berusaha untuk mencari ide-ide atau hubungan-hubungan yang baru. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguraikan sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu. Sedangkan penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanasi (*Explanatory Reseach*) dan interpretatif research. Menurut Sugiono (2013:6) penelitian eksplanasi adalah tingkat penjelasan, yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul melalui pengujian hipotesis. Penelitian *interpretative research* adalah analisis sistematis mengenai aksi sosial yang bermakna melalui observasi manusia secara terperinci dan langsung dalam

latar ilmiah, sehingga memperoleh pemahaman dan interpretasi. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna merupakan data yang sebenarnya dan ada nilai dibalik data yang nampak (Sugiyono, 2014: 9).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrepestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan. Teknik analisis data menggunakan SPSS dan program *Smart PLS (Partial Least Square)*.

III. HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
<i>Reward</i> → Prestasi kerja personel	0,566	Pengaruh Positif
<i>Reward</i> → OCB	0,330	Pengaruh Positif
Disiplin kerja → Prestasi kerja personel	0,643	Pengaruh Positif
Disiplin kerja → OCB	0,632	Pengaruh Positif
OCB → Prestasi kerja personel	-0,196	Pengaruh Negatif

Hasil pengaruh langsung *reward* terhadap prestasi kerja personel berpengaruh positif yaitu 0,566. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari *reward* terhadap prestasi kerja personel. *Reward* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif yaitu 0,330 Disiplin kerja terhadap prestasi kerja personel

berpengaruh positif yaitu 0,643. Disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif yaitu 0,632. *Organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap prestasi kerja personel berpengaruh negatif yaitu -0,196.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
<i>Reward</i> → OCB → Prestasi kerja personel	-0,065	Pengaruh Negatif
Disiplin kerja → OCB → Prestasi kerja personel	-0,124	Pengaruh Negatif

Hasil analisis pengaruh tidak langsung *reward* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan prestasi kerja personel berpengaruh negatif yaitu -0,065. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dari *reward* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan prestasi kerja personel. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap *organizational citizenship*

behavior (OCB) dan prestasi kerja personel berpengaruh negatif yaitu -0,124. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dari disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan prestasi kerja personel.

Tabel 3. Hasil Uji Path Coefficiencis

Korelasi	P Values	Keterangan
<i>Reward</i> → Prestasi kerja personel	0,000	Signifikan H ₁ diterima
<i>Reward</i> → OCB	0,000	Signifikan H ₂ diterima
Disiplin kerja → Prestasi kerja personel	0,000	Signifikan H ₃ diterima
Disiplin kerja → OCB	0,000	Signifikan H ₄ diterima
OCB → Prestasi kerja personel	0,046	Signifikan H ₅ diterima
<i>Reward</i> → OCB → Prestasi kerja personel	0,097	Tidak Signifikan H ₆ ditolak
Disiplin kerja → OCB → Prestasi kerja personel	0,040	Signifikan H ₇ diterima



Bahwa nilai *p-values* pada masing-masing korelasi variabel dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu :

1. Uji pengaruh *reward* (X1) terhadap prestasi kerja personel (Y2)
Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel *reward* (X1) terhadap prestasi kerja (Y2) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel karena nilai signifikansi yang dimiliki sebesar $0,000 < 0,05$. Pernyataan pada hipotesis 1 yang menyatakan *reward* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel terbukti kebenarannya, maka hipotesis 1 diterima.
2. Uji pengaruh *reward* (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y1)
Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y1) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karena nilai signifikansi yang dimiliki sebesar $0,000 < 0,05$. Pernyataan pada hipotesis 2 yang menyatakan *reward* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) terbukti kebenarannya, maka hipotesis 2 diterima.
3. Uji pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap prestasi kerja personel (Y2)

- Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X2) terhadap prestasi kerja personel (Y2) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel karena nilai signifikansi yang dimiliki sebesar $0,000 < 0,05$. Pernyataan pada hipotesis 3 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel terbukti kebenarannya, maka hipotesis 3 diterima.
4. Uji pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y1)
Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y1) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karena nilai signifikansi yang dimiliki sebesar $0,000 < 0,05$. Pernyataan pada hipotesis 4 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), maka hipotesis 4 diterima.
 5. Uji pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y1) terhadap prestasi kerja personel (Y2)
Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y1) terhadap prestasi kerja personel (Y2) sebesar 0,046 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel karena nilai signifikansi yang

dimiliki sebesar $0,046 < 0,05$. Pernyataan pada hipotesis 5 yang menyatakan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel, maka hipotesis 5 diterima.

6. Uji pengaruh *reward* (X1) terhadap prestasi kerja personel (Y2) yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB)

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel *reward* (X1) terhadap prestasi kerja personel (Y2) sebesar $0,097$ dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa *reward* berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja personel yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB) karena nilai signifikansi yang dimiliki sebesar $0,097 > 0,05$. Pernyataan pada hipotesis 6 yang menyatakan *reward* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB), maka hipotesis 6 dinyatakan tidak diterima atau ditolak.

7. Uji pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y2) yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB) Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X1) terhadap prestasi kerja personel (Y2) sebesar $0,040$ dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB) karena nilai signifikansi yang dimiliki sebesar $0,040 < 0,05$. Pernyataan pada hipotesis 7 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB), maka hipotesis 7 diterima.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Reward Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Personel

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti tingginya nilai *reward* pada personel dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja personel. Hal ini menjelaskan bahwa *reward* dapat meningkatkan prestasi kerja personel dan sangat bermanfaat terhadap keberlangsungan organisasi. Personel akan lebih semangat untuk mengerjakan tugasnya. Personel yang terkontrol secara internal menunjukkan prestasi yang lebih baik. Pada personel Kepolisian Resort (Polres) Pamekasan dicerminkan dari sikap merasa mampu melakukan pekerjaannya dan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Amalia, (2019), yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap prestasi kerja personel. Hasil yang sama juga dinyatakan oleh Yeni dkk, (2020), yang menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja personel.

Reward Berpengaruh Signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini berarti tingginya *reward* pada personel dapat berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), dengan kata lain apabila *reward* memiliki efek positif langsung dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) berarti bahwa keakuratan dalam memberikan hasil imbalan dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) personel Kepolisian Resort (Polres) Pamekasan *reward* merupakan variabel penting yang diperhatikan oleh pimpinan bahwa personel memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB)

yang tinggi. *Reward* nonfinansial berupa pujian, perhatian dari atasan dan promosi tidak kalah penting untuk diperhatikan karena imbalan finansial adalah gaji dan hadiah.

Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Farih dkk, (2019), yang menyatakan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Personel

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja personel. Hal ini menjelaskan bahwa setiap aspek yang mampu menciptakan disiplin kerja sangat bermanfaat terhadap keberlangsungan organisasi pada arah yang positif karena dengan meningkatkan disiplin kerja personel dapat membuat mereka lebih yakin dalam mengerjakan tugasnya. Personel akan lebih semangat untuk mengerjakan tugasnya jika mereka memiliki tingkat disiplin kerja yang cukup. Pada personel Kepolisian Resort (Polres) Pamekasan dicerminkan dari disiplin kerja mampu melakukan pekerjaannya dan merasa puas terhadap pekerjaannya. Pada penelitian ini faktor utama yang membuat disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah penerapan indikator puas terhadap pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai rata-rata indikator yang masuk dalam kategori sangat setuju. Personel menganggap pekerjaan yang dijalankannya saat ini dapat menjadikan mereka sukses dalam berkarir. Kepolisian Resort (Polres) Pamekasan menganggap bahwa pada dasarnya setiap orang memiliki disiplin kerja, disiplin kerja akan terbentuk ketika organisasi memberikan dukungannya sehingga personel dapat memberikan prestasi yang terbaik bagi organisasi.

Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Azar Sariah, (2017), yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi

kerja personel. Hasil yang sama juga dinyatakan oleh Hendra, (2017), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel. Namun hasil penelitian Azar Sariah, (2017), dan Hendra, (2017), tidak sejalan dengan hasil penelitian pendahulu lainnya yang dilakukan Siti W, (2015), dimana hasil penelitiannya menemukan disiplin kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja.

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini berarti tingginya nilai disiplin kerja pada personel dapat berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), dengan kata lain apabila organisasi meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan disiplin kerja personel maka *organizational citizenship behavior* (OCB) personel dapat meningkat pula. Penerapan disiplin kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) menciptakan komunikasi yang efektif dan efisien dalam meningkatkan kesadaran kepatuhan terhadap aturan dan norma organisasi serta rasa tanggung jawab terhadap organisasi. Semangat kerjasama tanpa pamrih yaitu bersedia membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan merupakan bentuk kerjasama tim yang baik.

Hasil penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suwitho dkk, (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

***Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja personel. Hal ini berarti tingginya nilai *organizational citizenship behavior* (OCB) pada personel dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja personel, dengan kata lain apabila organisasi meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan *organizational citizenship behavior* (OCB) personel maka prestasi kerja personel dapat meningkat pula.

Hasil penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gusti dkk, (2020), yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja personel.

Reward Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Personel yang Dimediasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil analisis data yang ditunjukkan pada tabel 17, dapat diketahui bahwa variabel *reward* berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja personel yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini berarti tingginya nilai *p values* korelasi *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB), dengan kata lain apabila *reward* memiliki efek positif langsung terhadap prestasi kerja personel yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB). Keakuratan dalam memberikan hasil imbalan dalam meningkatkan personel Kepolisian Resort (Polres) Pamekasan *reward* merupakan variabel penting yang diperhatikan oleh pimpinan bahwa personel memiliki prestasi kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi. *Reward* dapat berupa nonfinansial berupa pujian, serta adanya perhatian dari atasan dan promosi tidak kalah

penting untuk diperhatikan karena imbalan finansial adalah gaji dan hadiah juga sangat dibutuhkan untuk pemenuhan biaya hidup sehari-hari.

Adanya temuan hasil penelitian yang dilakukan ini yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja personel yang dimediasi *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan kekinian/noverly penelitian yang belum ditemukan pada penelitian pendahulunya.

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja yang Dimediasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini berarti tingginya nilai disiplin kerja pada personel dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja personel yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB), dengan kata lain apabila organisasi meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan disiplin kerja personel maka prestasi kerja yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB) personel dapat meningkat pula. Penerapan disiplin kerja terhadap prestasi kerja personel yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB) menciptakan komunikasi yang efektif dan efisien dalam meningkatkan kesadaran kepatuhan terhadap aturan dan norma organisasi serta rasa tanggung jawab terhadap organisasi. Semangat kerjasama tanpa pamrih yaitu bersedia membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan merupakan bentuk kerjasama tim yang baik. Disiplin kerja, prestasi kerja personel dan *organizational citizenship behavior* (OCB) juga diterapkan untuk memberikan masukan dan evaluasi kinerja operasional dengan forum diskusi kelompok kerja yang mengurai masalah secara mendalam.

Adanya temuan hasil penelitian yang dilakukan ini yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel yang dimediasi *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan kekinian/noverly penelitian yang belum ditemukan pada penelitian pendahulunya, dengan kata lain karena belum terdapat penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja personel yang dimediasi *organizational citizenship behavior* (OCB).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh *reward* dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja personel Kepolisian Resort (Polres) Pamekasan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel pemediasi, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

1. *Reward* yaitu hadiah yang diberikan kepada personel yang disesuaikan dengan prestasi yang dicapai oleh personel. Disiplin kerja personel mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan kerja yang berlaku di Polres Pamekasan. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku dan sikap personel yang menguntungkan organisasi. Prestasi kerja hasil kerja personel secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang personel dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
2. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel, yang berarti bahwa semakin tinggi *reward* yang dimiliki personel maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja personel.
3. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), berarti bahwa semakin tinggi nilai *reward* yang dimiliki personel maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB).
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel pada Kepolisian Resort (Polres) Pamekasan. Hal ini berarti jika nilai disiplin kerja meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan prestasi kerja.
5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Kepolisian Resort (Polres) Pamekasan.
6. *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel pada Kepolisian Resort (Polres) Pamekasan.
7. *Reward* berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja personel Kepolisian Resort (Polres) Pamekasan yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB).
8. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel Kepolisian Resort (Polres)

Pamekasan yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal tersebut berarti bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja personel.

V. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abrar, U., & Isyanto. 2019. *Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Studi Pada PT . Urchindize Cabang Madura)*. Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis, 7(2), 106–114.
- Agustinus, 2018, *Pengaruh reward dan promosi jabatan Terhadap kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Surakarta)*.(Tesis). Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Amalia F, 2019.*Pengaruh Pemberian Reward dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT.Barata Indonesia (Persero) Cilegon Divisi Komponen Turbin)*.Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri.
- Alkahtani, A. 2015. *Organisational Citizenship Behavior (OCB) and Reward*. International Business Research. Vol. 8, No. 4. Departement of Human Resource Management. King Abdul Aziz University. Jeddah Saudi Arabia.
- Ambar Teguh Sulityani dan Rosidah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardi, R. P., dan Sukmasari, N. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang*. Jurnal EBBANK, Vol. 7, No. 2, Desember 2016.
- Arikunto, S. 2015. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astrining Sari, S. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 4(3), 1–9.
- Asra P, 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Di Tinjau Dari Perspektif Etos Kerja Islam (Studi Pada Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat)*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Azar S, 2017.*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Multimas Nabati Asahan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- Bart Van Looy, Paul Gemmel, Roland Van Dierdonck. 2015.

- Services Management: An Integrated Approach* Financial Times/Pitman. London.
- Bestyasamala, E. 2018. *The Influence of Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior Towards Officer Performance With the Organization and Religiosity As a Moderating Variable (Study on the Employees of the Education and Culture Department in Demak)*. International Journal of Islamic Business Ethics, 3(1), 423. <https://doi.org/10.30659/ijibe.3.1.423-436>.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Farih, L. Sylviana, M.Madhakomala. 2019. *The Effect of Reward on Organizational Citizenship Behavior (OCB) Lecturers of Muria Kudus University (UMK)*. Towards the Development of Trans-Disciplinary Research Collaboration in the Era of Global Disruption.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang.
- Gusti A, Nengah S, Anik, Y.2020. *The Effect Of Leadership And Organizational Commitment To Organizational Citizenship Behavior And Work Achievement (Studies On The Sports Coach Formation Civil Servants In The Bali Provincial Government)*. Scientific Research Journal (SCIRJ).Vol: VIII, No:VIII, Augustus 2020.
- Handoko, T.Hani. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Hendra H. 2017. *Analisis Organization Citizenship Behavior (OCB) Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Seminar Nasional Teknologi Informasi, Bisnis, dan Desain 2017.

- Henry Simamora. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jakarta.
- Istanti, Enny, et al. 2020. Impact Of Price, Promotion and Go Food Consumer Satisfaction In Faculty Of Economic And Business Students Of Bhayangkara University Surabaya, Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol.IV No. 2, Hal. 104-120.
- Istanti, Enny, et al. 2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. Jurnal Media Mahardika Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Irianto, A. 2015. *Statistika Konsep, Dasar, Aplikasi dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Luhur Agung Bowo Leksono. 2018. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Subur Jaya Embroidery)*. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Nana, W. Dahniar. Titik, S. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 3, Nomor 3, Oktober 2015.
- Novliandi. 2015. *Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review The Theoretical Literature and Suggestions for Future Research*. Journal of Management Vol 26.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- Rudi, Prasetyo dan Ninik Sukmasari, 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang*. EBBANK Vol. 7, No. 2.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Shane, P. Desselle., & Gretchen R. Semsick. 2016. *Identification and Development of Items Comprising Organizational Citizenship Behaviors Among Pharmacy Faculty*. American Journal of Pharmaceutical Education. Touro University California College of Pharmacy. Vallejo. California.
- Siagian, Sondang. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siti Wulandari. 2015. *Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan PT Dan Luris*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sugiono, 2016. *Pengaruh Reward, Profesionalisme Profesi, Dan Moral Terhadap Intensitas Auditor Internal Melakukan Whistleblowing*. Universitas Katolik Widya Mandala. Fakultas Ekonomi. Surabaya.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, Edi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Suwitho. Dwi, J. 2020. *The Effect of Work Discipline and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance*. International Conference on Business & Social Sciences.
- Ticoalu, Linda Kartini. 2015. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal EMBA, Vol.1, No.4, Hal. 782-790.
- William, Emory dan Cooper, Donal R. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Wijaya, T. 2015. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Personil Poltabes Yogyakarta*. Media Riset Bisnis Manajemen. Vol 7 No 1. 75-97.
- Yeni W, Nurul Q, Toni H. 2020. *Effect Of Work Compensation, Supervision And Discipline On Work Performance*. International Journal Of Scientific & Technology Research Vol:9, No:1, Januari 2020.
- Zulkarnen M, Muhammad R, Sova M, 2019. *Reward dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Langsa*. Jurnal Samudra Ekonomika. Vol:3.No:2.