

PENGARUH *HUMAN RELATION*, *OCB (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR)* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUKSES MITRA SEJAHTERA

**Anggi Siska Madona, Dewi Rismayanti, Dhelsia Sekar Ayuni
Elsa Intan Septiana**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusantara PGRI Kediri

Email: anggism067@gmail.com, dewirismaynti@gmail.com,
dhelsiasekar42880@gmail.com dan elsaintansept@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh *Human Relation*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sukses Mitra Sejahtera. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan disajikan dalam bentuk penilaian numerik atas beberapa instrumen melalui kuesioner terhadap sampel penelitian 40 responden yaitu karyawan sebagai harian tetap (HT) Pada PT Sukses Mitra Sejahtera. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *proportional random sampling*. Analisis data penelitian dihitung menggunakan menggunakan uji asumsi klasik dan pengukuran determinasi dan uji parsial dan uji simultan dengan penghitungan alat bantu SPSS ver. 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Human Relation*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sukses Mitra Sejahtera.

Kata kunci: *Human Relation*; *OCB*; Disiplin; dan Kinerja

Abstract

This research was conducted with the aim of analyzing the influence of Human Relations, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Work Discipline on Employee Performance at PT Sukses Mitra Sejahtera. This research was conducted using quantitative research methods presented in the form of a numerical assessment of several instruments through questionnaires to a research sample of 40 respondents, namely employees as regular daily (HT) at PT Sukses Mitra Sejahtera. The research sampling technique used a proportional random sampling technique. Analysis of the research data was calculated using the classical assumption test and measurement of determination and partial test and simultaneous test with SPSS ver. 25. The results of this study indicate that Human Relations, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance at PT Sukses Mitra Sejahtera.

Keyword: *Human Relations*; *OCB*; Discipline; and Performance

Pendahuluan

Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi *asset* yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap beroperasi khususnya dalam perusahaan dalam bidang industri. Keterlibatan sumber daya manusia dalam

**Anggi Siska Madona, Dewi Rismayanti, Dhelsia Sekar Ayuni
Elsa Intan Septiana**

Pengaruh Human Relation, OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sukses Mitra Sejahtera

perusahaan sangat menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan perusahaan. Peran aktif sumber daya manusia dalam pelaksanaan kegiatan menjadi potensi yang memberikan *output* secara optimal. Tentunya dalam hal ini perusahaan akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan menyusun perencanaan pengembangan kinerja karyawan. Jika dikaitkan dengan dunia bisnis, sumber daya manusia perusahaan dituntut untuk menciptakan dan mengembangkan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja. Perencanaan dan pengelolaan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor dalam lingkup perusahaan, terdapat salah satu faktor yang mendukung keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Pengelolaan SDM merupakan kunci keberhasilan dalam tercapainya visi dan misi perusahaan. Salah satu upaya meningkatkan kualitas kinerja seluruh karyawan adalah adanya dorongan dalam memperluas hubungan komunikasi atau sering disebut dengan *Human Relation*. Menurut Nadapdap, 2017 *Human Relation* atau Hubungan manusia yang baik akan memotivasi antar anggota organisasi untuk mengembangkan kerja tim yang efektif dalam memenuhi kebutuhan karyawan serta dalam mencapai tujuan organisasi. Hubungan antar karyawan tentu melibatkan adanya kontribusi pada produktivitas, motivasi, moral dan disiplin kerja sehingga akan membangun kinerja karyawan dengan lingkungan kerja yang positif. Prinsip-Prinsip Human Relations dalam Effendy, meliputi: 1. *Importance of individual* (memperhatikan kepentingan perusahaan bagi setiap individu) 2. *Mutual acceptance* (saling menerima) 3. *High moral standart* (standar moral yang tinggi) 4. *Common interest* (kepentingan bersama) 5. *Open communications* (keterbukaan komunikasi) 6. *Participation* (partisipan, penyampaian pendapat, atau ide).

Dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia, karyawan akan mengalami peningkatan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab nya dalam perusahaan, yaitu terdapat adanya peningkatan kinerja perusahaan. Dimana dengan meningkatnya kinerja karyawan tentunya karyawan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja sesuai dengan tanggung jawab dari masing-masing

karyawan. Sehingga adanya peningkatan kinerja, karyawan akan mencapai adanya peran yang melebihi tugas dan tanggung jawab nya. Hal tersebut seperti halnya sebagai wujud kontribusi aktif karyawan terhadap tugas bagian perusahaan atau sering disebutkan sebagai adanya *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). OCB terhadap karyawan akan memberikan dampak positif khususnya bagi perkembangan kinerja perusahaan yang pada akhirnya akan menjadikan budaya organisasi berkembang ke arah yang lebih baik dan menjadikan organisasi atau perusahaan akan memperoleh keuntungan ataupun outcome yang menjadi dasar dari tujuan perusahaan atau organisasi dan pada perkembangan selanjutnya. Menurut (Abrar & Isyanto, 2019) OCB atau *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Kontribusi individu akan menciptakan kualitas produktifitas individu karyawan yang pada gilirannya akan mempengaruhi peningkatan kinerja yang terbangun pada suatu organisasi. Menurut (Lestari & Ghaby, 2018) OCB mempunyai lima dimensi yaitu *altruism, conscientiousness, civic virtue, courtesy* dan *sportmanships* serta menambahkan dua dimensi, yaitu: *peacekeeping* dan *cheerleading*.

Salah satu hal yang menjadi faktor penunjang meningkatnya kinerja karyawan, perusahaan tentu harus memperhatikan kedisiplinan sumber daya manusia. Dengan adanya tindak kedisiplinan dalam pekerjaan akan menjadikan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan tercapai secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan dan target yang diharapkan. Dimana semakin baik tingkat kedisiplinan kerja karyawan, maka akan semakin baik juga kinerja yang dapat dicapai oleh organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan dalam operasional perusahaan, hal yang menjadi acuan tersebut yaitu tentang bagaimana manajemen suatu perusahaan mengelola sumber daya manusia dalam hal ini karyawan untuk dapat tetap konsisten dalam kedisiplinan sehingga menghasilkan kinerja yang sesuai dengan prosedur perusahaan (Setiawan, 2013).

PT Sukses Makmur Sejahtera merupakan salah satu anak perusahaan yang bergerak dibidang produk logistik kayu berupa plywood. Perusahaan ini telah berdiri sejak 13 tahun yang lalu, dimana perusahaan PT Sukses Makmur Sejahtera merupakan perusahaan dengan pemasaran secara internasional atau menjadi salah satu mitra eksportir kayu terbesar di Jawa Timur. Lokasi perusahaan ini lebih

**Anggi Siska Madona, Dewi Rismayanti, Dhelsia Sekar Ayuni
Elsa Intan Septiana**

Pengaruh Human Relation, OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sukses Mitra Sejahtera

tepatnya di Dusun Cangak, Kelurahan Krandang, Kecamatan Kras, Kediri. Perusahaan ini berbasis industri dengan lebih mengedepankan proses produksi kayu, yang mana produk jadi berupa plywood nantinya akan menjadi komoditas ekspor ke beberapa negara diantaranya yaitu negara Singapura, Malaysia, Korea, dsb. Pengelolaan yang sedang diperbaiki adalah Kinerja Karyawan, terutama yang berkaitan dengan hubungan rekan kerja atau *Human Relation*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Disiplin kerja.

Berdasarkan hasil tersebut fokus pada objek penelitian ini terletak pada kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh *Human Relation*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Disiplin kerja. Dari uraian diatas ditemukan permasalahan sumber daya manusia yaitu mengenai rendahnya komitmen dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan sehingga menunjukkan kinerja karyawan yang kurang maksimal. Adanya keterkaitan tersebut sehingga peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh *Human Relation*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sukses Mitra Sejahtera”.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan disajikan dalam bentuk penilaian numerik atas beberapa instrumen yang menjelaskan tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui kuesioner yang disebarkan kepada sampel penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT Sukses Mitra Sejahtera yang beralamat di Dusun Cangak, Kelurahan Krandang, Kecamatan Kras, Kediri. Dalam buku karya (Sugiyono, 2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera yakni 114 karyawan, maka jumlah responden sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 40 karyawan sebagai harian tetap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional random sampling* dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan. Sedangkan teknik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu *Human Relation (X1)* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)* dan Disiplin kerja

(X3) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y) yaitu dengan dihitung menggunakan uji asumsi klasik dan pengukuran determinasi dan uji parsial dan uji simultan dengan penghitungan alat bantu SPSS ver. 25.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini dihitung menggunakan sampel karyawan PT Sukses Mitra Sejahtera sebagai karyawan HT (Harian Tetap) sebanyak 40 responden dengan populasi sebanyak 114 karyawan. Berikut adalah gambaran umum sampel penelitian terhadap karyawan PT Sukses Mitra Sejahtera.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Divisi Perusahaan	Karakteristik	Jumlah	Persentase
Produksi	Laki-Laki	10	37,5 %
	Perempuan	5	
PPIC & QC	Laki-Laki	8	25%
	Perempuan	2	
Accounting	Laki-Laki	3	10 %
	Perempuan	1	
TUK	Laki-Laki	3	7,5 %
	Perempuan		
ISO & K3	Laki-Laki	1	2,5 %
	Perempuan		
Log Yard	Laki-Laki	3	10 %
	Perempuan	1	
Maintenance	Laki-Laki	3	7,5 %
	Perempuan		
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Fluktuasi Tenaga Kerja 2023

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin (gender) karyawan sebagai harian tetap di PT Sukses Mitra Sejahtera sebanyak 31 responden jenis kelamin Laki-laki dan jenis kelamin Perempuan sebanyak 9 responden. Dari kategori divisi karyawan difokuskan pada karyawan yang mendominasi pada sub bagian divisi produksi sebesar 37,5%, PPIC&QC sebesar 25%, *Accounting* sebesar 10%, TUK sebesar 7,5%, ISO&K3 sebesar 2,5%, *Log Yard* sebesar 10%, dan *Maintenance* sebesar 7,5%. Berdasarkan data tersebut mengenai kriteria responden yang telah ditetapkan, disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan sebagai harian tetap dari beberapa divisi perusahaan didominasi oleh divisi perusahaan bagian Produksi. Hal tersebut menjadi faktor yang mendukung proses pengolahan barang

**Anggi Siska Madona, Dewi Rismayanti, Dhelsia Sekar Ayuni
Elsa Intan Septiana**

Pengaruh Human Relation, OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sukses Mitra Sejahtera

jadi dan mendukung perusahaan dalam mengoperasionalkan strategi perusahaan untuk mencapai tujuan dan visi, misi yang ditetapkan oleh PT Sukses Mitra Sejahtera.

Uji Kualitas Data

Hasil analisis data dalam bentuk numerik berdasarkan skor jawaban responden terhadap kuesioner dihitung melalui perhitungan statistik, dimana uji analisis data diambil dari indikator variabel dalam penelitian ini.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Definisi
Human Relations	<i>Importance of individual</i>	Memperhatikan kepentingan perusahaan bagi setiap individu.
	<i>Mutual acceptance</i>	Suasana kerja yang terdapat hubungan kerja yang intim antara pimpinan dan pegawai.
	<i>High moral standart</i>	Keseimbangan hubungan antara Informal dan Formal.
	<i>Common interest</i>	Karyawan perusahaan harus mendedikasikan tujuan, dan kepentingan demi visi misi perusahaan.
	<i>Open communications</i>	Melakukan komunikasi didalam hubungan kerja yang bersifat informa.
	<i>Participation</i>	Penyampaian pendapat dengan pimpinan perusahaan dengan melalui diskusi/rapat kerja.
Organizational Citizenship Behavior	<i>Altruism</i>	Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan.
	<i>Conscientiousness</i>	Perilaku yang berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan secara sukarela.
	<i>Civic Virtue</i>	Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi.
	<i>Courtesy</i>	Perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah <i>interpersonal</i> .
	<i>Sportmanship</i>	Perilaku yang memberikan toleransi dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan.
	<i>Peacekeeping</i>	Tindakan-tindakan yang menghindari dan menyelesaikan terjadinya konflik <i>interpersonal</i> .
Disiplin Kerja	Tingkat kehadiran	Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan.
	Tata cara kerja	Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

	Ketaatan pada atasan	Mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
	Kesadaran bekerja	Sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
	Tanggung jawab	Kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya dan perilaku kerjanya.
Kinerja	Kualitas Kerja	Tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
	Kuantitas	Ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan.
	Ketepatan Waktu	Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan.
	Efektifitas	Tingkat efektivitas penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku).
	Kemandirian	Tingkat seseorang yang menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan dari pengawas.

Uji Asumsi Klasik

Uji yang digunakan untuk menganalisis variabel bebas yaitu *Human Relation* (X1) dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X2) dan Disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y) yaitu menggunakan uji meliputi:

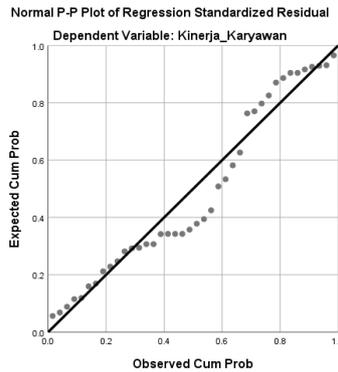
Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk menganalisis distribusi instrument penelitian, dimana data yang telah didapat bersifat normal atau tidak. Dalam penelitian ini pengukuran normalitas data menggunakan uji *kolmogorov Smirnov*, dimana jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas data dengan uji normal *probability plots*.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kuesioner “Pengaruh *Human Relation*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sukses Mitra Sejahtera”.

**Anggi Siska Madona, Dewi Rismayanti, Dhelsia Sekar Ayuni
Elsa Intan Septiana**

Pengaruh Human Relation, OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sukses Mitra Sejahtera



Sumber: data diolah (2023)

Dapat diamati dari grafik *normal probability plot* di atas bahwa titik-titik di sekitar garis diagonal terlihat penyebarannya mengikuti arah dari garis diagonal. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar beberapa variabel bebas (*independent*). Untuk mendeteksi data multikolinearitas dilakukan dengan menganalisis korelasi variabel-variabel *independent*, selain itu dilihat pada nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas dari nilai *tolerance* adalah 0,1 dan batas VIF adalah 10.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Kuesioner “Pengaruh *Human Relation, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sukses Mitra Sejahtera”.

Model		t	Sig.	Coefficients ^a	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	.106	.916		
	Human_Relation	2.622	.013	.962	1.039
	OCB	.261	.795	.964	1.037
	Disiplin_Kerja	2.888	.007	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber: data diolah (2023)

Dapat dilihat dari tabel 6 bahwa nilai *tolerance* diatas 0,1 atau nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji korelasi dalam model regresi linear antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) menggunakan alat analisis yang digunakan adalah uji *Durbin-Watson*. Uji *Durbin-Watson* hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstan) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara independen.

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi Kuesioner “Pengaruh *Human Relation*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sukses Mitra Sejahtera”.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.561 ^a	.315	.258	1.692	2.037

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, OCB, Human_Relation

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah (2023)

Hasil autokorelasi dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai *Durbin Watson* sebesar 2.037. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai tabel *Durbin Watson* menggunakan signifikan 5% yaitu sebesar 1.651. Maka dapat dikatakan bahwa nilai *Durbin Watson* sebesar 2.464 lebih besar dari nilai tabel, sehingga dapat dinyatakan pada model regresi bebas dari autokorelasi baik positif maupun negatif.

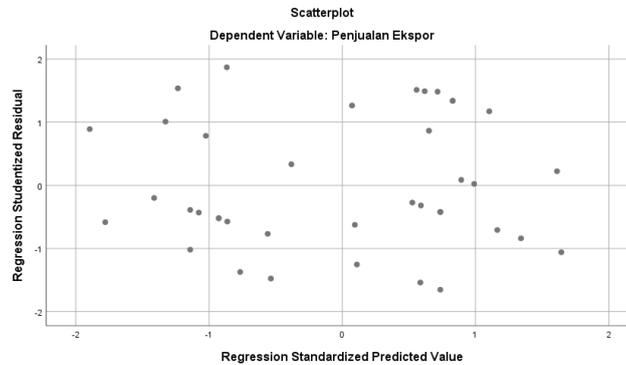
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dalam model regresi untuk mengetahui ketidaksamaan varian atau residual. Model uji heteroskedastisitas dikatakan baik apabila “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, apabila titik-titik membentuk pola yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Dan sebaliknya apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka “tidak terjadi heteroskedastisitas”.

**Anggi Siska Madona, Dewi Rismayanti, Dhelsia Sekar Ayuni
Elsa Intan Septiana**

Pengaruh Human Relation, OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sukses Mitra Sejahtera

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Kuesioner “Pengaruh *Human Relation, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sukses Mitra Sejahtera”.



Sumber: data diolah (2023)

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebarkan secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi ini.

Pengukuran Koefisien Determinasi (*Adjusted R*)

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel terikat. *Adjusted R*² = 0 maka variasi variabel bebas yang digunakan dalam metode tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel terikat. Sebaliknya jika *Adjusted R*² = 1 maka variasi variabel bebas digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi “Pengaruh *Human Relation, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sukses Mitra Sejahtera”.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.561 ^a	.315	.258	1.692	2.037

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, OCB, Human_Relation

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa R square sebesar 0.315 atau 31,5% yang menjelaskan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Sedangkan 68,5% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial atau Uji t ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil pengujian secara parsial menggunakan uji-t yang nilainya dibandingkan dengan signifikansi 0,05.

Tabel 7. Uji Hipotesis secara Parsial

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.649	6.117		.106	.916
	Human_Relation	.333	.127	.369	2.622	.013
	OCB	.035	.136	.037	.261	.795
	Disiplin_Kerja	.600	.208	.399	2.888	.007

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah (2023)

1. Hasil uji parsial yang diperoleh terdapat nilai signifikansi variabel (X1) sebesar 0,013 dan nilai tersebut menunjukkan bahwa lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis pertama pada variabel X1 yaitu *Human Relation* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera.
2. Hasil uji parsial yang diperoleh terdapat nilai signifikansi variabel (X1) sebesar 0,795, nilai tersebut menunjukkan bahwa lebih besar dari 0,05. Sehingga hipotesis pertama pada variabel X2 yaitu OCB tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera.
3. Hasil uji parsial yang diperoleh terdapat nilai signifikansi variabel (X1) sebesar 0,007, nilai tersebut menunjukkan bahwa lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis pertama pada variabel X3 yaitu Disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera.

**Anggi Siska Madona, Dewi Rismayanti, Dhelsia Sekar Ayuni
Elsa Intan Septiana**

Pengaruh Human Relation, OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sukses Mitra Sejahtera

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas X1, X2 dan X3 secara bersama-sama (simultan) dengan tingkat signifikan terhadap variabel terikat Y. Hasil perhitungan uji F secara simultan menggunakan pengujian yang dimana nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05.

Tabel 8. Uji Hipotesis secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.321	3	15.774	5.510	.003 ^b
	Residual	103.054	36	2.863		
	Total	150.375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, OCB, Human_Relation

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig sebesar 0.003 nilai signifikan kurang dari 0,05 artinya bahwa *human relation*, OCB dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera diukur menggunakan indikator dari beberapa variabel X yaitu *Human Relation* (X1) dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X2) dan Disiplin kerja (X3).
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa *human relation* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa OCB secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Abrar, U., & Isyanto. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan The Effect Of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Toward Employee Performance (A Study at PT. Urchindize Madura Branch). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 106–114.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan The. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Nadapdap, K. (2017). Analisis Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 47–60.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerjakaryawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Pamudya, D. (2018). Pengaruh Human Relation dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (PT. Satria Buana Pamula Sakti). In *Pramudya, Dian* (pp. 10–31).

Anggi Siska Madona, Dewi Rismayanti, Dhelsia Sekar Ayuni

Elsa Intan Septiana

Pengaruh Human Relation, OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sukses Mitra Sejahtera