

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT.BPRS MITRA AMAL MULIA
YOGYAKARTA**

**THE INFLUENCE OF *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB) AND DISCIPLINE IN WORKPLACE
TOWARD EMPLOYEE WORK PERFORMANCE AT PT.BPRS
MITRA AMAL MULIA YOGYAKARTA***

Regita Triana Rafli dan Syarif As'ad, M.S.E.I.,M.S.I.

*Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jalan Lingkar Selatan,
Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta, 55184*

Email: regitatriana@yahoo.co.id

Syarif_asad@umy.ac.id

Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* dan *Disiplin Kerja* berpengaruh terhadap *Prestasi Kerja Karyawan* pada *PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta*. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 19 karyawan *PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta*. Teknik pengampilan sampel yang digunakan merupakan teknik *sampling jenuh* yaitu dengan menjadikan semua populasi sebagai sampel penelitian. Pada penelitian ini, data dikumpulkan dengan melakukan wawancara dan penyebaran kuisisioner kepada karyawan *PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta*. Uji analisis data yang digunakan pada penelitian ini merupakan *Uji Regresi Linier Berganda*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* dan *Disiplin Kerja* berpengaruh dan signifikan terhadap *Prestasi Kerja Karyawan* dengan nilai signifikan *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* 0,014 dan *Disiplin Kerja* 0,010 .*

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behavior, Disiplin, Prestasi Kerja*

Abstract

The objective of this research is to identify whether or not Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Discipline in Workplace influences Employee Work Performance at PT. BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta. The type of this research was quantitative research. The sample of the research were in total of 19 employees of PT. BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta. The sampling technique used was saturated sampling technique by making all of the population as the research sample. In this research, data was compiled through interview and questionnaire distributed to the employees of PT. BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta. Data analysis technique used in this research was Multiple Linear Regression Test. The result indicated that partially and simultaneously Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Discipline in Workplace had influenced the Employee Work Performance significantly, with the Organizational Citizenship Behavior (OCB) significance value of 0,014 and Discipline in Workplace of 0,010.

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

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia menjadi tombak utama dalam mengelola organisasi serta menggerakkan organisasi guna tercapainya tujuan suatu organisasi. Manajemen adalah ilmu yang mengatur pemanfaatan dari sumber daya manusia secara efektif. Karyawan merupakan bagian yang sangat penting, hal ini dikarenakan karyawan merupakan salah satu unsur yang dapat berperan aktif dalam suatu kebijakan dan pencapaian pada tujuan suatu organisasi. Untuk mencapai kondisi yang maksimal dan layak, maka diharuskan adanya manajemen sumber daya manusia yang memadai agar tercipta sumber daya manusia yang loyal, berkualitas dan berprestasi. (S.Schuler,1997:20)

Dengan semakin tingginya persaingan untuk dapat mempertahankan eksistensinya, membuat perusahaan harus dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas dan kuantitas. Salah satunya adalah BPR Syariah. Salah satu BPRS yang terdapat di Indonesia yaitu PT.BPRS Mitra Amal Mulia. PT. BPRS Mitra Amal Mulia yang lebih dikenal dengan nama BPRS MAM telah berdiri pada tanggal 22

november 2007 berdasarkan izin prinsip No.9/759/DPbS tanggal 9 Mei 2007 oleh Bank Indonesia. (BPRS MAM 2010)

Menurut Carnila,dkk(2014:35) Setiap perusahaan tentunya sangat memperhatikan kinerja dari sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan, hal ini dikarenakan semakin berkualitas hasil kerja karyawan maka tentunya akan memberikan pengaruh yang positif kepada perusahaan tersebut.Salah satu hal yang sangat diperhatikan dalam sebuah perusahaan yaitu prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan. Karyawan yang memiliki prestasi kerja yaitu karyawan yang memberikan hasil kerja yang baik dan maksimal terhadap pekerjaannya, efisiensi dalam menjalankan tugasnya, perilaku kerja yang meliputi kerjasama, ketelitian, kedisiplinan, kejujuran dan kreativitas. (Suryawijaya,1986:109-110)

Organizational citizenship behavior(OCB) pada saat ini menjadi salah satu subjek yang menarik dalam literatur manajemen karena *organizational citizenship behavior*(OCB) dapat mempengaruhi efektifitas dan hasil kerja dari suatu organisasi.(Bara Dhatu,2016:76)

Menurut Putra,Fairico(2018:88),Tingkat *organizational citizenship behavior*(OCB) karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktifitas, kepuasan pelanggan dan efisiensi organisasi. *Organizational citizenship behavior*(OCB) juga merupakan sebuah bentuk usaha yang dilakukan karyawan berdasarkan kebijaksanaan yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi dan tidak mengharapkan imbalan.

Perusahaan pada umumnya selalu berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan dengan berbagai cara. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yaitu kesediaan dan kesadaran untuk menaati semua peraturan pada perusahaan serta norma-norma yang berlaku. Tanpa adanya dukungan kedisiplinan kerja pada karyawan, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan.(Rivai, 2009:846)

Pada penelitian ini, PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta sebagai obyek penelitian. Hal ini dikarenakan PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta telah berhasil meraih predikat sebagai BPRS yang memiliki kinerja sangat bagus atas kinerja keuangan pada acara “Infobank Sharia Awards” pada tahun 2016,2017 dan tahun 2018. (Dwitya Putra,2018)

Dari teori *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Disiplin kerja dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kaitan terhadap kinerja karyawan guna tercapainya tujuan organisasi, akan tetapi nyatanya terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinta L Kiling (2016) pada jurnal yang berjudul “ Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Pada PT.Pegadaian Kanwil Manado” menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini dikarenakan variabel disiplin kerja memiliki tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,139 dan beberapa indikator dari disiplin kerja tidak dimiliki oleh karyawan pada PT.Pegadaian Kanwil Manado. Selanjutnya hasil penelitian dari Ferryal Abadi,dkk (2017) pada jurnal yang berjudul “ Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia Cabang Fatmawati”, juga menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Bank Rakyat Indonesia cabang Fatmawati, hal ini dikarenakan variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,158 dan hal ini juga dikarenakan lebih kuatnya faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pada PT.Bank Rakyat Indonesia Cabang Fatmawati.

METODE PENELITIAN DAN HASIL PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif bertujuan untuk melihat apakah ada dan tidaknya pengaruh *organization citizenship behavior* (OCB) dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia.(Nursyamsi,2013:5)

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta. Teknik dalam pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh, yaitu dengan menjadikan semua populasi sebagai sampel penelitian yang berjumlah 19 karyawan.(Ismail,2015:66-68)

a. Analisis Uji Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior (OCB)(X1)	X1.1	0,857	0,468	Valid
	X1.2	0,569	0,468	Valid
	X1.3	0,84	0,468	Valid
	X1.4	0,758	0,468	Valid
	X1.5	0,727	0,468	Valid
	X1.6	0,878	0,468	Valid
	X1.7	0,794	0,468	Valid
	X1.8	0,862	0,468	Valid
	X1.9	0,885	0,468	Valid
	X1.10	0,878	0,468	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,697	0,468	Valid
	X2.2	0,828	0,468	Valid
	X2.3	0,499	0,468	Valid
	X2.4	0,68	0,468	Valid
	X2.5	0,75	0,468	Valid
	X2.6	0,757	0,468	Valid
	X2.7	0,723	0,468	Valid
	X2.8	0,84	0,468	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y1	0,716	0,468	Valid
	Y2	0,781	0,468	Valid
	Y3	0,72	0,468	Valid
	Y4	0,742	0,468	Valid
	Y5	0,684	0,468	Valid
	Y6	0,835	0,468	Valid
	Y7	0,703	0,468	Valid
	Y8	0,769	0,468	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa instrumen dari variabel organizational citizenship behavior (OCB), disiplin kerja dan

prestasi kerja dikatakan valid. Valid atau tidaknya pertanyaan dari masing-masing variabel dapat dilihat dari nilai R hitung lebih besar dari nilai R tabel sebesar 0,05 dan tabel diatas menunjukkan bahwa R hitung lebih besar dari pada R tabel yang artinya instrumen dari masing-masing variabel dapat dikatakan valid. (Sugiyono,2006:114)

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,941	10

Tabel 3

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,868	8

Tabel 4

Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	8

Suatu kuisioner dikatakan variabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6. Berdasarkan tabel 4.5 , 4.6 , dan 4.7 menunjukkan bahwa hasil dari nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel bernilai diatas 0,6. Maka, dapat dikatakan bahwa variabel organizational citizenship

behavior (OCB), disiplin kerja, dan prestasi kerja memberikan hasil reliabel. (Sugiyono,2006:126)

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Diketahui bahwa hasil dari uji multikolinearitas yang menggunakan analisis *collinearity statistic* yaitu tidak terjadi masalah asumsi klasik multikolinearitas. Dikatakan tidak terjadi masalah asumsi klasik multikolinearitas karena nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dari variabel *organizational citizenship behavior* dan variabel disiplin kerja menunjukkan angka 1,778 yang artinya kurang dari 10. Jadi, tidak terdapat masalah asumsi klasik multikolinearitas. (Mudrajad, 2004:98)

2. Uji Heteroskedastisitas

Diketahui bahwa hasil menunjukkan tidak terjadi masalah asumsi klasik heteroskedastisitas. Dikatakan tidak terjadi masalah asumsi klasik heteroskedastisitas karena nilai signifikan dari variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dan variabel disiplin kerja lebih dari 0,05 yaitu variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan nilai signifikan sebesar 0,602 dan variabel disiplin kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,196. Jadi, dapat dikatakan bahwa tidak terjadinya masalah asumsi klasik heteroskedastisitas. (Mudrajad, 2004:96)

3. Uji Normalitas

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		19
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89859123
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		.602
Asymp. Sig. (2-tailed)		.862

- | |
|--|
| <p>a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.</p> |
|--|

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa hasil dari nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,862. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa 0,862 lebih besar dari 0,05 yang artinya data berdistribusi dengan normal. (Mudrajad, 2004:94)

c. Uji Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Tabel 8

Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig.
OCB	0,339	2,772	0,014
Disiplin Kerja	0,576	2,913	0,01
Konstanta	1,483	0,452	0,657
F Hitung= 23.876			
R= 0,865			
R Square = 0,749			
Adjust R Square =0,781			

Dari tabel 4.11 diatas didapatkan persamaan regresi yang sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,657 + 0,014 X_1 + 0,010 X_2 + e. \text{ (Sugiyono,1999:203)}$$

Model persamaan regresi tersebut diperoleh dari uji masing-masing hipotesis, yakni uji t, uji F dan Uji R dengan penjabaran sebagai berikut :

2. Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

H0= *Oganizational Citizenship Behavior*(OCB) dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

H2= *Oganizational Citizenship Behavior*(OCB) dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Nilai F dari variabel *Oganizational Citizenship Behavior*(OCB) dan Disiplin Kerja sebesar 23,876 dengan nilai signifikan yaitu 0,000. Hipotesis akan diterima apabila H0 ditolak dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 dan

H0 akan diterima apabila nilai dari signifikan lebih dari 0,05. Jadi, dari hasil uji F dapat dilihat bahwa nilai signifikan menunjukkan kurang dari 0,05 yang berarti bahwa H0 ditolak dan H2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta.(Mudrajad, 2004:82)

Berikut adalah tabel dari hasil uji F:

Tabel 9

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193.643	2	96.821	23.876	.000 ^b
	Residual	64.884	16	4.055		
	Total	258.526	18			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, OCB

3. Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10

Hasil uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.483	3.278		.452	.657
	OCB	.339	.122	.463	2.772	.014
	Disiplin Kerja	.576	.198	.487	2.913	.010

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.13 diatas kita dapat melakukan uji hipotesis sebagai berikut :

a. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2)

H0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap prestasi kerja karyawan.

H1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap prestasi kerja karyawan.

Kriteria dari pengujian adalah H0 diterima apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (5%) dan H0 ditolak jika nilai signifikan kurang dari 0,05 (5%). Berdasarkan tabel 4.13 dapat kita lihat bahwa nilai signifikan dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah 0,014 yang berarti nilai signifikan dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) kurang dari 0,05 (5%).(Mudrajad, 2004:81)

Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya secara parsial variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta.

b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

H0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

H1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Kriteria dari pengujian adalah H0 diterima apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (5%) dan H0 ditolak jika nilai signifikan kurang dari 0,05 (5%). Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel disiplin kerja adalah 0,010 yang berarti nilai signifikan dari variabel disiplin kerja kurang dari 0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta.

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.749	.718	2.014

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

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,749. Maka dapat dikatakan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan variabel Disiplin Kerja mampu mempengaruhi variabel Prestasi Kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta sebesar 74,9 % dan sisanya 25,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lainnya. (Mudrajad, 2004:84)

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki nilai t hitung sebesar 2,772 dengan nilai signifikan 0,014. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) kurang dari 0,05 (5%) yaitu 0,014. Jadi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta.

Hal ini dapat diperkuat dengan melihat hasil observasi yang telah dilakukan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta, yaitu karyawan PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta sangat menjunjung tinggi sikap saling menghargai antara satu sama lain, membangun hubungan yang sangat harmonis dan kekeluargaan, saling mendukung dan saling membantu antara karyawan maupun dengan atasan PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta

Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,913 dengan nilai signifikan yaitu 0,010 kurang dari 0,05 (5%). Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan

antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta.

Hal ini dapat diperkuat dengan hasil obesrvasi yang telah dilakukan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta, bahwa karyawan PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta memiliki kedisiplinan yang cukup tinggi, hal ini terlihat dari karyawan dan atasan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta selalu datang ke kantor pada waktu yang tepat bahkan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, pada saat jam istirahat karyawan tidak pernah keluar dari kantor tetapi makan siang disediakan oleh OB PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta sehingga karyawan makan tepat waktu dan shalat berjamaah di kantor. Dari observasi yang saya lakukan saya melihat bahwa karyawan PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta sangat menjunjung tinggi kedisiplinan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta. Hal ini dikarenakan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,772 dan dengan nilai signifikan yaitu 0,014. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan kurang dari 0,05 (5%). Jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka artinya variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta. Dari hasil penelitian ini dapat juga disimpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat menjadi salah satu objek untuk mendorong PT.BPRS Mitra Amal Mulia menjadi lebih baik guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Dengan adanya penelitian ini PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta dapat mengetahui bahwa karyawan-karyawan yang bekerja pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia adalah karyawan yang telah memiliki indikator

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam dirinya yaitu Altruism, Consciousness, Civic Virtue, Courtesy dan Sportmanship. Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nur,Endang (2017),Bara Dhatu (2016),dll.

2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta. Hal ini dikarenakan variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,913 dan nilai signifikan yaitu 0,010. Nilai signifikan dari variabel disiplin kerja dinyatakan kurang dari 0,05 (5%) yang artinya bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta. Dengan adanya hasil penelitian ini maka PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta dapat mengetahui bahwa variabel disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan-karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia telah memiliki indikator dari disiplin kerja, yaitu dalam hal ketetapan waktu, memiliki sikap kehati-hatian, tanggung jawab yang penuh dan taat terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta.
3. Hasil Uji Koefisien Determinasi(R^2) dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta adalah sebesar 0,749. Maka dapat dikatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Disiplin Kerja mampu mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta sebesar 74,9 % dan sisa 25,1% dipengaruhi dari faktor-faktor lainnya.

Saran

1. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya dapat menambah atau memperluas objek penelitian, seperti pada BRI Syariah, BNI Syariah, dll. Hal ini disarankan agar nantinya hasil penelitian dapat dibandingkan secara lebih mendalam.

2. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya dapat menambahkan variabel lain guna untuk melihat apakah variabel yang lain juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, contohnya seperti Budaya Organisasi, Loyalitas, dll.
3. Bagi PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta agar dapat memanfaatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan disiplin kerja dengan sebaik mungkin dan dapat selalu melibatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan disiplin kerja dalam segala aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta. guna tercapainya tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ismail, Nawari. 2015. *Metodologi Penelitian Untuk Studi Islam*. Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru
- Mudrajad, Kuncoro. 2004. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN
- Rivai, Veithzal. 2009. *Islamic Human Capital*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Schuler, Randall. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Suryawijaya, Asri Marwan. 1986. *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Abadi, Ferryal. 2017. Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Fatmawati. *Jurnal Bisnis dan Komunikasi*. Vol 4, No.1
- Bachtiar, Arifuddin. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Cabang Bintaro. *Jurnal Jenius*. Vol 1, No.1
- Bara Dhatu, dkk. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang

- Berdampak pada Prestasi Kerja Karyawan. *Journal of Management*. Vol 02, No.02
- Carnila,dkk. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*.Vol 9, No.01
- Killing,Sinta. 2016. Pengaruh Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT.Pegadaian(Persero) Kanwil Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.Vol 16, No.03
- Nursyamsi,Idayanti. 2013. Organizational Citizenship Behavior dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*. Vol 17, No. 3
- Nur,Endang. 2017. Pengaruh Modal Psikologi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol 24, No.1
- Putra, Fairico. 2018. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TASPEN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 55, No.2
- Suzanna, Anna. 2017. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.TASPEN Kantor Cabang Cirebon. *Jurnal Logika*. Vol XIX,No.1
- Yordan, Dadang. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.AMERTA INDAH OTSUKA Jakarta. *Journal of Management*. Vol 02, No.02
- BPRS MAM. 2010. Diakses pada 20 Febuari 2019 pukul 17.25 pm. <http://bprsmam.co.id/>.
- Dwitya Putra. 2018. Peraih Infobank Sharia Awards. Diakses pada 27 Febuari 2019 pukul 14.08 pm. <http://infobanknews.com/ini-dia-63-bprs-peraih-infobank-sharia-awards-2018/>

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

FORMULIR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Syarif A. ad. SBI-MSI
NIK : 1901230 20110 117041

adalah Dosen Pembimbing Skripsi dari mahasiswa :

Nama : Regita Triana Rafli
NPM : 20150730046
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Naskah Ringkas : PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS MITRA AMAL MULIA YOGYAKARTA

Hasil Tes Turnitin* : 19%

Menyatakan bahwa naskah publikasi ini telah diperiksa dan dapat digunakan untuk memenuhi syarat tugas akhir.

Yogyakarta, 09 April 2019

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dosen Pembimbing Skripsi,

()

(
Syarif A. ad. MSI)

*Wajib menyertakan hasil tes Turnitin atas naskah publikasi.