

Pengaruh Insentif dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Raksa Jaya Perkasa Driyorejo – Gresik

Cahya Adik Cindy Cikitha¹, Suharyanto²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

(Cindycikitha87@Gmail.com)¹, (suharyanto@unipasby.ac.id)²

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Raksa Jaya Perkasa Driyorejo-Gresik. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Raksa Jaya Perkasa Driyorejo-Gresik yang berjumlah 150 karyawan dan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 90 responden. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik purposive sampling, kriteria yang digunakan pada teknik purposive sampling ini adalah karyawan bagian produksi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi, setelah itu dianalisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Analisis yang digunakan dalam pengujian uji-t dapat disimpulkan bahwa variabel insentif berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan untuk uji-F simultan variabel insentif dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Insentif, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study was conducted to determine and analyze the effect of incentives and organizational citizenship behavior (OCB) on the performance of employees in the production department at PT. Raksa Jaya Perkasa Driyorejo-Gresik. In this study using a descriptive quantitative approach, the population in this study were all employees of PT. Raksa Jaya Perkasa Driyorejo-Gresik totaling 150 employees and the number of samples used in this study were 90 respondents. The sampling technique used in this study is a purposive sampling technique, the criteria used in this purposive sampling technique are employees of the production department. Data collection techniques used were questionnaires and documentation, after which they were analyzed using instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression and hypothesis testing. The analysis used in the t-test can be concluded that the incentive variable has a partial and significant effect on employee performance, for organizational citizenship behavior (OCB) variable it has a partial and significant effect on employee performance. And for the simultaneous F-test, the variable incentives and organizational citizenship behavior (OCB) have a simultaneous and significant effect on employee performance.

Keywords: Incentives, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), and Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era teknologi saat ini, perkembangan zaman yang pesat mendorong berbagai macam perubahan dan persaingan dalam dunia bisnis terutama di bidang manufaktur produksi besi baja semakin meningkat. Perusahaan baja tidak hanya bersaing dengan perusahaan baja lainnya tetapi juga harus bersaing dengan perusahaan yang memproduksi Galvalum, Pintu Harmonika, Besi Beton, dan lain-lain. Dimana perusahaan dituntut untuk meningkatkan kompetisi persaingan pasar namun juga sumber daya manusianya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Mangkunegara.(2017:2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu SDM dalam perusahaan perlu dilengkapi dengan kemampuan yang baik dan skill yang baik juga. Dalam menghadapi era teknologi, SDM merupakan modal dasar dalam perusahaan.

Faktor yang dapat mengembangkan SDM adalah adanya suatu kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dimana faktor yang dapat memengaruhi adanya kinerja yang baik yaitu diadakannya sistem insentif di perusahaan tersebut. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan

karena prestasi melebihi standart yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Hasibuan, 2017 : 118). Dimana dalam hal ini seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shinta dan Siagian (2020) membuktikan bahwa keterkaitan variabel bebas insentif dan variabel terikat kinerja karyawan dimana insentif menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dari pengaruh insentif tersebut mempunyai nilai positif terhadap kinerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa suatu kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh pemberian gaji yang adil atau disebut juga dengan insentif, dari adanya sistem insentif yang diberikan oleh perusahaan tersebut diharapkan karyawan dapat bekerja dengan bersemangat dan giat agar mencapai hasil output yang diharapkan perusahaan. Namun, insentif saja tidak cukup untuk dapat membuat karyawan merasa termotivasi dan terdorong untuk produktivitas kerja yang baik.

Dengan adanya organisasi baik, dimana adanya suatu sikap yang melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan, hal tersebut merupakan suatu sikap yang disebut dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Menurut Gibson, et.al (2011) dalam Uma (2019) *Organizational Citizenship Behavior* adalah suatu sikap yang sangat penting dalam kelangsungan berkembangnya suatu perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki sifat *Organizational Citizenship Behavior* dapat mengontrol perilakunya sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk suatu kepentingan dan kelancaran suatu pada organsasi tersebut. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abrar dan Isyanto (2019) dapat membuktikan bahwa Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi maju sangat memerlukan karyawan yang mampu melakukan pekerjaan melebihi batas tugas mereka dan mengusahaan kinerja melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Suatu perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan patut untuk mendapatkan perhatian dan penghargaan khusus agar karyawan selalu terdorong untuk melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa adanya perilaku OCB ini dapat meningkatkan kinerja hasil output yang diharapkan oleh perusahaan, dimana biasanya perilaku OCB tersebut misalnya, membantu rekan kerja, membantu pekerjaan tambahan. Dengan hasil terbaik sikap OCB dapat secara langsung mempengaruhi pelaksanaan perwakilan dalam melakukan pekerjaan mereka selanjutnya dengan baik. Dengan demikian, hasil yang maksimal *organizational citizenship behavior* (OCB) secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka selanjutnya dengan baik. Oieh sebab itu insentif dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja adalah sesuatu yang harus dicapai. Kinerja perusahaan merupakan hasil dari keputusan-keputusan manajemen untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien. Kinerja mengacu pada pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor terpenting dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, jika kinerja buruk maka akan berdampak pada produktivitas perusahaan juga menurun, tetapi jika kinerja baik maka produktivitas yang diharapkan akan mudah tercapai. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sendiri merupakan kegiatan yang sangat lazim dinilai dalam suatu organisasi, yaitu bagaimana cara melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi.

Selain itu kinerja yang baik merupakan kinerja yang dilakukan secara optimal, yakni dengan kinerja yang sesuai dengan standart perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok masing-masing dalam rangka untuk menciptakan tujuan organisasi tersebut. Dalam hal ini diperusahaan seringkali muncul suatu permasalahan mengenai kinerja karyawan terhadap organisasi. Seperti halnya pada perusahaan yang menjadi objek penelitian kali ini, perusahaan PT. Raksa Jaya Perkasa merupakan sebuah perusahaan yang terletak di Driyorejo – Gresik yang bergerak dibidang manufaktur industri baja. Dimana pada kinerja karyawan PT. Raksa Jaya Perkasa pada bagian produksi ini dapat dikatakan belum

makisimal. Hal ini terlihat dari jumlah output yang dihasilkan setiap tahunnya terjadi kenaikan dan penurunan. Dikarenakan pengawasan pimpinan bagian produksi masih lemah dan sistem insentif belum ada pembaharuan yang layak. Dari hal tersebut, dimana dalam pelaksanaannya karyawan terlihat tidak begitu bersemangat dan kinerja karyawanpun menurun.

Berikut adalah laporan hasil produksi besi beton atau betoneser tahun 2018 - 2020.

**Tabel 1.1 : Laporan Hasil Produksi Besi Beton
Tahun 2018 – 2020.**

Tahun	Batangan	Tonase	Total
2018	31.689.098	101.253.490	101.253.490 Kg
2019	21.724.303	66.677.055	66.677.055 Kg
2020	31.566.418	108.479.604	108.479.604 Kg

Sumber : PT. Raksa Jaya Perkasa

Dari fenomena diatas, dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Raksa Jaya Perkasa Driyorejo – Gresik ?
2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Raksa Jaya Perkasa Driyorejo – Gresik ?
3. Apakah Insentif dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Raksa Jaya Perkasa Driyorejo – Gresik ?

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif, dan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Raksa Jaya Perkasa yang berjumlah 150 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan pada tinjauan penelitian ini adalah 90 responden. Dan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling, teknik purposive sampling sendiri merupakan suatu teknik yang menggunakan pengambilan sampel atau data pertimbangan tertentu. Adapun kriteria yang ditentukan penulis untuk mendapatkan sampel yaitu karyawan bagian produksi pada PT. Raksa Jaya Perkasa yang berjumlah 90 responden.

Dan adapun pengumpulan data yang akan digunakan adalah dengan dokumentasi dan penyebaran kuesioner didalam perusahaan. Kemudian selanjutnya dilakukannya Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Lalu selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik antara lain adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasii, setelah itu dilakukannya uji beda atau analisis regresi linier berganda. Dengan demikian terakhir melakukan dua uji hipotesis yaitu antara lain uji-t atau uji parsial dan uji – F atau uji simultan. Dan metode analisis penelitian ini menggunakan pengujian eksplorasi ini menggunakan SPSS versi 22.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan penelitian ini mengenai pengujian selama penelitian ini berlangsung yang membahas tentang pengaruh Insentif dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Raksa Jaya Perkasa Driyorejo – Gresik, terutama untuk karyawan pabrik bagian produksi. Melalui teknik pengujian yang telah di tentukan dalam penelitian ini hasil dan pembahasan dapat di lihat sebagai berikut :

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Correlation	r-Tabel	Nilai Sig.	Ket.
X1.1_1	.631**	0.207	.000	Valid
X1.1_2	.676**	0.207	.000	Valid
X1.1_3	.704**	0.207	.000	Valid
X1.2_1	.698**	0.207	.000	Valid
X1.2_2	.682**	0.207	.000	Valid
X1.2_3	.709**	0.207	.000	Valid
X1.3_1	.623**	0.207	.000	Valid
X1.3_2	.619**	0.207	.000	Valid
X1.3_3	.647**	0.207	.000	Valid
X2.1_1	.640**	0.207	.000	Valid
X2.1_2	.740**	0.207	.000	Valid
X2.1_3	.780**	0.207	.000	Valid
X2.2_1	.699**	0.207	.000	Valid
X2.2_2	.676**	0.207	.000	Valid
X2.2_3	.608**	0.207	.000	Valid
X2.3_1	.678**	0.207	.000	Valid
X2.3_2	.616**	0.207	.000	Valid
X2.3_3	.742**	0.207	.000	Valid
Y.1_1	.750**	0.207	.000	Valid
Y.1_2	.665**	0.207	.000	Valid
Y.1_3	.630**	0.207	.000	Valid
Y.2_1	.644**	0.207	.000	Valid
Y.2_2	.604**	0.207	.000	Valid
Y.2_3	.679**	0.207	.000	Valid
Y.3_1	.634**	0.207	.000	Valid
Y.3_2	.603**	0.207	.000	Valid
Y.3_3	.615**	0.207	.000	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS data diolah 2022

Nilai r_{tabel} dapat dilihat melalui tabel korelasi untuk jumlah sampel sebanyak 90 maka $df = N - 2$ atau $90 - 2 = 88$ dan nilai r_{tabel} yang didapatkan sebesar 0.207.

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, Uji Validitas dapat diketahui setelah melakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS Version 22.0. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item dari setiap pernyataan memiliki nilai yang signifikan yaitu ($\leq .0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa semua item pernyataan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alfa Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Insentif (X1)	.839	0,60	Reliabel

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)	.858	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	.822	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS data diolah 2022

Dari Tabel 2 diatas, dapat diketahui variebel Insentif (X1) memperoleh nilai 0,839, sedangkan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) memperoleh nilai 0,858, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai 0,822. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa sertiap variabel yang digunakan telah memenuhi syarat dikarenakan nilai *alpha cronbach* lebih dari 0,6 atau (>0,6). Jadi kuesioner atau instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.30091531
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.070
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Output SPSS data diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik uji normalitas pada tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig.0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Insentif (X1)	.831	1.204
Organizationa Citizenship Behavior OCB (X2)	.831	1.204

Sumber: Hasil Output SPSS data diolah 2022

Dari tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF variabel Insentif sebesar 1,204 ($1,204 < 10.00$) dan variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebesar 1,204 ($1,204 < 10.00$). Dari hasil tersebut diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai VIF < 10.00 . Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah atau bebas dari uji multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel5
Hasil Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
2.096

Sumber: Hasil Output SPSS data diolah 2022

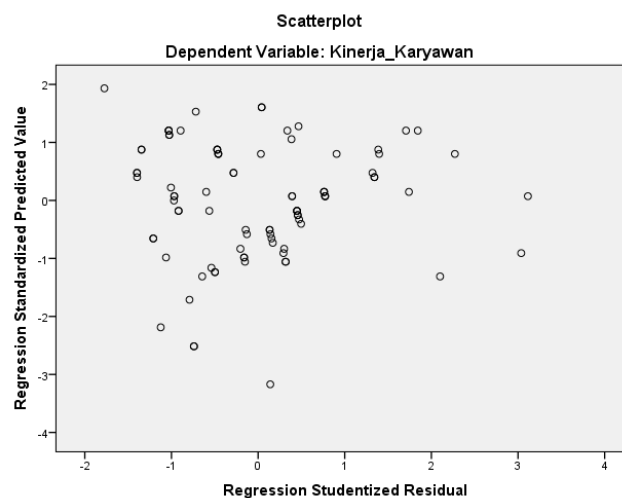
Dari tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai DW (*Durbin Watson*) sebesar 2,096. Dalam menentukan nilai dl dan du dapat dilihat dari hasil berikut:

$$du < d < 4 - du$$
$$1,702 < 2,096 < 2,297$$

Nilai Durbin Watson 2,096 lebih besar dari nilai du yaitu 1,702 dan kurang dari nilai $4 - du$ yaitu 2,297 atau (berada diantara 1,702 – 2,297). Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Uji Herteroskedastisitas

Gambar 1
Hasil Uji Herteroskedastisitas



Pada gambar 1 diatas, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat diartikan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel terikat dependen. Dari

hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistic Program For Social Science*) version 22.0.

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	21.482	4.144
Insentif	.269	.099
Organizationa_Citizenship_Behavior_OCB	.271	.088

Sumber: Hasil Output SPSS data diolah 2022

Dari tabel 6 diatas, dapat diketahui hasil regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 21,482 + 0,269_1 + 0,271_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 21,482 menunjukkan bahwa jika variabel bebas Insentif (X1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) sama dengan nol (0), sehingga Kinerja Karyawan (Y) akan sebesar 21,482 satuan, artinya dengan tanpa melihat Insentif (X1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2), maka diprediksikan Kinerja Karyawan (Y) akan sebesar 21.482 satuan.
- Nilai koefisien Insentif (X1) sebesar 0,269 Koefisien regresi bertanda positif menunjukkan Insentif (X1) berpengaruh searah terhadap Kinerja Karyawan (Y), jika Insentif (X1) meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan satu satuan, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,269 satuan dengan asumsi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) konstan Artinya jika Insentif (X1) meningkat satu satuan, maka diperkirakan Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,269 satuan.
- Nilai koefisien *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) sebesar 0,271, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) berpengaruh searah terhadap Kinerja Karyawan (Y), jika *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,271 satuan dengan asumsi Insentif (X1) konstan. Artinya jika *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) meningkat satu satuan, maka diperkirakan Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,271 satuan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 7
Uji – t

Standardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)	5.183	.000
Insentif	2.707	.008
Organizationa_Citizenship_Behavior_OCB	3.094	.003

Sumber: Hasil Output SPSS data diolah 2022

a. Hipotesis 1

Pengujian hipotesis yang berbunyi “Insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Raksa Jaya Perkasa Droyorejo – Gresik”. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-t yang bertujuan untuk melihat hubungan secara parsial. Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat diketahui nilai t_{hitung} Insentif sebesar 2,707 dengan nilai signifikan sebesar 0,008 sehingga ($0,008 < 0,05$). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

b. Hipotesis 2

Pengujian hipotesis yang berbunyi “*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Raksa Jaya Perkasa Droyorejo – Gresik”. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-t yang bertujuan untuk melihat hubungan secara parsial. Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat diketahui nilai t_{hitung} *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 3,094 dengan nilai signifikan sebesar 0,003 sehingga ($0,003 < 0,05$). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

Tabel 8
Uji – F

Model	F	Sig.
Regression	14.325	.000 ^b
Residual		
Total		

Sumber: Hasil Output SPSS data diolah 2022

c. Hipotesis 3

Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “Insentif dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Raksa Jaya Perkasa Droyorejo – Gresik”. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-F yang bertujuan untuk melihat hubungan secara simultan.

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat diketahui nilai F_{hitung} Kinerja Karyawan sebesar 14,325 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga ($0,000 < 0,05$). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

SIMPULAN

Dari analisis dan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai Pengaruh Insentif dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Raksa Jaya Perkasa Droyorejo – Gresik. Dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Insentif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dinyatakan hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya Dari hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh atau berpengaruh artinya apabila variabel Insentif meningkat Kinerja Karyawan juga meningkat.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dinyatakan hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya Dari hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh atau berpengaruh artinya apabila variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkat, Kinerja Karyawan juga meningkat.

Insentif (X1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dinyatakan hipotesis dapat Diterima dan terbukti kebenarannya Dari hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh atau berpengaruh artinya

apabila variabel Insentif dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkat Kinerja Karyawan juga meningkat.

IMPLIKASI

Diharapkan pimpinan perusahaan PT. Raksa Jaya Perkasa selalu memotivasi karyawan agar meningkatkan semangat dan kinerja mereka, hal ini dapat dilakukan dengan menghargai kinerja karyawan, salah satunya dengan memberikan insentif kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Dengan adanya insentif yang diberikan kepada karyawan, maka diharapkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan meningkat sehingga berdampak positif terhadap kinerja dan pencapaian tujuan dari perusahaan.

Diharapkan pimpinan perusahaan PT. Raksa Jaya Perkasa harus membuat kebijakan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional agar dapat memiliki karyawan yang bukan hanya memiliki kecerdasan intelektual saja akan tetapi juga memiliki kecerdasan emosional jika seluruh karyawan telah memiliki hal tersebut pasti komitmen organisasi para karyawan akan meningkat dan akan timbul sifat sukarela atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang akan menunjang kinerja dan produktivitas karyawan yang berdampak kepada kinerja dan pencapaian tujuan dari perusahaan.

Dan diharapkan Perusahaan perlu meningkatkan lagi kedua aspek di atas yaitu Insentif dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karena kedua aspek tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan Apabila perusahaan sudah meningkatkan Insentif dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sebagaimana kinerja karyawan meningkat dan berdampak positif terhadap produksi perusahaan PT. Raksa Jaya Perkasa.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan penelitian ini, peneliti berfokus pada kinerja karyawan bagian produksinya, peneliti juga tidak begitu memahami hal yang lainnya mengenai perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang digunakan yaitu variabel bebas Insentif dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sedangkan variabel terikatnya yaitu variabel Kinerja karyawan. Dari variabel-variabel tersebut masih banyak lagi variabel yang bisa digunakan dan yang mampu mempengaruhi suatu kinerja karyawan. Dengan demikian penulis berharap temuannya dapat dijadikan pedoman bagi perusahaan PT. Raksa Jaya Perkasa dan dijadikan bahan pembandingan untuk penelitian-penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, Unsul dan Isyanto (2019) dengan judul “ Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*. Vol.7 No.2. Hal 106 – 114.
- Hasibuan, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Rachman, Mohammad Munir, (2019). *Aplikasi Komputer Statistik*, AdiBuana University Press, Surabaya, ISBN:978-602-5793-23-3.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta :Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen & Timothy A.Judge. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta. Salemba Empat.
- Shinta dan Siagian (2020) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Vol.8, No. 2. Hal 338.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Uma, Syahlamil. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Loyalitas Karyawan, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pulau Batu Sidoarjo. *Skripsi*. Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.