

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Disiplin Kerja, dan OCB terhadap Kinerja Pegawai DPMPTSP Kabupaten Semarang

The Influence of Job Characteristics, Work Discipline, and OCB on the Performance of DPMPTSP Employees in Semarang Regency

Tino Indra Wardono, Andhi Supriyadi & Apri Kuntariningsih*

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia, Indonesia

Diterima: 2025-07-18; Direview: 2025-07-31; Disetujui: 2025-08-18

*Corresponding Email: andhi.supriyadi@stiepari.ac.id

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan hasil dari aktivitas individu atau kelompok dalam organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu lembaga pemerintahan di Kabupaten Semarang adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP), yang bertanggung jawab atas perencanaan, pengkoordinasian, pembinaan, pengawasan, pengendalian, dan evaluasi pelayanan serta perizinan terpadu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, disiplin kerja, dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel diambil secara sensus sebanyak 82 pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara, dengan data primer dan sekunder yang kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, disiplin kerja, dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik karakteristik pekerjaan yang dirasakan pegawai, semakin tinggi kedisiplinan, dan semakin kuat perilaku OCB yang ditunjukkan, maka kinerja pegawai juga meningkat. Temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan aspek internal organisasi untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Karakteristik Pekerjaan, Disiplin Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, Kinerja Pegawai.

Abstract

Employee performance is the result of individual or group activities within an organization, carried out based on authority and responsibility to achieve organizational goals. One of the government institutions in Semarang Regency is the Investment and One-Stop Integrated Services Office (DPMPTSP), which is responsible for planning, coordinating, fostering, supervising, controlling, and evaluating integrated services and licensing. This study aims to examine the influence of job characteristics, work discipline, and organizational citizenship behavior (OCB) on the performance of employees at DPMPTSP Semarang Regency. This study employs a quantitative approach using a survey method. The sample was taken using a census technique, involving 82 employees. Data were collected through questionnaires and interviews, using both primary and secondary sources, and analyzed using multiple linear regression. The results show that job characteristics, work discipline, and OCB have a positive and significant effect on employee performance. In other words, the better the perceived job characteristics, the higher the level of discipline, and the stronger the OCB behavior demonstrated, the better the employee performance. These findings highlight the importance of managing internal organizational factors to support sustainable improvements in employee performance.

Keywords: Job Characteristics, Work Discipline, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance.

How to Cite: Wardono, T.I., Supriyadi, A., & Kuntariningsih, A., (2025). Kinerja Pegawai yang terdampak oleh Karakteristik Pekerjaan, Disiplin Kerja dan Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Pemerintah Kabupaten Semarang. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 8 (1): 385-393.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi karena kualitasnya sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. SDM yang memiliki kualitas tinggi mampu memberikan kontribusi optimal sesuai dengan ekspektasi organisasi (Parinsi & Musa, 2023). Kinerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok, menjadi elemen krusial dalam memastikan organisasi dapat berjalan efektif. Hal ini sejalan dengan pendapat Syamsul Hadi dan Supriyadi (2021) yang menekankan bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Dengan demikian, pencapaian tujuan organisasi bukan hanya terkait dengan strategi atau sumber daya finansial, tetapi juga ditentukan oleh perilaku dan kontribusi nyata para karyawan.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki. Kinerja juga mencakup cara seseorang melaksanakan tugasnya secara sah, sesuai hukum, serta memperhatikan etika dan norma yang berlaku (Apidana, 2021). Menurut Nuraini (2022), manajemen organisasi dapat menilai kinerja karyawan berdasarkan pencapaian kerja yang dihasilkan, baik dalam aspek kuantitas maupun kualitas. Dengan demikian, kinerja bukan hanya sekadar hasil akhir, tetapi juga proses yang mencerminkan kedisiplinan, kompetensi, dan sikap kerja pegawai.

Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, disiplin kerja, serta *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan determinan penting dalam peningkatan kinerja (Darmawan et al., 2023; Silitonga & Chandra, 2022). Karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai rancangan pekerjaan yang mencerminkan atribut pekerjaan secara objektif dan mampu memengaruhi kondisi psikologis pegawai dalam merespons pekerjaannya. Misalnya, indikator otonomi dalam pekerjaan memungkinkan pegawai berpikir dan menyelesaikan pekerjaannya secara mandiri, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab serta motivasi intrinsik (Darmawan et al., 2023).

Disiplin kerja merupakan faktor lain yang tidak kalah penting. Menurut Silitonga dan Chandra (2022), disiplin kerja adalah seperangkat aturan yang diberlakukan organisasi untuk menata dan membangun kesadaran karyawan agar aktivitas kerja dilakukan sesuai standar. Permatasari et al. (2022) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kedisiplinan mencerminkan tanggung jawab dan komitmen individu terhadap organisasi. Namun, penelitian Lukiyana (2018) menunjukkan hasil berbeda, yakni disiplin kerja tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Perbedaan ini membuka ruang penelitian lebih lanjut untuk melihat konteks dan variabel moderasi yang mungkin berperan.

Selain itu, *organizational citizenship behavior* (OCB) juga berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. OCB adalah perilaku sukarela yang dilakukan pegawai di luar uraian tugas formalnya, namun dapat memberikan kontribusi besar terhadap kinerja organisasi (Darmawan et al., 2023). Supriyadi et al. (2024) menegaskan bahwa pegawai yang bersedia membantu rekan kerja atau melakukan tugas tambahan tanpa diminta menunjukkan perilaku OCB yang kuat. Banyaknya pegawai yang menunjukkan OCB berpotensi meningkatkan sinergi antarindividu, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Meski demikian, Nguyen dan Tran (2022) menemukan bahwa OCB tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tergantung pada budaya organisasi dan faktor kontekstual lainnya.

Dalam konteks instansi pemerintahan, khususnya Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Semarang, kinerja pegawai menjadi aspek vital. DPMPTSP memiliki tanggung jawab besar dalam perencanaan, koordinasi, pembinaan, pengawasan, serta evaluasi layanan perizinan terpadu. Setiap pegawai dituntut menunjukkan kinerja optimal yang diwujudkan melalui pencapaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP). SKP merupakan instrumen formal penilaian kinerja yang menetapkan target kerja pegawai

berdasarkan kesepakatan dengan atasan. Dengan adanya SKP, pegawai dituntut untuk mencapai standar kerja yang konsisten dan dapat diukur.

Menurut Ansory dan Indrasari (2018), kinerja pegawai ditentukan oleh kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai selama melaksanakan tugas. Hal ini sejalan dengan Rahardja (2015) yang menyatakan bahwa kinerja dapat dipahami sebagai akumulasi prestasi kerja dalam periode tertentu. Sutrisno (2009) menambahkan bahwa kinerja juga mencerminkan perilaku kerja yang ditunjukkan karyawan ketika melaksanakan tugasnya. Artinya, kinerja bukan hanya tentang hasil akhir, melainkan juga bagaimana proses kerja dijalankan sesuai dengan standar organisasi. Dalam kaitannya dengan kebijakan publik, penilaian kinerja yang adil dan transparan menjadi penting agar organisasi mampu melayani masyarakat dengan baik tanpa dipengaruhi kepentingan sempit (Supriyadi & Yulianto, 2021).

Kinerja karyawan dapat diukur melalui sejumlah indikator. Sutrisno (2020) menyebutkan bahwa indikator kinerja mencakup kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kemampuan adaptasi, kreativitas, serta perilaku kerja yang profesional. Misalnya, karyawan yang mampu menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi dalam jumlah banyak, disertai sikap disiplin dan tanggung jawab, dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Dengan demikian, pengukuran kinerja yang komprehensif memungkinkan organisasi untuk melakukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan.

Secara teoretis, karakteristik pekerjaan menurut teori Job Characteristics Model meliputi lima dimensi utama: variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik (Setyaji & Rijanti, 2022). Ketika pegawai merasa pekerjaannya menantang, bermakna, dan memberi otonomi, mereka cenderung memiliki motivasi intrinsik yang tinggi. Dewi dan Surya (2017) menambahkan bahwa karakteristik pekerjaan yang sesuai dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi secara menyeluruh. Dengan kata lain, kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan individu akan mendorong pegawai bekerja lebih giat.

Sementara itu, disiplin kerja dipahami sebagai kesediaan karyawan untuk mematuhi aturan yang berlaku dalam organisasi (Isvandiari & Fuadah, 2018). Disiplin tidak hanya berarti kepatuhan terhadap tata tertib, tetapi juga mencerminkan sikap profesionalisme dalam menjalankan tanggung jawab. Siagian (2019) menekankan bahwa disiplin kerja diperlukan agar organisasi dapat berjalan tertib dan adil. Sutrisno (2020) menambahkan bahwa disiplin tinggi mempermudah tercapainya tujuan organisasi, sedangkan kurangnya disiplin justru menghambat pencapaian tersebut. Faktor-faktor seperti kompensasi, keteladanan pimpinan, aturan yang jelas, pengawasan, dan kebiasaan kerja yang baik sangat menentukan tingkat disiplin pegawai.

Dalam literatur manajemen organisasi, OCB sering dipandang sebagai bentuk kontribusi ekstra yang melampaui tuntutan formal pekerjaan (Tung et al., 2017). Robbins (2008) mendefinisikan OCB sebagai perilaku sukarela yang tidak terkait langsung dengan sistem reward formal, namun secara kolektif mendukung fungsi organisasi. Ramadhani (2022) menegaskan bahwa pegawai dengan OCB tinggi cenderung berorientasi pada kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi. Supriyadi et al. (2017) juga menekankan pentingnya budaya organisasi dalam menumbuhkan perilaku OCB di kalangan pegawai.

Dengan mempertimbangkan peran penting ketiga faktor tersebut, penelitian ini berfokus pada pengaruh karakteristik pekerjaan, disiplin kerja, dan OCB terhadap kinerja pegawai DPMPSTSP Kabupaten Semarang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur mengenai faktor-faktor penentu kinerja di sektor publik. Sementara secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi pengambil kebijakan di DPMPSTSP untuk merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, sehingga pelayanan publik dapat semakin optimal dan berkelanjutan.

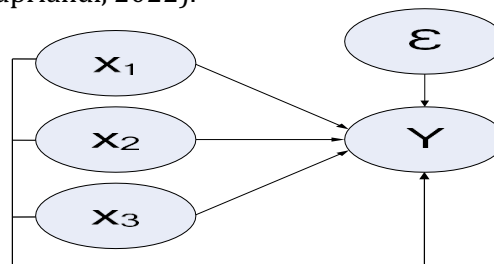
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis berdasarkan data numerik yang dikumpulkan dari responden. Pendekatan ini dianggap paling sesuai karena memungkinkan peneliti untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara

variabel secara objektif dan sistematis. Pendekatan kuantitatif juga cocok dalam konteks penelitian ini karena fokus pada hubungan sebab-akibat antara karakteristik pekerjaan, etika kerja, dan perilaku citizenship organisasi terhadap kinerja pegawai (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini merupakan studi asosiatif yang bertujuan menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk meminimalisir potensi bias, pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen terstandar berupa kuesioner tertutup dan pedoman wawancara, serta dilakukan penyaringan responden sesuai kriteria inklusi.

Justifikasi pemilihan metode sensus dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan dijangkau sepenuhnya. Dengan total populasi sebanyak 82 pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Semarang, seluruh anggota populasi dijadikan responden. Pendekatan sensus ini meningkatkan validitas internal karena menghilangkan kesalahan sampling dan memberikan gambaran utuh dari populasi yang diteliti (Gonata, 2021); (Supriandi, 2022).



Gambar 1. Design penelitian

Populasi yaitu sebagai obyek studi yang mana data akan dikumpulkan atau dikelompokkan (Gonata, 2021). Studi ini melibatkan 82 pegawai dari Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Semarang.

Sampel adalah representasi populasi yang karakteristiknya akan dijelaskan dan digunakan untuk memperkirakan sifat populasi. (Supriandi, 2022). Sampel penelitian ini adalah sebagian pegawai DPMPTSP Kabupaten Semarang.

Karena populasi relatif kecil, yaitu 82 karyawan, pengambilan sampelnya menggunakan sampel jenuh atau sensus. Berdasarkan populasinya, sampel yang dipilih sebanyak 82 pegawai.

Uji Instrumen, dilakukan dengan:

1. Validitas. Uji validitas adalah prosedur yang dipakai guna mengevaluasi validitas suatu indikator atau angket (Ghozali, 2021). Indikator, atau angket, dianggap valid jika mampu mengukur pernyataannya sesuai dengan apa yang diukur. Kriteria valid saat $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan tidak valid saat $r_{hitung} < r_{tabel}$.
2. Reliabilitas. Uji reliabilitas merupakan alat untuk menilai angket dengan berdasarkan pada indikator suatu variabel (Ghozali, 2021). Reliabel disebut juga handal bila jawaban seseorang pada kuesioner konsisten dari setiap waktu.

Reliabilitas bisa dilakukan dengan one shot yaitu pengukuran cukup satu kali dengan melihat hasil uji Cronbach Alpha (Ghozali, 2021). Kriteria dianggap reliabel jika Alpha Cronbachnya $> 0,70$, dan tidak reliabel jika Alpha Cronbachnya $< 0,70$.

Regresi berganda merupakan metode analisis yang melihat pengaruh atas dua atau lebih variabel bebas pada satu variabel terikat untuk menentukan arah dan kekuatan pengaruh (Ghozali, 2021).

Rumus (Ghozali, 2021)

$$\text{Kinerja Pegawai} = a + b_1 \text{Karakteristik Pekerjaan} + b_2 \text{Disiplin Kerja} + b_3 \text{Organizational Citizenship Behavior} + e$$

Goodness of Fit (Uji Model). *Goodness of fit*, juga dikenal sebagai ketepatan fungsi adalah penilaian kualitas model atau variabel yang digunakan. Hasil koefisien determinasi dan nilai statistik uji-F ditinjau untuk mengetahui kebaikan model dalam penelitian ini. (Ghozali, 2021).

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah pertimbangan tentang seberapa besar dampak variabel bebas (karakteristik pekerjaan, disiplin kerja, dan *organizational citizenship behavior*) pada variabel dependen (kinerja pegawai). Angka koefisien determinasi di antara 0 (nol) dan 1 (satu) dengan nilai R^2 . Semakin kecil R^2 artinya besarnya variabel bebas guna menjelaskan variabel terikat relatif kecil (Ghozali, 2021).

Adjusted R Square atau *Adjusted R²* merupakan nilai yang paling baik untuk menilai model regresi dibanding *RSquare* atau R^2 . Hal karena *Adjusted R Square* atau *Adjusted R²* bisa naik maupun turun bila 1 variabel bebas diakumulasikan pada model regresi. Sedangkan *RSquare* atau R^2 relatif tetap nilainya.

2. Uji F

Untuk menilai baik tidaknya model regresi yang digunakan, uji F digunakan dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ (Ghozali, 2021).

- Model dianggap baik jika nilai sig. $< 0,05$.
- Model dianggap kurang baik jika nilai sig. $> 0,05$.

Uji t merupakan alat untuk melihat tidak atau adanya dampak variabel bebas pada variabel terikat secara satu per satu dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ (Ghozali, 2021).

a. Menentukan Hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 > 0$ Karakteristik Pekerjaan, Disiplin Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* tidak sepenuhnya mempengaruhi kinerja pegawai.

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ Kinerja pegawai dipengaruhi sebagian oleh karakteristik pekerjaan, disiplin kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior*.

b. Kriteria :

H_0 diterima: apabila sig. $> \alpha = 0,05$

H_a diterima: apabila sig. $< \alpha = 0,05$

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menetapkan keabsahan indikator dalam mengukur variabel. Ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r_{tabel} . Nilai r hitung didapat dari korelasi jawaban responden untuk setiap indikator dan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Proses ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS dan menghasilkan output yang disebut korelasi total item yang dikoreksi. Sementara itu, r_{tabel} dua sisi adalah 0,217 yang didapatkan dari $df = n (\text{sampel}) - 2$, yaitu $82 - 2 = 80$. Jika nilai r_{hitung} melebihi nilai r_{tabel} , maka item tersebut dianggap valid. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih tinggi daripada nilai r_{tabel} . Kesimpulannya adalah bahwa indikator yang dipakai guna mengukur variabel karakteristik pekerjaan, disiplin kerja, *organizational citizenship behavior*, dan kinerja pegawai dianggap valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat guna menilai angket yang didasarkan pada indikator variabel tertentu. Kuesioner disebut reliabel bila hasil jawabannya yang konstan pada setiap waktu. Pengujian menggunakan *cronbach's alpha*, bila nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$ maka pertanyaan disebut reliabel.

Hasil uji reliabilitas didapatkan nilai *cronbach's alpha* masing - masing variabel karakteristik pekerjaan, disiplin kerja, *organizational citizenship behavior*, dan kinerja pegawai $> 0,70$, sehingga kuesioner yang dipergunakan dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Berganda

Pengaruh karakteristik pekerjaan, disiplin kerja, dan perilaku warga negara organisasi pada kinerja pegawai DPMPSTSP Kabupaten Semarang dinilai melalui analisis regresi berganda. Hasil regresi berganda di tabel 1.

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,299	1,200		,249	,804
Karakteristik Pekerjaan	,357	,101	,355	3,550	,001
Disiplin Kerja	,348	,131	,317	2,649	,010
Organizational Citizenship Behavior	,290	,116	,292	2,498	,015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil regresi, persamaan linier tentang karakteristik pekerjaan, disiplin kerja, dan *organizational citizenship behavior* pada kinerja pegawai adalah:

$$Y = 0,355 (X_1) + 0,317 (X_2) + 0,292 (X_3)$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan:

1. Koefisien regresi karakteristik pekerjaan (β_1) = 0,355, Nilai positif berarti bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika karakteristik pekerjaan ditingkatkan.
2. Koefisien regresi disiplin kerja (β_2) = 0,317, nilai positif berarti bahwa peningkatan disiplin kerja akan menghasilkan kinerja yang lebih baik bagi pegawai.
3. Koefisien regresi *organizational citizenship behavior* (β_3) = 0,292, nilai positif bahwa peningkatan *organizational citizenship behavior* akan meningkatkan kinerja pegawai.

Uji Goodness Of Fit

Koefisien determinasi dan uji F digunakan guna menguji kebaikan model regresi.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipergunakan guna menentukan sejauh mana variabel karakteristik pekerjaan, disiplin kerja, dan *organizational citizenship behavior* bisa menjelaskan kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi di tabel 2.

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,902a	,814	,805	1,268

a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior, Karakteristik Pekerjaan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Menurut hasil koefisien determinasi, diperoleh hasil Adjusted R Square 0,805, yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, disiplin kerja, dan *organizational citizenship behavior* dapat memberikan kontribusi sebesar 80,5% dari kinerja pegawai ($0,805 \times 100,0\%$), dan sebesar 19,5% ($100,0\% - 80,5\%$) kinerja pegawai diterangkan oleh variabel selain karakteristik pekerjaan, disiplin kerja, dan *organizational citizenship behavior*.

Uji - F

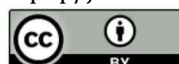
Uji - F ini dipergunakan guna menguji model regresi. Model regresi dianggap fit jika nilai sig. lebih kecil dari 0,05. Tabel 3 memperlihatkan hasil uji - F tentang karakteristik pekerjaan, disiplin kerja, dan *organizational citizenship behavior* pada kinerja pegawai.

Tabel 3. Hasil Uji - F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	408,720	3	136,240	84,770	,000b
	Residual	93,216	78	1,607		
	Total	501,935	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



b. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior, Karakteristik Pekerjaan, Disiplin Kerja

Model regresi karakteristik pekerjaan, disiplin kerja, dan *organizational citizenship behavior* pada kinerja pegawai sudah baik (fit), dengan hasil uji - F 84,770 dengan sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis (uji - t) bertujuan guna memperlihatkan bila karakteristik pekerjaan, disiplin kerja, dan *organizational citizenship behavior* secara parsial memengaruhi kinerja pegawai. Jika nilai sig. kurang dari 0,05, hipotesis diterima. Atas hasil dari hasil uji - t bisa dibuktikan :

1. Hasil uji t memperlihatkan bila karakteristik pekerjaan memengaruhi kinerja pegawai = 3,550 dan sig. 0,001 < 0,05. Hipotesis bahwa karakteristik pekerjaan memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan dan positif diterima.
2. Hasil uji t disiplin kerja dengan kinerja pegawai = 2,649 dan sig. 0, < 0,05, sehingga hipotesis bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan diterima.
3. Hasil uji t memperlihatkan bila perilaku warga negara organisasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai = 2,498 dan sig. 0,015 < 0,05. Hipotesis bahwa *organizational citizenship behavior* berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian mengenai dampak karakteristik pekerjaan, disiplin kerja dan *organizational citizenship behavior* pada kinerja pegawai DPMPSTSP Kabupaten Semarang akan dianalisa lebih lanjut melalui pembahasan sebagai berikut :

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Hasil uji menunjukkan t sebesar 3,550 dan sig. 0,001 < 0,05, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai DPMPSTSP Kabupaten Semarang akan meningkat seiring dengan peningkatan karakteristik pekerjaan. Dengan persepsi yang baik terhadap indikator karakteristik pekerjaan menunjukkan bahwa para DPMPSTSP Kabupaten Semarang sudah merasa cocok dengan karakteristik pekerjaan diantaranya kesesuaian ketrampilan dan ada evaluasi yang sangat penting guna memperbaiki diri untuk lebih baik dalam bekerja, serta ada kebebasan didalam menentukan cara menjalankan tugas. Kondisi ini menunjukkan ada pekerjaan yang sesuai harapan maka dampaknya para pegawai bukan hanya mampu untuk menjalankan tugas secara baik karena memiliki kemampuan teknis tetapi juga meningkatkan semangat atau motivasi untuk bekerja lebih keras untuk organisasi hingga mencapai kinerja yang baik.

Hasil uji hipotesis memperlihatkan bila disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Hasil uji menunjukkan t sebesar 2,649 dan sig. 0,010 < 0,05, yang berarti bahwa kinerja pegawai di DPMPSTSP Kabupaten Semarang akan meningkat seiring dengan peningkatan disiplin kerja. Disiplin kerja adalah perbuatan dan tindakan yang berarti mengikuti aturan dan ketentuan tertentu untuk menjadikan hidup adil, tertib dan mudah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Ghozali, 2016). Dengan kedisiplinan yang ditunjukkan para pegawai DPMPSTSP Kabupaten Semarang menunjukkan adanya niat dari dalam diri pegawai untuk menunjukkan perilaku yang baik dalam bekerja dan menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Dengan pekerjaan yang sesuai peraturan atau prosedur menunjukkan sikap profesionalisme yaitu siap bekerja sesuai ketentuan instansi sehingga bisa menunjukkan kinerja sesuai keinginan instansi. Sementara disisi lain dengan disiplin untuk lebih berhati-hati maka akan menghasilkan pekerjaan yang benar sehingga menunjukkan kualitas pekerjaan lebih baik. Sedangkan dengan disiplin terhadap jam kerja maka pegawai bisa memulai pekerjaan tepat waktu sehingga jam kerja bisa dimaksimalkan untuk lebih banyak menyelesaikan pekerjaan, maka kuantitas kerjanya bisa lebih baik. Hal-hal inilah yang membuat disiplin kerja akan memiliki dampak yang lebih besar pada kinerja pegawai.

Hasil uji hipotesis memperlihatkan bila *organizational citizenship behavior* berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Hasil uji menunjukkan t sebesar 2,498 dan $\text{sig. } 0,015 < 0,05$, yang berarti bila jika *organizational citizenship behavior* meningkat, kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Semarang akan lebih baik. *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku sukarela yang tidak bisa dipaksa pada batasan pekerjaan dan tidak memperoleh imbalan formal namun bisa berkontribusi pada pengembangan hasil dan efektivitas organisasi (Organ dikutip Naway, 2017). Dengan berbagai bentuk *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan oleh para pegawai DPMPTSP Kabupaten Semarang menunjukkan para pegawai lebih mengedepankan kepentingan pekerjaan dan berorientasi untuk bisa mencapai hasil kerja lebih baik yang dimana memerlukan berbagai usaha lebih keras untuk mencapai hal tersebut, seperti meluangkan waktu untuk membantu sesama rekan kerja karena untuk mencapai pekerjaan yang baik memang harus bekerja secara tim bukan individu, kemudian berusaha melakukan pendekatan kesetiap rekan kerja meskipun belum terlalu kenal dekat karena semakin banyak kenal dengan pegawai maka akan lebih banyak yang membantu dalam bekerja sehingga bisa lebih lancar dalam bekerja dan tujuan lebih mudah didapat, kemudian juga datang lebih awal agar pekerjaan bisa selesai tepat waktu dan target akan lebih tercapai. Hal ini yang menunjukkan dengan adanya *organizational citizenship behavior* maka akan memberi dampak pada kinerja yang lebih baik dari para pegawai DPMPTSP Kabupaten Semarang.

SIMPULAN

Hasil penelitian memperlihatkan bila karakteristik pekerjaan, disiplin kerja, dan *organizational citizenship behavior* memengaruhi kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Semarang:

1. Karakteristik pekerjaan berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai, hingga kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Semarang akan lebih baik.
2. Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Dengan meningkatkan kedisiplinan pegawai, kinerja DPMPTSP Kabupaten Semarang akan lebih baik.

Organizational citizenship behavior berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Semarang. Jika *organizational citizenship behavior* meningkat, kinerja pegawai akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, H., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Apidana, P. (2021). Analisis kinerja karyawan dalam organisasi publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 77–85.
- Darmawan, A., Santosa, H., & Lestari, P. (2023). Job characteristics dan OCB sebagai determinan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 55–67.
- Dewi, N. K., & Surya, I. G. N. (2017). Karakteristik pekerjaan dan implikasinya terhadap efektivitas organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 122–135.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.2.9* (3rd ed.). Universitas Diponegoro.
- Gonata, R. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Prenadamedia Group.
- Isvandari, A., & Fuadah, Z. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di sektor publik. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(1), 33–41.
- Lukiyana. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(1), 99–107.
- Nguyen, P. T., & Tran, M. Q. (2022). The moderating role of organizational culture in the relationship between OCB and employee performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(3), 45–59.
- Nuraini, R. (2022). Penilaian kinerja pegawai melalui pencapaian target kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 140–152.
- Parinsi, A., & Musa, A. (2023). SDM sebagai faktor kunci pencapaian tujuan organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(1), 1–9.

- Permatasari, D., Kurniawan, B., & Hidayati, L. (2022). Disiplin kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18(2), 112–124.
- Rahardja, E. (2015). *Teori kinerja pegawai*. Universitas Diponegoro Press.
- Ramadhani, Y. (2022). Organizational citizenship behavior dalam organisasi modern. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(3), 211–223.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi* (10th ed.). Indeks.
- Setyaji, B., & Rijanti, T. (2022). Analisis job characteristics model terhadap motivasi karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi*, 9(1), 77–88.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Silitonga, A., & Chandra, Y. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan OCB terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 14(1), 45–56.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyadi, A., & Yulianto, D. (2021). Penilaian kinerja pegawai dalam birokrasi publik. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 6(2), 177–189.
- Supriyadi, A., Hidayat, S., & Nugroho, R. (2017). Organizational citizenship behavior dalam organisasi pemerintahan. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 2(2), 33–41.
- Supriyadi, A., Riyanto, A., & Purnomo, R. H. (2024). OCB dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai hotel syariah. *Media Bina Ilmiah*, 18(2), 2913–2924.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (edisi revisi). Kencana.
- Tung, H. L., Chang, C. C., & Chen, Y. J. (2017). Organizational citizenship behavior and organizational performance: The mediating role of employee engagement. *Journal of Business Research*, 75, 130–139.
- Wardono, T. I., Supriyadi, A., & Kuntariningsih, A. (2025). Kinerja pegawai yang terdampak oleh karakteristik pekerjaan, disiplin kerja dan organizational citizenship behavior pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTSP) Pemerintah Kabupaten Semarang. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(3), 127–131.