

**PENGARUH DIMENSI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL
MAKASSAR**

Diajukan Oleh

MUH ARYA

4517012111



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR 2021**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Dimensi Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Makassar

Nama Mahasiswa : Muh Arya

Stambuk/NIM : 4517012111

Fakultas : Ekonomi dan bisnis

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Makassar

Pembimbing I


DR. Saknawati Marjuni, SE., M.Si.

Pembimbing II


DR. Muh. Kafrawi Yunus, SE., MM.

Mengetahui dan Mengesakan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Bosowa


Dr.H.A.Arifuddin Manne, S.E., M.Si., S.H.,M.H

Ketua Program Studi

Manajemen


Indrayani Nur, S.Pd.,S.E., M.Si.

Tanggal Pengesahan:

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muh Arya

No.Stambuk : 4517012111

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Dimensi Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naska ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 4 Februari 2022

Mahasiswa yang bersangkutan


Muh Arya

Scanned by TapScanner

**PENGARUH DIMENSI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL MAKASSAR**

Oleh :

MUH ARYA

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB)) terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil kota Makassar.. Sampel Pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil kota Makassar sebanyak 40 orang dengan menggunakan metode sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial altruism, sportmanship, dan courtesy berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil kota Makassar.

Kata kunci: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, ALTRUISM,
SPORTMANSHIP, COURTESY, KINERJA

**THE INFLUENCE OF CITIZENSHIP BEHAVIOR
ORGANIZATIONAL DIMENSIONS ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT MAKASSAR POPULATION AND CIVIL
RECORD SERVICES**

By :

MUH ARYA

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

Bosowa University

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out how the influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on the performance of the Makassar City Population and Civil Registration Service employees. The sample in this study were all 40 Makassar Population and Civil Registration Service employees using the saturated sampling method. The analytical method used is multiple regression analysis. The results showed that partially altruism, sportsmanship, and courtesy had no significant effect on the performance of the Makassar City Population and Civil Registration Office. Meanwhile, simultaneously does not have a significant effect on the performance of the Makassar City Population and Civil Registration Office

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, ALTRUISM, SPORTSMANSHIP, COURTESY, KINERJA

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah swt atas berkat rahmat dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan sebuah skripsi yang berjudul “Pengaruh Dimensi Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Makassar”. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan akan kemampuan yang dimiliki penulis, baik dari materi, penulisan, maupun sistematika pembahasannya. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun guna perbaikan skripsi ini, penulis akan menerima dengan senang hati. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, baik berupa bimbingan, saran, data, maupun dukungan moril. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar - besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. M Saleh Palu, M. Eng selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibunda Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
4. Ibunda H. DR. Sukmawati Marjuni, SE., M.SI. selaku Pembimbing I penulis yang telah memberikan bimbingan dan nasehat dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak DR. Muh. Kafrawi Yunus, SE., MM. selaku Pembimbing II penulis yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan nasehat dalam penyusunan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar, terimakasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi.
7. Ayahanda, Ibunda dan saudara-saudaraku yang telah mendoakan serta memberikan motivasi baik secara material maupun spiritual.
8. Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Makassar tempat penulis melaksanakan penelitian. Terimakasih atas waktu yang diberikan dan data serta penjelasan yang diberikan.

Terimakasih atas doa, motivasi dan bantuannya. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih terdapat berbagai kelemahan sehingga sangat diharapkan saran dan kritikan yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan apa yang penulis telah lalui bukanlah sebuah akhir, akan tetapi awal dari munculnya sebuah tantangan yang lebih nyata.

Makassar, 4 Februari 2022

Penulis

Muh Arya

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR x.....	
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan penelitian	4
1.4 Kegunaan Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAK	5
2.1 Kerangka Teori	5
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
B. Organizational Citizenship Behavior	8
C. Defenisi Tenaga Kerja	17
2.2 Kerangka Pikir	25
2.3 Hipotesis	26
BAB III METOLOGI PENELITIAN	27

3.1 Lokasi Penelitian	27
3.2 Populasi dan Sampel.....	27
3.3 Metode Pengumpulan data	28
3.4 Jenis dan Sumber data	29
3.5 Metode Analisis data	30
3.6 Definisi Operasional	32
3.7 Jadwal Penelitian	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	35
4.2 Analisis data	42
4.2.1 Uji validasi dan reliabilitas	43
1. Uji validasi	43
2. Uji reliabilitas	43
4.2.2 Uji asumsi klasik.....	44
1. Uji Normalitas	44
2. Uji Multikolinear	45
4.2.3 Uji regresi berganda.....	45
a. Uji Determinan.....	45
b. Uji parsial	46
c. Interplantasi.....	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	50
5.1 Kesimpulan	50
5.2 Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR GAMBAR	
Gambar 4.1 struktur organisasi	40
DAFTAR TABEL	
Tabel 1.1 jumlah pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Makassar.....	

Tabel 4.1 karakteristik responden menurut jenis lamin

41

Tabel 4.2 karakteristik responden menurut umur

42

Tabel 4.3 Uji Validitas dimensi Organizational Citizenship Behavior

42

Tabel 4.4 Uji Validitas kinerja pegawai

43

Tabel 4.5 Uji Relibilitas

43

Tabel 4.6 Uji Normalitas

44

Tabel 4.7 Uji Multikolineritas

45

Tabel 4.8 Uji Determina

46

Tabel 4.9 Uji t patsial

47

LAMPIRAN

Lampiran 1.	
Kuesioner	
53	
Lampiran 2. Tabulasi jawaban kuesioner dimensi OCB	
.....	
55	
Lampiran 3. Tabulasi jawaban kuesioner kinerja	
.....	
56	
Lampiran 4. Output SPSS uji validasi dimensi OCB	
.....	
58	
Lampiran 5. Output SPSS uji validasi kinerja	
.....	
59	
Lampiran 6. Output SPSS Uji Reliabilitas Dimebsi OCB	
.....	
60	
Lampiran 7. Uji asumsi klasik	
.....	
61	
Lampiran 8. Uji regresi linear berganda	
.....	
62	

BAB I

PENDAHULUAN

1.2 Latar belakang

Pada era globalisasi saat ini dibutuhkan berbagai perubahan baik pada organisasi hingga individu yang berperan di dalamnya, dimana sebuah organisasi dituntut untuk terus dapat berinovasi, aktif, dan dapat merespon cepat segala kebutuhannya dalam mengembangkan organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber dayanya untuk menghasilkan barang atau jasa yang berdaya jual. Menurut Boone dan Kurtz (2008: 8) hal itu dapat dilakukan jika perusahaan mengacu pada empat input dasar: sumber daya alam, modal, sumber daya manusia, dan kewirausahaan. Karena ke-empat input yang dimiliki perusahaan bersifat terbatas sehingga perusahaan dituntut mampu memberdayakan dengan optimal penggunaannya untuk kelangsungan hidup perusahaan.

Diantara berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dimanfaatkan apalagi untuk dikelola menjadi suatu produk. Organisasi yang baik, dalam perkembangannya pastilah menitik beratkan pada sumber daya manusia (human resource) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral dari berbagai pelaku organisasi di semua tingkat pekerjaan amat dibutuhkan. Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, Manajemen Sumber Daya Manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Dinas kependudukan dan catatan sipil adalah penyelenggara pemerintahan di daerah tugas dan tanggung jawab yang sama dengan provinsi, atau gubernur,

namun dalam wilayah yang terbatas. Ada beberapa jenis layanan yang di berikan oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil guna menunjang kinerja pelayanan pablik.Layanan tersebut tidak hanya pelayanan KTP dan KK saja namun masih ada layanan terkait agar masyarakat semakin di mudahkan untuk mendapatkan akses pengurusan administrasi kependudukan dan catatan sipil.Dalam penyelenggaraan pemerintahan didaerah.Penyelenggaraan pelayanan pablik meliputi pembuatan Kartu Keluarga, Akta kelahiran, Catatan Sipil dan Kartu Kependudukan, yang menunjang pelayanan pemerintahan daerah.

Proses pelayanan pablik di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil tersebut masih menemui permasalahan-permasalahan dalam penerapannya. Hal tersebut dapat dilihat dari keluhan warga masyarakat mengenai berbelit-belitnya prosedur layanan dan persyaratan yang tidak jelas dalam pengurusan surat-surat. Kasus pelayanan Kartu Tanda Penduduk, Kartu Keluarga dan Akta Kelahiran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Kota Makassar, menarik dikaji terutama yang berkaitan dengan pelayanan, Responsif, Tanggung Jawab, Kecakapan, Kecakapan, Komunikatif, Keamanan, dan Pemahaman dalam birokrasi daerah (lokal).Disamping itu pula pelayanan Kartu Tanda Penduduk, Kartu Keluarga dan Akta Kelahiran ini merupakan kebutuhan seluruh masyarakat untuk melanjutkan pendidikan anaknya serta di gunakan sebagai identitas diri. Setiap orang harus memiliki identitas diri yang lengkap karena merupakan dokumen terpenting yang menjadi bukti pengakuan legal kewarganegaraan seseorang.Setiap orang harus mempunyai identitas sebagai jaminan atas kedudukan dan status hukum seseorang dalam negara.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja hingga ke individualnya dengan semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja, dan secara keseluruhan kinerja yang mereka lakukan akan berdampak pada baik dan buruknya kinerja sebuah organisasi.

Berbicara tentang kinerja selalu berkaitan dengan budaya perilaku di dalam organisasi itu sendiri. Perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan suatu konsep yang baru

dalam hal analisis kinerja. Konsep ini menjelaskan bahwa perilaku OCB dilakukan oleh seorang individu dengan penuh kebebasan (sekehendak hati) dalam menentukan sesuatu dan saling pengertian dengan tanpa adanya permintaan imbalan atau ganjaran formal lainnya terhadap organisasi, sehingga perilaku ini sangat membantu dan menguntungkan organisasi. Konsep perilaku ini pertama kali diperkenalkan pada pertengahan tahun 1980-an oleh Dennis Organ dan terus berkembang dan meluas.

Berikut jumlah pegawai Dinas kependudukan dan catatan sipil Makassar:

Tabel 1.1. Jumlah Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Makassar

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH
1	S3	1
2	S2	12
3	S1	75
4	D3	4
5	SMA	50
JUMLAH PEGAWAI		142

1.3 Rumusan masalah

1. Apakah *Altruism* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar?
2. Apakah *Sportmanship* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar?
3. Apakah *Courtesy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar?

1.4 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Altruism* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Sportmanship* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Courtesy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar.

1.5 Kegunaan penelitian

Diharapkan dari hasil penelitian ini akan bermanfaat bagi pihak – pihak yang berkaitan di antaranya akademik dan praktisi secara teoritis maupun empiris. Hasil penelitian ini diharapkan memberika manfaat kepada semua pihak, terutama:

1. Dinas kependudukan dan catatan sipil kota makassar

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada pimpinan perusahaan dalam merumuskan berbagai kebijakan, terutama kebijakan yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. disiplin karyawan dan kepuasan kerja karyawan

2. Akademik

Hasil penelitian di harapkan dapat di jadikan referensi penelitian lain yang akan meneliti di bidang Sumber Daya Manusia

3. Penulis

Sebagai upaya dapat penambah pengetahuan dan mendalami masalah – masalah Sumber Daya Manusia serta mendekatkan antara teori - teori dan peraktek di dunia kerja selanjutnya sehingga dapat di gunakan ilmunya sesuai dengan kenyataan di lapangan pekerjaan nanti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAK

2.1 KERANGKA TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusi

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Lee dalam Swastha dan Sukotjo (2010:82) manajemen adalah ilmu dan seni merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi tenaga manusia dengan bantuan alat- alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari definisi manajemen tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa manajemen mempunyai lima fungsi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengawasan.

Kelima macam fungsi manajemen ini sangat penting di dalam menjalankan semua kegiatan. Semua ini dimaksudkan agar kegiatan apapun yang dilakukan dapat berjalan baik, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sebuah lembaga tentu memiliki tujuan dan untuk mencapai tujuan perlu adanya perencanaan yang menggambarkan Apa, Bagaimana, Mengapa dan Kapan akan dilakukan (Swastha dan Sukotjo, 2010:82).

Berdasarkan beberapa para ahli, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan manajemen adalah suatu ilmu dan seni mengatur, merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan berbagai kegiatan dan sumber daya dengan tujuan tertentu secara efektif dan efisien di samping dapat memberikan manfaat dalam kehidupan manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam suatu organisasi, di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia (Rosidah, 2009:12).

Unsur manusia (Man) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. MSDM adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan (Ardana, et al, 2012:3).

Berdasarkan pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia yang diungkapkan beberapa ahli, maka dapat dibuat suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap pengelolaan manajemen manusia dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rosidah (2009:14) menyatakan bahwa terdapat lima fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu Pengadaan, Pengembangan, Pemberian kompensasi, Pengintegrasian dan Pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia.

Untuk mencapai suatu tujuan dalam sumber daya manusia, maka adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut (Sunyoto, 2012:4) :

1. Fungsi manajerial

a) Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan

b) Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik

c) Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi

d) Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan

2. Fungsi Operasional

a) Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan.

b) Pengembangan

Fungsi pengembangan memiliki tujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik

c) Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka

d) Integrasi

Fungsi integrasi karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat.

e) Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksudkan untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan.

f) Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan terhadap karyawan.

3. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan sehingga hal ini perlu dirancang secara efektif. Beberapa manfaat yang bisa diperoleh dari manajemen sumber daya manusia antara lain

1. Perusahaan dapat memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sudah ada secara baikbaik

Manajer sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan perlu memperhatikan kelebihan serta kekurangan yang dimiliki perusahaan seperti, jumlah karyawan yang tersedia, masa kerja masing-masing, pengetahuan serta skills yang dimiliki, bakat yang perlu dikembangkan, serta minat karyawan yang bersangkutan.

2. Produktivitas dari karyawan yang sudah ada semakin meningkat

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik tentu akan proporsionalitas dalam penempatan formasi karyawan. Terlalu banyak karyawan juga tidak baik untuk perusahaan dan bisa berdampak penurunan semangat karyawan. Kekurangan karyawan juga tidak baik untuk perusahaan akan akan mengakibatkan pekerjaan terhambat. Jadi harus tepat.

3. Penentuan kebutuhan tenaga kerja atau karyawan

Kebutuhan akan tenaga kerja di masa mendatang baik dalam arti jumlah maupun kualifikasinya untuk mengisi formasi tertentu dan menyelenggarakan aktivitas baru. Perusahaan yang sudah besar perlu memiliki perencanaan yang strategik. Pemanfaatan serta kebutuhan sumber daya manusia pada masa mendatang bisa meliputi, jumlah karyawan yang dipromosikan menduduki jabatan yang lebih tinggi, berapa lowongan yang kosong, jumlah karyawan yang dibutuhkan dalam waktu tersebut, hingga jumlah kebutuhan pegawai yang berkualitas.

4. Penanganan informasi ketenagakerjaan

Penanganan informasi sumber daya manusia yang dimiliki bisa meliputi, masa kerja setiap karyawan, status perkawinan, tunjangan, jumlah penghasilan, Pendidikan dan pelatihan yang pernah ditempuh,

keterampilan khusus yang dimiliki karyawan, dan jabatan yang pernah diduduki.

5. Penelitian

Sebelum melakukan perencanaan, maka diperlukan penelitian. Termasuk penelitian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal ini dilakukan guna mendapatkan gambaran serta keterangan yang akurat untuk menjadi landasan dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia.

B. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

1. Definisi Variabel

Jacqueline dalam Bukhari (2013), OCB adalah suatu perilaku extra role, yakni suatu perilaku yang tidak dibutuhkan (disyaratkan) dalam organisasi dan lebih mengandalkan praktek semata terhadap kesediaan seorang karyawan sebagai konsekuensinya dalam lingkungan organisasi.

2. Sub Variabel

Ada lima indikator yang menjabarkan tentang OCB menurut Organ dalam Tambe dan Shanker (2014: 67), antara lain

1. Conscientiousness
2. Altruism
3. Civic Virtue
4. Sportmanship
5. Courtesy

3. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ,2014). Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja yang baik menuntut perilaku sesuai guru yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku in-role, tetapi juga perilaku extra-role. Perilaku extra-role ini disebut juga dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasikan perilaku guru sehingga dia dapat disebut sebagai anggota yang baik (Sloat,2015). Perilaku ini cenderung melihat seseorang (guru) sebagai makhluk sosial (menjadi anggota organisasi), dibandingkan sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri.

Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan lingkungannya dan menyelaraskan nilai-nilai yang dianutnya. Dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Terlebih lagi, untuk melakukan segala sesuatu yang baik manusia tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan dirinya, misalnya seseorang mau membantu orang lain jika ada imbalan tertentu.

Jika guru dalam organisasi memiliki OCB, maka usaha untuk mengendalikan guru menurun, karena guru dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya. Borman dan Motowidlo menyatakan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi (organizational performance) karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi, dengan kata lain dengan adanya perilaku ini maka interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi.

Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan suatu yang lebih kepada organisasi. Perasaan sebagai anggota dan puas bila melakukan suatu yang lebih hanya terjadi jika guru memiliki persepsi yang positif terhadap organisasinya. OCB merupakan tindakan seseorang di luar kewajibannya, tidak memperhatikan kepentingan diri sendiri (Sloat,2015), tidak membutuhkan deskripsi pekerjaan (job description) dan sistem imbalan formal, bersifat sukarela dalam bekerjasama dengan teman

sekerja dan menerima perintah secara khusus tanpa keluhan (Organ dan Konovski,2013).

OCB memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan komunitasnya, transformasi sumber daya, keinovasian dan keadaptasian (Organ,2014) serta kinerja organisasi secara keseluruhan (Netemeyer, dkk.,2014) termasuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengerahan sumber daya langka, waktu dan pemecahan masalah di antara unit-unit kerja dengan cara kolektif dan interdependensi.

Kemudian juga akan mempengaruhi keputusan kompensasi, promosi dan pelatihan serta memiliki efek yang penting terhadap kinerja keuangan (MacKenzie, dkk.,2012; Motowidlo dan Van Scotter, 2012). Selain itu OCB akan menerangkan proporsi halo effect dalam penilaian kinerja (Organ,2014) dan merupakan determinan bagi program manajemen sumber daya manusia dalam mengawasi, memelihara, dan meningkatkan sikap kerja (Organ dan Ryan,2012) yang akumulasinya akan berpengaruh pada kesehatan psikologi, produktivitas dan daya pikir pekerja (Vandenberg dan Lance, 1992).

Perilaku tersebut tidak akan mendapat imbalan langsung atau sanksi baik dilakukan atau tidak, namun sikap konstruktif yang ditunjukkan karyawan melalui OCB akan memberikan penilaian positif atasan seperti penugasan dan promosi (Bateman dan Organ,2014). Eisenberger (1990) mengungkapkan bahwa perilaku ini berkembang sejalan dengan seberapa besar perhatian organisasi pada tingkat kesejahteraan guru dan penghargaan organisasi terhadap kontribusi mereka.

Persepsi guru yang baik terhadap dukungan organisasional (Perceived Organizational Support/POS) kepada kualitas kehidupan kerja mereka akan menimbulkan rasa “hutang budi” dalam diri mereka pada organisasi sehingga mereka akan merasa memiliki kewajiban untuk membayarnya. Kualitas interaksi atasan-bawahan juga diyakini sebagai prediktor *organizational citizenship behavior* (OCB). Miner (2012) mengemukakan bahwa interaksi atasan-bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, produktifitas, dan kinerja guru. Riggio (1990) menyatakan

bahwa apabila interaksi atasan-bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi.

Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasannya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh atasan mereka. Sebelum Organ mengintroduksi Konsep OCB menciptakan gelombang perubahan besar dalam bidang perilaku organisasi Garg dan Rastogi,(2016). Konsep ini mengarahkan organisasi menjadi lebih inovatif, fleksibel, produktif, dan responsive (Garg dan Rastogi, 2016; Koberg dan Boss, 2015).

4. Dimensi – dimensi *organizational citizenship behavior*

Beberapa penelitian menemukan bukti bahwa OCB berhubungan dengan perilaku etikal, dan juga menyangkut esensi dari performa kerja individual. Dua dimensi OCB yang penting menurut Williams dan Anderson (2012) dikenal sebagai OCB-Individual (OCBI, altruism, mendahulukan kepentingan orang lain) yang segera memberikan manfaat khusus individual dan secara tidak langsung melalui kontribusi terhadap organisasi (misalnya membantu rekan yang tidak masuk bekerja, memberikan perhatian secara pribadi kepada pekerja lain) dan OCB-Organizational (OCBO, compliance, kerelaan) yang memberikan manfaat terhadap organisasi secara umum (misalnya memberikan nasihat kepada karyawan yang mangkir bekerja).

1. Cooperating with others,
2. Protecting the organization,
3. Volunteering constructive ideas,
4. Self-training, dan
5. Maintaining a favorable attitude toward the company.

Podsakoff ada tujuh jenis atau dimensi OCB yang pernah digunakan oleh para peneliti (Hannah, 2006). Ketujuh dimensi tersebut meliputi:

1. Perilaku menolong (*helping behavior*), merupakan bentuk perilaku sukarela individu untuk menolong individu lain atau mencegah terjadinya permasalahan

yang terkait dengan pekerjaan (workrelated problem). Organ (2014) membagi dimensi ini dalam dua kategori yaitu altruism dan courtesy,

2. Sportsmanship, didefinisikan kemauan atau keinginan untuk menerima (toleransi) terhadap ketidaknyamanan yang muncul dan imposition of work without complaining,
3. Organizational loyalty, merupakan bentuk perilaku loyalitas individu terhadap organisasi seperti menampilkan image positif tentang organisasi, membela organisasi dari ancaman eksternal, mendukung dan membela tujuan organisasi,
4. Organizational compliance, merupakan bentuk perilaku individu yang mematuhi segala peraturan, prosedur, dan regulasi organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi,
5. Individual initiative, merupakan bentuk self-motivation individu dalam melaksanakan tugas secara lebih baik atau melampaui standar/level yang ditetapkan. Organ (1983) menamakan dimensi ini sebagai conscientiousness dan mengatakan bahwa dimensi ini sulit dibedakan dengan kinerja in-role,
6. Civic virtue, merupakan bentuk komitmen kepada organisasi secara makro atau keseluruhan seperti menghadiri pertemuan, menyampaikan pendapat atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi,
7. Self-development. George dan Brief mendefinisikan dimensi ini sebagai bentuk perilaku individu yang sukarela meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sendiri seperti mengikuti kursus, pelatihan, seminar atau mengikuti perkembangan terbaru dari bidang yang ia kuasai (Podsakoff, 2000).

Sementara ada empat faktor yang mendorong munculnya OCB dalam diri karyawan. Keempat faktor tersebut adalah karakteristik individual, karakteristik tugas/pekerjaan, karakteristik organisasional dan perilaku pemimpin (Podsakoff, 2000). Karakteristik individu ini meliputi persepsi keadilan, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan persepsi dukungan pimpinan, karakteristik tugas meliputi kejelasan atau ambiguitas peran, sementara karakteristik organisasional meliputi struktur organisasi, dan model kepemimpinan.

Menurut Organ (1988), OCB dibangun dari lima dimensi yang masing-masingnya bersifat unik, yaitu:

1. Altruism, kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa,
2. Civic virtue, menyangkut dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif dalam organisasi,
3. Conscientiousness, menggambarkan pekerja yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang diharapkan,
4. Courtesy, perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain,
5. Sportsmanship, menggambarkan pekerja yang lebih menekankan untuk memandang aspek-aspek positif dibanding aspek-aspek negative dari organisasi, sportsmanship menggambarkan sportivitas seorang pekerja terhadap organisasi.

Dalam pengukuran ini menggunakan skala Morison dalam Dwi (2007) yang dapat dijadikan sebagai kisi-kisi instrumen yang dijelaskan sebagai berikut:

Kategori 1 *Altruism* meliputi:

1. Perilaku membantu orang tertentu,
2. Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat,
3. Membantu orang lain yang pekerjaannya overload,
4. Membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta,
5. Membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat mereka tidak masuk
6. Meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan,
7. Menjadi volunteer untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta,
8. Membantu orang lain di luar departemen ketika mereka memiliki permasalahan,
9. Membantu pelanggan dan para tamu jika mereka memiliki permasalahan

Kategori 2 *Conscientiousness* meliputi:

1. Kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan sebagainya,
2. Tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai,

3. Tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas dan sebagainya,
4. Berbicara seperlunya dalam percakapan ditelepon,
5. Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan,
6. Datang segera jika dibutuhkan,
7. Tidak mengambil kelebihan waktu meskipun memiliki ekstra 6 hari,

Kategori 3 *Civic Virtue* meliputi:

1. Kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh,
2. Menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat,
3. Tidak menemukan kesalahan dalam organisasi,
4. Tidak mengeluh tentang segala sesuatu,
5. Tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya.

Kategori 4 *Cortesy* meliputi:

1. Keterlibatan dalam fungsi –fungsi yang membantu organisasi,
2. Memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu image organisasi,
3. Memberikan perhatian terhadap pertemuan yang dianggap penting,
4. Membantu mengatur kebersamaan secara departemental

Kategori 5 *Sportmanship* meliputi

1. Menyimpan informasi tentang kejadian atau perubahan dalam organisasi,
2. Mengikuti perubahan dan perkembangan dalam organisasi,
3. Membaca dan mengikuti pengumuman organisasi,
4. Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi

5. Manfaat *Organization Citizenship Behavior*

1. OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja
 - a. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut,
 - b. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan best practice ke seluruh unit kerja atau kelompok.

2. OCB meningkatkan produktivitas manajer
 - a. Karyawan yang menampilkan perilaku civic virtue akan membantu manajer mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut, untuk meningkatkan efektivitas unit kerja,
 - b. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen,
3. OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
 - a. Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan,
 - b. Karyawan yang menampilkan conscientiousness yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting,
 - c. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut,
 - d. Karyawan yang menampilkan perilaku sportmanship akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.
4. OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok
 - a. Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril (morale), dan kerekatan (cohesiveness) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok

- b. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang
5. OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja
- a. Menampilkan perilaku *evie virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok,
 - b. Menampilkan perilaku *eourtesy* (misalnya saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.
6. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik
- a. Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik,
 - b. Memberi eontoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan keeil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.
7. OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi
- a. Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan eara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja,
 - b. Karyawan yang *eonseientiuous eenderung* mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi seera konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja

8. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan
 - a. Karyawan yang mempunyai hubungan dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespons perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan eepat,
 - b. Karyawan yang seeara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi,
 - c. Karyawan yang menampilkan perilaku eonseientiousness (misalnya kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

C. Devinisi Kinerja

1. Definisi

Simanjuntak (2011: 1) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini menurut Mathis dan Jackson (2014: 113) antara lain :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut
2. Tingkat usaha yang dicurahkan
3. Dukungan dari organisasi

2. Kinerja

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melakukan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter (1967), yang mengemukakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan tugas. dalam Sutrisno (2010, h. 170), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral maupun etika.

kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku (actors) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan (Prawirosentono, 1999 dalam Rudi, 2016, h. 4)

Kinerja (performance) merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan. Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai 'thing done'. Hasibuan (2002) juga mengartikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Simmamora, 2014, h. 327)

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal

2. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasinya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya. Jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi

kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

4. Kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

5. Manfaat penilaian kinerja pegawai

Bagi pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

6. Indikator kinerja pegawai

1. Tanggung jawab peran Indikator ini mengukur pemenuhan tanggung jawab dari peran yang dijalankan karyawan, mana yang sudah memenuhi harapan dan mana yang belum. Penilaian ini biasanya dilakukan pada karyawan yang baru, misalnya dalam masa percobaan, untuk mengetahui kecocokan kandidat dengan peran/pekerjaan yang diberikan.

2. Ketepatan waktu

Indikator ketepatan waktu paling banyak dipakai perusahaan yang memiliki jenis pekerjaan dengan deadline atau tenggat waktu sangat ketat yang tak bisa dilanggar. Ketepatan waktu dan kecepatan juga menunjukkan efisiensi kandidat dalam bekerja. Semakin sedikit waktu yang dibutuhkan untuk bekerja, maka semakin efisien proses kerja mereka.

3. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan adalah indikator penting dan digunakan perusahaan dalam menilai hasil kerja karyawan. Indikator ini menentukan keterampilan, kecakapan, dan tingkat kompetensi karyawan dalam bekerja. Hasil pekerjaan berkualitas berarti memenuhi standar mutu yang ditetapkan dan mengurangi komplain pelanggan.

4. Kuantitas hasil

Hasil pekerjaan juga diukur dengan pemenuhan target dalam satuan waktu, misalnya target harian, mingguan, atau bulanan. Target dikonversi dalam ukuran kuantitas, misalnya target sales menjual sejumlah produk atau mendapatkan sekian pelanggan dalam sebulan. Kuantitas merupakan indikator penilaian kinerja pegawai yang paling sering digunakan karena paling mudah diukur dalam angka.

5. Presensi/kehadiran

Tingkat kehadiran dapat menggambarkan kedisiplinan dan komitmen karyawan dalam bekerja. Presensi juga menunjukkan kepatuhan karyawan pada peraturan perusahaan mengenai waktu kerja dan kesadaran terhadap kewajibannya sebagai pekerja. Karena itu, presensi tidak hanya diukur dari kehadiran karyawan, tetapi juga ketepatan waktu masuk dan selesai kerja. Keterlambatan yang berulang mengurangi durasi jam kerja yang berarti juga mengurangi produktivitas.

6. Kerja sama tim

Indikator ini mengukur seberapa bagus karyawan menjalankan tugasnya dalam tim, bagaimana mereka berkomunikasi dengan atasan, menerima perintah dan menjalankannya, serta berkolaborasi dengan rekan kerja. Beberapa karyawan cukup baik dalam perannya untuk pekerjaan yang sifatnya individual, tetapi gagal dalam pekerjaan yang menuntut teamwork, misalnya sulit beradaptasi dengan orang lain.

7. Inisiatif

Banyak perusahaan yang menganggap inisiatif karyawan sebagai hal positif dalam penilaian kinerja, misalnya inisiatif pemecahan masalah yang jitu, inisiatif meredam konflik dalam tim, dan inisiatif untuk melakukan hal-hal baru

yang memberikan hasil nyata. Karyawan yang punya inisiatif biasanya merupakan pekerja mandiri yang dapat menjalankan perannya tanpa perlu banyak supervisi dari atasan.

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan keterampilan sosial yang juga menjadi indikator penilaian kinerja bagi karyawan yang memiliki anggota tim atau bawahan, seperti manajer atau supervisor. Karyawan yang memiliki leadership kuat dapat membawa pengaruh positif bagi kinerja tim, seperti menjaga motivasi anggota, mengefisienkan pekerjaan, dan mengatasi hambatan tim lebih cepat.

9. Perilaku

Aspek perilaku juga menjadi indikator penilaian kinerja pegawai yang cukup penting bagi banyak perusahaan. Bahkan, seringkali indikator ini menjadi yang paling dominan melebihi hasil pekerjaan, terutama untuk karyawan dalam masa percobaan atau kontrak. Karyawan yang memenuhi target pekerjaan bisa gagal untuk dipertahankan karena punya perilaku buruk di kantor, seperti menolak perintah atasan, sering berkonflik dengan rekan kerja, tidak tepat waktu, bolos kerja tanpa alasan, dan sebagainya.

10. Karakter

Karakter juga menjadi kriteria penilaian kinerja karyawan yang tak bisa diabaikan. Bagi beberapa perusahaan, karakter yang sesuai dengan budaya perusahaan menjadi syarat nomor satu dalam mempertahankan karyawan. Sebagai contoh, di perusahaan yang menjunjung integritas, kejujuran menjadi syarat mutlak yang harus dimiliki setiap pegawai. Misalnya, perusahaan media massa yang punya reputasi dan kredibilitas kuat di mata publik tidak segan memecat karyawan yang menerima uang/suap dari narasumber

7. Penilaian kinerja

Menurut Mondy (2008: 257) penilaian kinerja merupakan sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu maupun tim. Penilaian kinerja merupakan salah satu faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu unsur manajemen kinerja, sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana strategik

organisasi. Terlepas dari penekanan tersebut, sistem penilaian yang efektif akan mengevaluasi prestasi dan menginisiasi rencana-rencana untuk pengembangan, tujuan dan sasaran.

Mathis dan Jackson (2009 :382) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Organisasi biasanya menggunakan penilaian kinerja dalam dua peran yang memiliki potensi konflik. Peran pertama untuk mengukur kinerja dalam memberikan imbalan kerja atau keputusan administratif lainnya mengenai karyawan. Peran kedua berfokus pada pengembangan individu. Dalam peran ini, manajer berperan lebih sebagai penasihat dibandingkan sebagai seorang hakim, yang akan mengubah atmosfer hubungan.

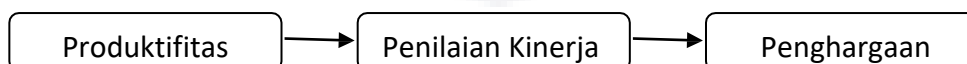
Penilaian kinerja mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya (Dessler, 2006: 322). Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka dan penyedia juga memberikan mereka umpan balik, pengembangan dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja tersebut.

8. Penggunaan dalam penilaian kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2009: 382), ada beberapa manfaat penggunaan dalam penilaian kinerja, antara lain :

1. Penggunaan administrasi

Sistem penilaian sering kali menjadi penghubung antara penghargaan yang diinginkan karyawan dan produktifitas mereka. Hubungan tersebut dapat diperkirakan sebagai berikut :



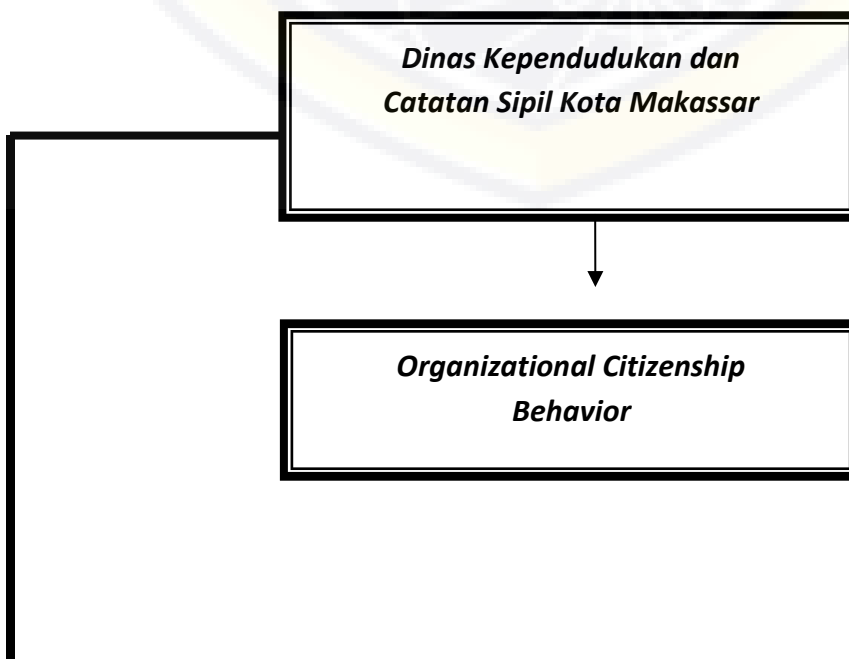
Kompensasi yang berbasis kinerja menegaskan ide bahwa kenaikan gaji seharusnya diberikan untuk pencapaian kinerja dari pada senioritas. Dalam

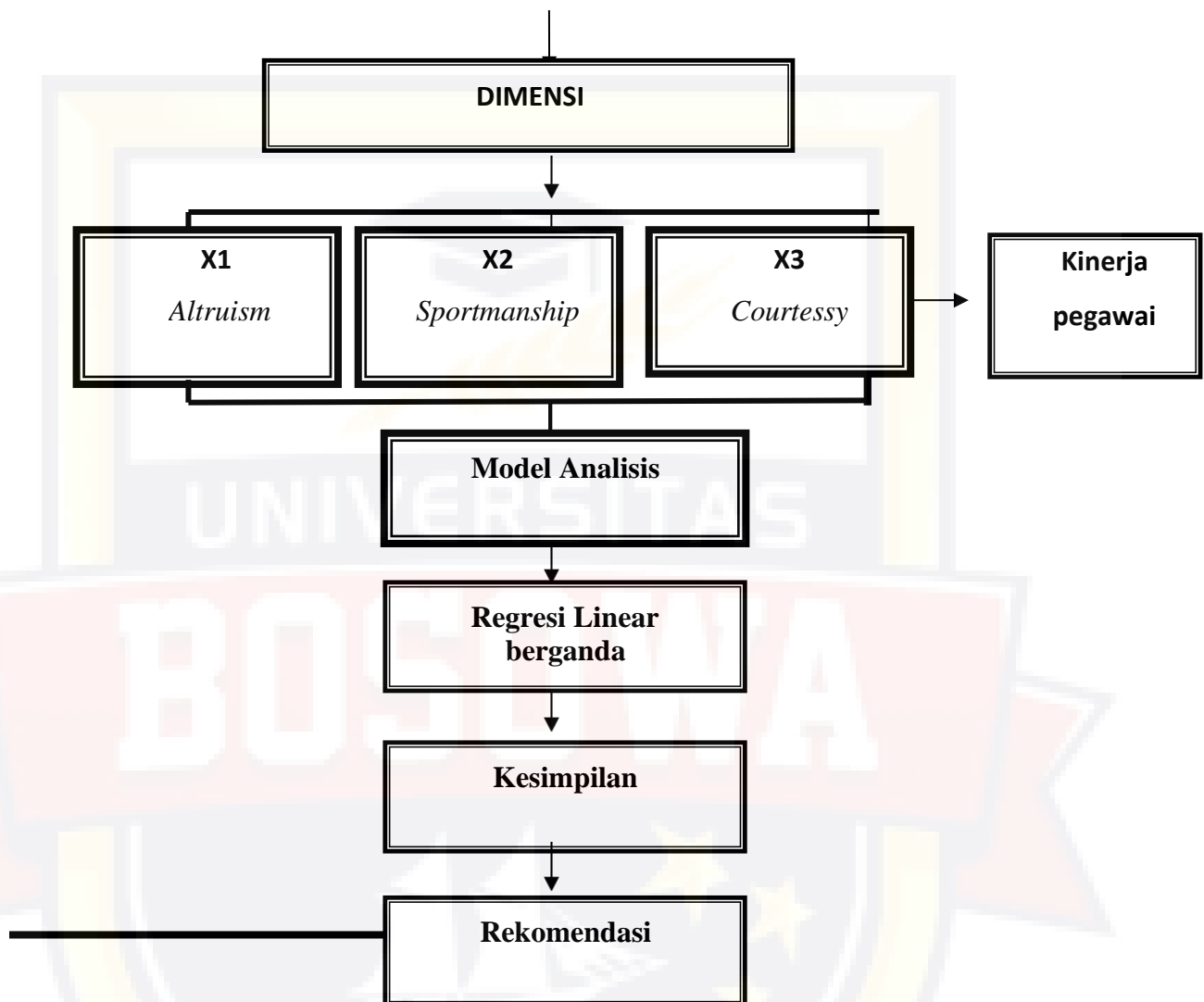
sistem ini, manajer secara historis telah menjadi pengevaluasi dari kinerja bawahan dan juga yang membuat rekomendasi kompensasi untuk karyawan. Jika ada bagian dari proses penilaian kinerja yang gagal, para karyawan yang berkinerja baik tidak dapat menerima kenaikan gaji yang lebih besar, yang menyebabkan adanya ketidakadilan dalam kompensasi yang diberikan kepada karyawan

2. Penggunaan pengembangan

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber utama informasi dan umpan balik untuk karyawan, yang sering kali merupakan kunci perkembangan di masa depan. Dalam proses pengidentifikasian kekuatan, kelemahan, potensi dan kebutuhan pelatihan karyawan melalui umpan balik penilaian kinerja. Tujuan dari umpan balik pengembangan adalah lebih kepada mengubah atau menguatkan perilaku individu, dari pada untuk membandingkan antar individu seperti kasus penggunaan administratif dalam penilaian kinerja. Fungsi pengembangan dari penilaian kinerja dapat juga mengidentifikasi bidang-bidang dimana karyawan ingin berkembang.

2.2 Kerangka pikir





2.3 HIPOTESIS

1. Diduga *Altruism* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar.
2. Diduga *sportmanship* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar.
3. Diduga *courtesy* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar.



BAB III

METOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi penelitian

penelitian ini akan dilakukan di DINAS KEPANDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA MAKASSAR Jl. Sultan Alauddin No.295, Gn. Sari, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90221

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah gabungan seluruh elemen yang memiliki serangkaian karakteristik serupa yang mencakup semua untuk kepentingan masalah riset pemasaran (Malholtra,2009:364). Populasi dapat juga dikatakan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 61). Populasi dalam penelitian adalah pegawai yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar sebesar 142 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:81). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode slovin. slovin adalah sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak di ketahui secara pasti

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = N / (1 + N.(e)^2)$$

keterangan

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi

e = Margin of error

dimana n adalah ukuran sampel yang akan dicari, N adalah total populasi dan e adalah *margin of error* yang merupakan besaran kesalahan yang diharapkan atau ditetapkan.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 142 pegawai, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 5% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$\text{sehingga : } n = 142 / (1 + (142 \times 0,5^2))$$

$$n = 142 / (1 + (142 \times 0,025))$$

$$n = 142 / (1 + 2.5)$$

$$n = 142 / 3,5$$

$$n = 40$$

Apabila dibulatkan maka besar sampel minimal 142 populasi pada margin of error 5% adalah sebesar 40

3.3 Metode pengumpulan data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Metode pengumpulan data observasi tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi. Teknik pengumpulan data observasi cocok digunakan untuk penelitian yang bertujuan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam. Metode ini juga tepat dilakukan pada responden yang kuantitasnya tidak terlalu besar. \

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

Berdasarkan bentuk pertanyaannya, kuesioner dapat dikategorikan dalam dua jenis, yakni kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup. Kuesioner terbuka adalah kuesioner yang memberikan kebebasan kepada objek penelitian untuk menjawab. Sementara itu, kuesioner tertutup adalah kuesioner yang telah menyediakan pilihan jawaban untuk dipilih oleh objek penelitian. Seiring dengan perkembangan, beberapa penelitian saat ini juga menerapkan metode kuesioner yang memiliki bentuk semi terbuka. Dalam bentuk ini, pilihan jawaban telah diberikan oleh peneliti, namun objek penelitian tetap diberi kesempatan untuk menjawab sesuai.

3.4 Jenis data Sumber data

Jenis penelitian

1. Data Kuantitatif adalah jenis data dalam penelitian yang dapat diukur, dihitung, serta dapat dideskripsikan dengan menggunakan angka. Umumnya, data seperti ini digunakan untuk menjelaskan fenomena-fenomena yang jelas dan sudah ada instrumen ukurnya.

Sumber data

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden yang ingin diteliti. Data dari penelitian ini diperoleh dengan membagikan kuisisioner kepada sampel penelitian dan dengan melakukan survei lapangan. Data primer dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan yang bekerja di Dinas kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data-data yang sudah dipublikasikan ataupun literatur dan dokumentasi terkait yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini adalah literatur dan dokumentasi baik berupa dokumen tertulis atau benda lainnya yang memiliki relevansi terhadap penelitian.

3.5 Metode analisis data

Data penelitian yang terkumpul akan dianalisis melalui pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu software SPSS for Windows.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel X₁

b₂ = Koefisien regresi variabel X₂

b₃ = Koefisien regresi variabel X₃

X₁ = Altruism

X₂ = Sportmanship

X₃ = Courtesy

E = tingkat kesalahan

Setelah data terkumpul akan dilakukan analisis data yaitu

Uji Insrtumen

a. Uji validitas

Uji validitas penelitian dapat dinyatakan valid apabila setiap item pertanyaan yang ada pada kuesioner dapat digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Indikator dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung hasilnya lebih besar dari r tabel. Jika nilai validitas setiap jawaban yang didapatkan ketika memberikan daftar pertanyaan nilainya lebih besar dari 0,5 maka item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid (Sugiyono, 2016). Uji validitas dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS.

a. Uji Reliabilitas

Dalam Juliandi (2013) menyatakan reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, kehandalan, dan kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas yaitu untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Juliandi, 2013). Uji reliabilitas

dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang sudah valid. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas dalam penelitian ini yaitu:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,5$ maka instrumen yang diuji memiliki reliabilitas yang baik/ reliable/ terpercaya.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,5$ maka instrumen yang diuji tersebut tidak reliable.

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas Uji normalitas dibuat untuk mengetahui distribusi data dalam variable yang akan digunakan dalam penelitian. Dengan mengetahui suatu kelompok data berdistribusi normal, estimasi yang kuat sangat mungkin terjadi atau kesalahan mengestimasi dapat diperkecil atau dihindari. Normalitas pada penelitian ini dilihat dengan menggunakan uji normal Kolmogrov-Smirnov. Data berdistribusi normal jika nilai signifikannya $> 0,05$. Jika nilai signifikannya $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya.

2. Uji Hipotesis

- a) Uji Parsial (uji t) Menunjukkan seberapa jauh pengaruh variable bebas (Pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variable terikat (kinerja pegawai). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dilakukan uji t.

- b) Nilai t -hitung $>$ t -tabel T hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil perolehan data seperti SPSS (pada table coefficient dengan nama t), sedangkan t table diperoleh hanya dengan melihat nilai pada table t .
- c) Nilai signifikan harus $<$ derajat kepercayaan (umumnya derajat penelitian 0,05). Nilai signifikan dapat diperoleh melalui uji manual maupun hasil pengolahan SPSS (pada table coefficient dengan t).

3.6 Defenisi Operasional

1. *Organizational citizenship behavior* (OCB)

merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 1988). Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan

- 2. Altruism, kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa,
- 3. Courtesy, perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain,
- 4. Sportsmanship, menggambarkan pekerja yang lebih menekankan untuk memandang aspek-aspek positif dibanding aspek-aspek negative dari organisasi, sportsmanship menggambarkan sportivitas seorang pekerja terhadap organisasi.

5. Kinerja

Kinerja pegawai adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.



]

3.7 Jadwal penelitian

Jadwal Penelitian

NO	KEGIATAN	Desember				Januari				Februari				Maret			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Persiapan		■														
	a. Observasi			■													
	b. Identifikasi masalah				■												

	c. pengajuan judul																		
	d.seminar judul																		
2	Penulisan BAB I																		
3	Penulisan BAB II																		
4	Penulisan BAB III																		
5	Konsultasi BAB I-III																		
6	Ujian Proposal Penelitian																		
7	Penelitian a. pengumpulan data b. pengelolaan data																		
8	Penulisan BAB IV- V dan konsultasi																		
9	Ujian Skripsi																		

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1.1 Dinas kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar

Dalam hal ini kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar senantiasa berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat khususnya dalam menangani pengurusan Akta kelahiran pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar.

Berdasarkan undang undang nomor 23 tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan dan Peraturan Daerah nomor 3 tahun 2009 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah kota Makassar, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil mempunyai tugas pokok merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakan di bidang kependudukan dan catatan sipil sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dimana dalam melaksanakan tugasnya Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil berkoordinasi dengan pihak terkait, yang meliputi 14 Kecamatan dan 143 Kelurahan di Kota Makassar. Dengan jumlah pegawai sebanyak 145 orang, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kota Makassar terus berusaha meningkatkan kualitas layanannya kepada masyarakat. Hal ini tentu saja semata-mata hanya untuk mewujudkan kepuasan masyarakat dalam pengurusan dokumen kependudukan dan pencatatan sipil. Hal ini tergambar dalam motto Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, yaitu **“Kepuasan Masyarakat Adalah Kebanggaan Kami”**.

4.1.2 Visi dan Misi

1. Visi

“Makassar menuju tertip kepemilikan dokumen kependudukan dan pencatatan sipil tahun 2019”

2. MISI

1. Menyelenggarakan administrasi pendaftaran pendudukan dan pencatatan sipil secara terintegrasi melalui SIAK
2. Meningkatkan pengelolaan database kependudukan secara berkelanjutan
3. Meningkatkan .yang profesional secara berkelanjutan
4. Menambahkan dan prasarana SIAK secara berkelanjutan
5. Meningkatkan insentitas kajian kebijakan dan pengendalian administrasi kependudukan dan pencatatan sipil
6. Meningkatkan insentitas koordinasi dan singkronasi dean instansi terkait dalam pelaksanaan tugas

4.1.3 Uraian tugas

a. Sekretaris

- 1 Sekretariat mempunyai tugas memberikan pelayanan administratif bagi seluruh satuan kerja di lingkungan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar.
- 2 Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekretariat menyelenggarakan fungsi :
 - a. Pengelolaan kesekretariatan ;
 - b. Pelaksanaan urusan kepegawaian dinas;
 - c. Pelaksanaan urusan keuangan dan penyusunan neracSKPD;
 - d. Pelaksanaan urusan perlengkapan ;
 - e. Pelaksanaan urusan umum dan rumah tangga;
 - f. Pengkoordinasian perumusan program dan rencana kerja Dinas
 - g. Kependudukan dan Catatan Sipil;
 - h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan;

b. Bidang Administrasi Kependudukan:

Bidang Administrasi Kependudukan mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan peningkatan pelayanan administrasi Kependudukan Warga Negara Indonesia dan Warga Negara Asing.

1. Dalam melaksanakan tugas bidang administrasi Kependudukan menyelenggarakan fungsi:
 - a Melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan teknis bidang pelayanan administrasi Kependudukan ;

- b. Melaksanakan penyiapan bahan perumusan rencana dan program pendaftaran dan pencatatan Administrasi Kependudukan;
- c. Melaksanakan penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis pendaftaran penduduk dan penerbitan administrasi dokumen kependudukan;
- d. Melaksanakan penyiapan bahan kebijaksanaan teknis pendaftaran dan penerbitan administrasi serta mutasi penduduk;
- e. Melaksanakan pengelolaan administrasi pendaftaran penduduk, penerbitan dokumen penduduk dan mutasi penduduk
- f. Pengelolaan administrasi urusan tertentu.

c. Bidang Akta Kelahiran, Kematian dan Pengangkatan Anak :

- 1 Bidang Akta Kelahiran, Kematian dan Pengangkatan Anak mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pelayanan pencatatan dan penerbitan Akta Kelahiran, Akta Kematian dan Pengangkatan Anak.
- 2 Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 1, Bidang Akta Kelahiran, Kematian dan Pengangkatan Anak menyelenggarakan fungsi :
 - a Melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan teknis bidang pelayanan pencatatan dan penerbitan Akta Kelahiran, Akta Kematian dan Pengangkatan Anak;
 - b. Melaksanakan penyiapan bahan perumusan rencana dan program pencatatan Akta Kelahiran, Kematian dan Pengangkatan Anak menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c. Melaksanakan penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis penelitian berkas terhadap permohonan pencatatan dan penerbitan kutipan Akta Kelahiran, Akta Kematian dan Akta Pengangkatan Anak;
 - d. Pengelolaan administrasi urusan tertentu.

d. Bidang Akta Perkawinan, Perceraian dan Pengakuan Anak :

- 1 Bidang Akta Perkawinan, Perceraian dan Pengakuan Anak mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pelayanan pencatatan dan penerbitan Akta Perkawinan, Perceraian dan Pengakuan Anak.

- 2 Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 1, bidang Akta Perkawinan, Perceraian dan Pengakuan Anak menyelenggarakan fungsi :
 - a. Melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan teknis bidang pelayanan pencatatan dan penerbitan Akta Perkawinan, Akta Perceraian dan Pengakuan Anak;
 - b. Melaksanakan penyiapan bahan perumusan rencana dan program pelayan pencatatan dan penerbitan Akta Perkawinan, Akta Perceraian dan Pengakuan Anak;
 - c. Melaksanakan penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis penelitian berkas terhadap permohonan pelayanan pencatatan dan penerbitan Akta Perkawinan, Akta Perceraian dan Pengakuan Anak;
 - d. Melaksanakan pengelolaan terhadap administrasi urusan tertentu.
- e. Bidang Data dan Informasi :
 - 1 Bidang Data dan Informasi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data dan informasi data Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
 - 2 Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 1, Bidang Data dan Informasi menyelenggarakan fungsi:
 - a. Melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan teknis bidang data dan informasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
 - b. Melaksanakan penyiapan bahan perumusan rencana dan program pelayanan data dan informasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
 - c. Melaksanakan penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis analisis data Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
 - d. Melaksanakan pengelolaan dalam penyusunan laporan informasi kependudukan dan Pencatatan Sipil, serta pemuktahiran data penduduk dengan menggunakan (SIAK);
 - e. Melaksanakan penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis penyimpanan, penataan, pemeliharaan dan perubahan data dokumen Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
 - f. Melaksanakan penyiapan bahan bimbingan penyuluhan dan sosialisasi kebijakan kependudukan dan pencatatan sipil;

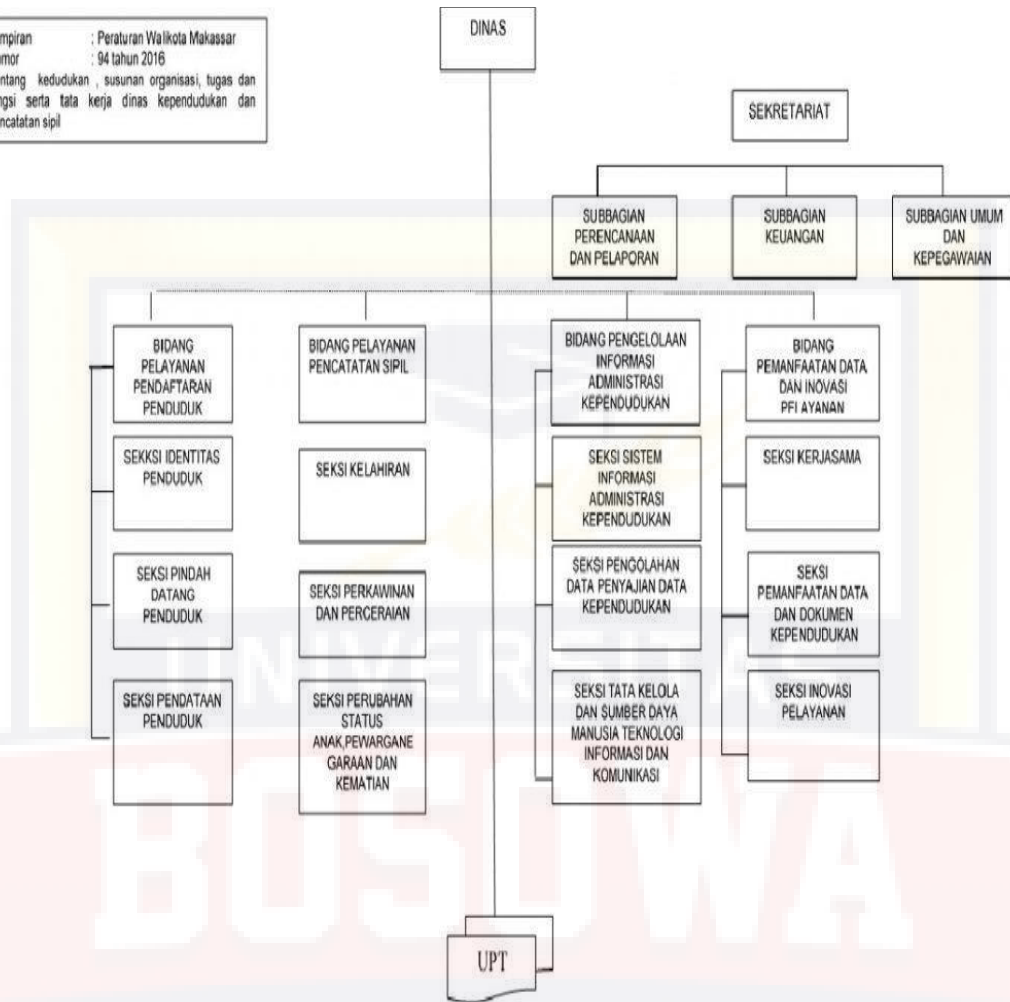
- g. Melaksanakan penyiapan bahan bimbingan pengendalian teknis pengelolaan data kependudukan bekerjasama dengan instansi terkait;
- h. Pengelolaan administrasi urusan tertentu



4.1.4 Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Lampiran : Peraturan Walikota Makassar
 Nomor : 94 tahun 2016
 Tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas kependudukan dan pencatatan sipil



4.1.5 Tempat dan Waktu penelitian

penelitian ini akan dilakukan di DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA MAKASSAR Jl. Sultan Alauddin No.295, Gn. Sari, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90221 pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang di bagikan kepada responden. penyebaran kuesioner ini di lakuakn pada tanggal 13 januari – 17 januari dengan pembagian kuesioner sebanyak 40 yang disebarakan kepada seluru pegawai

1. Karakteristik responden menurut jenis klamin

Dari hasil penelitian tabel 4.1 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis klamin sebagai berikut

Tabel 4.1

Jenis_kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki - laki	31	77.5	77.5	77.5
	Perempuan	9	15.0	15.0	92.5
	Total	40	100.0	100.0	

Berdasarkan data di atas, dapat di ketahui bahwa jumlah responden laki – laki dalam penelitian ini sebanyak 77.5 dan perempuan sebanyak 15.0

2. Karakteristik responden menurut umur

Tabel 4.2.

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 29	29	72.5	72.5	72.5
	30 - 39	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

4.2 Analisis data

4.2.1 Uji validitas dan reliabilitas

1. Uji validitas

program yang digunakan dalam menguji validitas instrument adalah dengan menggunakan program komputer Statistical Program For Social Sciense (SPSS) versi 25.0. Uji validitas digunakan untuk menguji instrument data tersebut valid/tidak valid dengan menggunakan teknik statistik korelasi. Dimana suatu instrument angket dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikan 5%) dan sebaliknya apabila suatu instrument angket dinyatakan tidak valid jika r hitung $<$ dari r tabel (taraf signifikan 5%)

Hasil Uji Validitas Angket Dimensi Organizational Citizenship Behavior

Tabel 4.3

Hasil uji validasi Dimensi Organizational Citizenship Behavior.

No item	Nilai korelasi	Sig (2-tailed)	keterangan
---------	----------------	----------------	------------

1	0,420	0,007	valid
2	0,703	0,000	valid
3	0,587	0,000	valid
4	0,646	0,000	valid
5	0,634	0,000	valid
6	0,551	0,000	valid

Dari tabel diatas di ketahui bahwa setiap butir pertanyaan variabel X (*Dimensi Organizational Citizenship Behavior*) di nyatakan valid dengan nilai korelasi positif dan sig (2- tailed)< 0,05.

Variabel angket kinerja pegawai

Berikut ini hasil analisis itempernyataan variabel kinerja pegawai Y:

Tabel 4.4
Hasil uji validasi angket kinerja pegawai

NO ITEM	Nilai korelasi	Sig (2-tailed)	KETERANGAN
1	0,626	0,000	VALID
2	0,588	0,000	VALID
3	0,691	0,000	VALID
4	0,685	0,000	VALID
5	0,555	0,000	VALID
6	0,513	0,000	VALID
7	0,654	0,000	VALID
8	0,759	0,000	VALID

Sumber : Diolah dari spss 25.00

Dari tabel diatas di ketahui bahwa setiap butir pertanyaan variabel Y (*kinerja pegawai*) di nyatakan valid dengan nilai korelasi positif dan sig (2- tailed)< 0,05.

2. Uji reliabilita

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu angket yang merupakan indikator variabel tersebut. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbrach's Alpha dengan kriteria penilaian apabila nilai Cronbrach's Alpha>0,60 maka suatu

angket dinyatakan reliabel dan sebaliknya apabila nilai Cronbrach's Alpha < 0,60 maka angket dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4.5

Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Status
<i>Dimensi Organizational Citizenship Behavior</i>	0,616	6	Reliabel
Kinerja pegawai	0,783	8	Reliabel

Sumber : Diolah dari spss 25.00

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil dari variabel X (dimensi Organizational Citizenship Behavior) menunjukkan nilai Cronbrach's Alpha 0,613 maka dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan pada variabel X dikatakan reliabel dan pada variabel Y (Kinerja karyawan) menunjukkan nilai Cronbrach's Alpha 0,783 maka dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan pada variabel Y dikatakan reliabel.

4.2.2 Uji Asumsi klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas Uji normalitas dibuat untuk mengetahui distribusi data dalam variable yang akan digunakan dalam penelitian. Dengan mengetahui suatu kelompok data berdistribusi normal, estimasi yang kuat sangat mungkin terjadi atau kesalahan mengestimasi dapat diperkecil atau dihindari. Normalitas pada penelitian ini dilihat dengan menggunakan uji normal Kolmogrov-Smirnov. Data berdistribusi normal jika nilai signifikannya > 0,05. Jika nilai signifikannya < 0,05, maka distribusi data tidak normal.

Tabel 4.6

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	2,71298019

Most Extreme Differences	Absolute	0.099
	Positive	0.099
	Negative	-0.062
Test Statistic		0.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{e,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : diolah di spss 25.00

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas diatas dapat di lihat bahwa nilai signifikansi menunjukkan $0,200 > 0.05$ maka dapat dinyatakan bahwa nilai berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah Multikolinieritas. Pada uji ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya Variance Inflation Faktor (VIF) jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 4.7
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.899	5.308		6.010	0.000		
	ALTRISUM	0.082	0.540	0.027	0.153	0.880	0.834	1.199
	SPORMANSHIP	0.407	0.469	0.155	0.868	0.391	0.848	1.180
	COURTESY	0.163	0.556	0.054	0.292	0.772	0.797	1.255

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel di atas maka dapat kita lihat tidak ada nilai *tolerance* yang kurang dari 0,1 dan VIF yang lebih dari 10. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada Multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.2.3 Uji Regresi berganda

a. Uji Determinasi (R^2)

Analisis R² (R square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu (0-1). Jika nilai R² kecil, maka hal ini berarti kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variable dependen amat terbatas. Sebaliknya, jika nilai mendekati satu berarti variable-variabel memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable dependent

Tabel 4.8. Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.173 ^a	0.603	0.334	2.82376
a. Predictors: (Constant), courtesy, sportmanship, altruism				

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi (R²) sebesar 0,603. Yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel X1, X2, X3 terhadap variabel Y sebesar 60%, sedangkan sisanya sebesar 40% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji t (parsial)

Pada Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individu dalam menerangkan variabel dependen.

Apabila nilai sign < 0,5 atau nilai t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$\begin{aligned}
 & t \text{ Tabel :} \\
 & = t(\alpha/2 ; n-k-1) \\
 & = t(0,025; 40-2-1) \\
 & = t(0,025 ; 37) \\
 & = 2,026
 \end{aligned}$$

Tabel 4.9. Uji t

Coefficients ^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	31.899	5.308		6.010	0.000
	altruism	0.082	0.540	0.027	0.153	0.880
	sportmanship	0.407	0.469	0.155	0.868	0.391
	courtesy	0.163	0.556	0.054	0.292	0.772

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 4.9, maka di peroleh data persamaan regresi linear berganda sebagai berikut

$$Y = 31.899 + 0.082X_1 + 0.407X_2 + 0.163X_3$$

Dimana :

Y : kinerja

31.899 : konstanta

0,082 : koefiensi

0,407 : koefiensi

0163 : koefiensi

X1 : Altruism

X2 : Sportmanship

X3 : Courtesy

Melihat output SPSS hasil coefficients pada uji t diatas dan membandingkan t hitung di atas dan membandingkan t hitung dengan t tabel sebesar 2.02619 yang di peroleh dari tabel t dan alpha 0,05. Berikut pembahasan uji parsial.

1. Altruism (X1) terhadap kinerja (Y)

Hasil uji t untuk altrism (X1) terhadap kinerja (Y) menunjukkan sig 0,880 dan t hitung menunjukkan 0,153, artinya nilai sig lebih besar dari nilai probalitas 0,05 dan t hitung lebih kecil dari t tabel. Maka dapat di simpulkan

bahwa H1 di tolak yang berarti altruisme tidak terdapat pengaruh terhadap signifikansi terhadap kinerja pegawai'

2. Sportmanship (X2) terhadap kinerja (Y)

Hasil uji t untuk Sportmanship (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan sig 0.391 dan t hitung menunjukkan 0.868, artinya nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 dan t hitung lebih kecil dari t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 di tolak yang berarti Sportmanship tidak terdapat pengaruh terhadap signifikansi terhadap kinerja pegawai.

3. Courtesy (X3) terhadap kinerja (Y)

Hasil uji t untuk Courtesy (X3) terhadap kinerja (Y) menunjukkan sig 0.772 dan t hitung menunjukkan 0.292, artinya nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 dan t hitung lebih kecil dari t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 di tolak yang berarti Courtesy juga tidak terdapat pengaruh terhadap signifikansi terhadap kinerja pegawai.

c. Interplantasi

Dari hasil output tabel 4.9 di atas yang menghasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 31.899 + 0.082X_1 + 0.407X_2 + 0.163X_3$$

Maka dapat diketahui bahwa variabel X₁, X₂, maupun X₃ terhadap Y adalah negatif. Dari hal tersebut dapat disimpulkan, jika terjadi peningkatan pada X₁, X₂ MAUPUN X₃ tidak akan memberikan pengaruh signifikansi terhadap Y.

Dari hal tersebut maka dapat disimpulkan, jika terjadi peningkatan pada variabel X₁ atau pun X₂ tidak akan memberikan pengaruh peningkatan pada variabel Y.

Hal ini bisa disebabkan karena terdapat faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi variabel kinerja dinas kependudukan dan catatan sipil kota Makassar. Dari data primer yang diolah terdapat informasi berupa rentang usia karyawan dinas kependudukan dan catatan sipil kota Makassar yang mayoritas masih merupakan usia muda (sebesar 72,5%). Dalam hal ini peneliti kembali memperhatikan bahwasanya tenaga kerja usia muda

mempunyai kecenderungan mengikuti pola perilaku generasi Z atau Bill Gates menyebut generasi ini sebagai Generasi I atau Generasi Informasi. Generasi ini lahir dan dibesarkan di era serba digital dan teknologi canggih. Tentunya hal ini berpengaruh terhadap perkembangan perilaku dan kepribadian mereka. Kiblat mereka adalah internet, sehingga mempermudah mereka mendapatkan akses informasi terkini. Dikutip dari Wikipedia, “Generasi Z dikenal lebih mandiri daripada generasi sebelumnya. Mereka tidak menunggu orangtua untuk mengajari hal-hal atau memberi tahu mereka bagaimana membuat keputusan. Apabila diterjemahkan ke tempat kerja, generasi ini berkembang untuk memilih bekerja dan belajar sendiri.”, sehingga hal ini menyebabkan kurangnya komunikasi dan kerjasama antar karyawan didalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini secara tidak langsung lebih mempengaruhi kinerja perusahaan.

Dikutip dalam laman web Tempo.co. Dino Martin CEO Karir.com, punya penemuan menarik soal generasi yang lahir pada 1995 ke atas ini. “Gen Z memiliki karakteristik yang unik. Meski lahir dari orang tua yang berasal dari Gen X, mereka tumbuh dan banyak dipengaruhi oleh Gen Y,” kata Dino ditemui di acara buka puasa Insight Karir.com di Jakarta Design Center pekan lalu. Generasi Z ini sangat peduli pada kenaikan jenjang dan karier mereka, sehingga pihak HRD harus bisa mengakomodasi kebutuhan mereka. Kelemahan dari generasi Z “Kalau datang ke sebuah seminar maunya duduk di belakang, bukan di depan, Dino mengatakan. Dari berbagai sumber tersebut dapat disimpulkan generasi z merupakan generasi yang kreatif tetapi memiliki kecenderungan individualis sehingga sulit untuk bekerjasama.

Adapun jika dilihat dari data primer yang dapat diolah berupa durasi lamanya bekerja, terdapat faktor loyalitas yang dapat lebih berpengaruh terhadap variable kinerja. Umur pegawai yang rata – rata 20 sampai 29 tahun (72,5 %) masa kerja yang kurang lama dibanding dengan pegawai dengan umur 30 – 39 (27,5%). Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Ardana, dkk. (2012: 137), mengatakan bahwa bila pegawai mempunyai loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja pegawai dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Sonia (2014), yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARA

5.1 KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Dimensi Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Makassar. Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 pegawai. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Hasil uji regresi. Maka dapat disimpulkan bahwa ditemukan bahwa :

1. Hasil uji regresi di temukan bahwa Altruism tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada dinas kependudukan dan catatan sipil kota makassar.
2. Hasil uji regresi di temukan bahwa Sportmanship tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada dinas kependudukan dan catatan sipil kota makassar
3. Hasil uji regresi di temukan bahwa Courtesy tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada dinas kependudukan dan catatan sipil kota makassar yang dipengaruhi faktor umur dan lamawaktu kerja

5.2 SARAN

Adapun saran yang dapat penulis berikan untuk pihak – pihak yang berkepentingan

1. Bagi peneliti

Dengan selesainya penelitian ini di harapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan model yang berbeda dan pada objek berbeda, kemudian gunakan untuk diteliti selain variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja yang didukung teoriteori dan peneliti terbaru.

2. Bagi Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Makassar

Bagi Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota makassar, harus dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas OCB, selain itu juga terus menggali potensi karyawan yang ada agar dapat terus berkembang dan membangun perusahaan dimasa depan

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Noor. (2012, April). *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. Jurnal : Economia, Vol. 8, Mo, 1.*
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.*
- Ardana, I Komang, et al. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.*
- Arifin, Noor. (2012, April). *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. Jurnal : Economia, Vol. 8, Mo, 1.*
- Bangun, Wilson. Prof, Dr, S.E., M.Si. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga.*
- Berber, Aykut dan Rofcanin, Yasin. (2012). *Invertugation of Organizational Citizenship Behavior Constttrut A Framework for Antecedents and Consequences. International Journal of Business and Social Research (IJBSR). Vol. 2, No. 4.*

- Dessler, Gray. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid Satu*. Jakarta : PT Indeks.
- Ibnu, S., Mukhadis, A dan Dasna, I.W. 2003. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian*. Malang: Universitas Negeri Malang Mathis, Robert L. (2009). *Human Resource Mangemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta : Salemba EMpat.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid Satu Edisi Kesepuluh*. Jakarta : Erlangga.
- Malhotra, N.K., 2009, *Riset Pemasaran, Edisi keempat, Jilid 1, PT Indeks, Jakarta Nawawi, Hadari*. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis*
- Organ,D.W.,etal. (2006), *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature,Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Purnamie Titisari. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior*.Bandung : Mitra wacana media
- Payaman J. Simanjuntak .2011.*Manajemen Evaluasi Kinerja .Edisi 3*. Jakarta. Fakultas UI
- Riduwan. Dr, M.B.A dan Akdon. Prof, Dr, M.Pd (2013). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Robertson dan Strickland. (2010). *Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior : Ab Empirical Study at Higher Learning Institutions*. Asian Academu of Management Journal. Vol. 16. No. 2. Hal 149-165
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015).*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Bandung: Alfabeta
- Sugiyono.(2017).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta,CV.[https://massugiyantojambi.wordpress.com/2011/04/15/teor i-motivasi/](https://massugiyantojambi.wordpress.com/2011/04/15/teor-i-motivasi/)
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiarto, M. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Siyoto, Sandu dan Sodik, M. Ali. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta:
Literasi Media Publishing Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational
Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: *Mitra
Wacana Media*.

Lampiran 1.kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH DIMENSI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL
MAKASSAR**

IDENTITAS RESPONDEN.

1. Nama :
2. Pendidikan Terakhir :
3. Jenis Kelamin :
4. Status :
5. Unit kerja :
6. Lama Bekerja :

7. Jabatan :

Pada item kuesioner berikut ini, nyatakanlah apakah Bapak/ibu/saudara setuju atau tidak setuju dengan masing - masing pertanyaan/ Pernyataan yang berkaitan dengan *Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Berilah tanda (□) pada kolom yang tersedia dan pilihlah sesuai dengan kondisi yang sebenarnya terjadi

Untuk bagian diperlukan skala penilaian tingkat persetujuan sebagai berikut:

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Netral

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

Petanyaan /dimensi ocb

NO	Pertanyaan/ pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A.	Altruism					
1.	Saya bersedia memberikan bantuan kepada orang yang berada di sekitar saya.					
2.	Saya bersedia membantu pegawai baru yang menghadapi kesulitan dalam masa orientasi.					
B.	Sportmanship					
1.	Saya tidak suka mengeluh dalam bekerja.					
2.	Saya tidak menghabiskan banyak waktu untuk interupsi (mengadu) tentang masalah-masalah yang tidak penting atau sepele.					
C.	Courtesy					

1.	Saya menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dengan rekan kerja dan juga atasan.					
2.	Saya tidak menyalah gunakan atau mengganggu hak-hak karyawan yang lain.					

7	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kinerja.					
No.	Penilaian	SS	S	CS	TS	STS
8	Rekan kerja turut membangun atmosfer yang baik untuk bekerja.					
1.	Saya merasa pekerjaan saya saat ini telah sesuai dengan minat saya.					
2.	Saya selalu berkomitmen dalam mengerjakan tugas.					
3.	Saya memiliki antusiasme tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.					
4.	Saya selalu mengikuti etika dalam perusahaan.					
5.	Selalu datang kekantor tepat waktu.					
6.	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah diberikan.					

Petnyataan kinerja

Lampiran 2. Tabulasi jawaban kuesioner Dimensi OCB

NO	.x1.1	x1,2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	jumlah
1	5	5	4	4	5	4	27
2	5	4	5	4	5	5	28
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	5	4	4	4	26
5	4	4	4	4	5	4	25
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	5	4	25
8	4	5	4	5	5	5	28
9	4	5	5	5	4	4	27
10	5	5	5	4	4	4	27
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	5	5	4	4	28
13	4	4	5	4	3	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	4	3	4	5	26

16	4	4	4	5	5	4	26
17	4	4	4	4	4	5	25
18	4	5	5	5	4	5	28
19	3	4	3	3	4	4	21
20	5	4	3	3	3	4	22
21	3	4	5	4	3	3	22
22	4	4	4	4	4	4	24
23	3	4	3	5	4	5	24
24	4	4	4	4	3	5	24
25	4	3	3	4	4	4	22
26	5	5	4	5	5	5	29
27	4	4	5	3	4	5	25
28	3	5	5	5	5	5	28
29	4	5	4	3	5	3	24
30	4	4	5	4	4	4	25
31	4	4	4	4	4	4	24
32	5	4	5	5	5	4	28
33	5	4	4	4	4	4	25
34	5	3	4	4	4	4	24
35	3	4	5	4	4	4	24
36	3	4	4	4	4	4	23
37	4	4	5	4	4	4	25
38	5	4	4	4	4	4	25
39	4	3	3	3	3	3	19
40	4	4	4	5	4	4	25

Lampiran 3. Tabulasi jawaban kuesioner kinerja

NO	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	4	5	5	5	3	5	5	37
3	5	5	4	4	5	5	3	5	36
4	5	4	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	4	4	4	4	4	3	4	4	31
7	5	5	5	4	3	5	5	5	37
8	4	5	5	3	4	5	4	4	34
9	5	5	5	5	4	5	5	5	39

10	4	5	5	4	4	4	4	4	34
11	5	4	4	5	5	5	4	5	37
12	4	4	4	4	5	5	5	5	36
13	4	4	5	4	5	4	4	4	34
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	4	4	4	4	4	5	4	4	33
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	4	5	5	5	5	4	5	5	38
18	4	4	4	3	4	4	4	4	31
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	5	5	4	5	5	4	36
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	4	5	4	5	5	35
26	4	3	4	5	5	5	4	4	34
27	5	5	5	4	4	4	4	5	36
28	4	4	4	4	5	5	5	5	36
29	5	4	5	5	4	4	4	4	35
30	5	5	4	4	4	4	4	4	34
31	4	5	5	5	4	4	5	5	37
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	4	4	4	5	5	4	5	4	35
34	4	4	5	5	5	5	5	4	37
35	5	5	5	5	5	4	5	4	38
36	5	4	4	4	4	5	5	5	36
37	5	5	5	5	5	4	4	5	38
38	5	5	5	4	5	5	5	5	39
39	4	5	5	5	5	5	5	5	39
40	4	5	5	5	5	4	4	5	37

Correlations								
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	0.137	0.097	-0.037	0.144	0.067	.420**
	Sig. (2-tailed)		0.398	0.552	0.822	0.377	0.681	0.007
	N	40	40	40	40	40	40	40
X02	Pearson Correlation	0.137	1	.384*	.317*	.394*	.321*	.703**
	Sig. (2-tailed)	0.398		0.015	0.046	0.012	0.044	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X03	Pearson Correlation	0.097	.384*	1	.313*	0.120	0.101	.587**
	Sig. (2-tailed)	0.552	0.015		0.049	0.461	0.536	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X04	Pearson Correlation	-0.037	.317*	.313*	1	.367*	.317*	.646**
	Sig. (2-tailed)	0.822	0.046	0.049		0.020	0.046	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X05	Pearson Correlation	0.144	.394*	0.120	.367*	1	0.240	.634**
	Sig. (2-tailed)	0.377	0.012	0.461	0.020		0.135	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X06	Pearson Correlation	0.067	.321*	0.101	.317*	0.240	1	.551**
	Sig. (2-tailed)	0.681	0.044	0.536	0.046	0.135		0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.420**	.703**	.587**	.646**	.634**	.551**	1
	Sig. (2-tailed)	0.007	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Lampiran 4. Output SPSS Uji Validitas Dimensi OCB

Lampiran 5. Output SPSS Uji Validitas kinerja

Correlations										
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	TOTAL
Y01	Pearson Correlation	1	.451**	.371*	.332*	0.142	0.247	0.183	.515**	.626**
	Sig. (2-tailed)		0.003	0.018	0.036	0.381	0.124	0.257	0.001	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y02	Pearson Correlation	.451**	1	.617**	0.148	0.046	0.148	0.167	.470**	.588**
	Sig. (2-tailed)	0.003		0.000	0.363	0.778	0.363	0.302	0.002	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y03	Pearson Correlation	.371*	.617**	1	.485**	0.178	0.142	.415**	.341*	.691**
	Sig. (2-tailed)	0.018	0.000		0.002	0.272	0.384	0.008	0.032	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y04	Pearson Correlation	.332*	0.148	.485**	1	.508**	0.137	.465**	.350*	.685**
	Sig. (2-tailed)	0.036	0.363	0.002		0.001	0.400	0.003	0.027	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y05	Pearson Correlation	0.142	0.046	0.178	.508**	1	0.198	0.292	.409**	.555**
	Sig. (2-tailed)	0.381	0.778	0.272	0.001		0.222	0.068	0.009	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y06	Pearson Correlation	0.247	0.148	0.142	0.137	0.198	1	0.310	.350*	.513**
	Sig. (2-tailed)	0.124	0.363	0.384	0.400	0.222		0.052	0.027	0.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y07	Pearson Correlation	0.183	0.167	.415**	.465**	0.292	0.310	1	.459**	.654**

	Sig. (2-tailed)	0.257	0.302	0.008	0.003	0.068	0.052		0.003	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y08	Pearson Correlation	.515**	.470**	.341*	.350*	.409**	.350*	.459**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.002	0.032	0.027	0.009	0.027	0.003		0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y09	Pearson Correlation	.626**	.588**	.691**	.685**	.555**	.513**	.654**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Lampiran 6. Uji Reliabilitas

Output SPSS Uji Reliabilitas Dimebsi OCB

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.616	6

Output SPSS Uji Reliabilitas kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.783	8

Lampiran 7. Ujiasumsi klasik

Output SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2,71298019
Most Extreme Differences	Absolute	0.099
	Positive	0.099
	Negative	-0.062
Test Statistic		0.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Output SPSS Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.899	5.308		6.010	0.000		
	ALTRISUM	-0.082	0.540	-0.027	-0.153	0.880	0.834	1.199
	SPORMANSHIP	0.407	0.469	0.155	0.868	0.391	0.848	1.180
	COURTESY	0.163	0.556	0.054	0.292	0.772	0.797	1.255
a. Dependent Variable: KINERJA								

Lampiran 8. Uji Regresi berganda

Output SPSS Uji Determina (R²)

Model Summary	
---------------	--

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.173 ^a	0.603	0.334	2.82376
a. Predictors: (Constant), courtesy, sportmanship, altruism				

Output SPSS Uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.899	5.308		6.010	0.000
	altruism	-0.082	0.540	-0.027	0.153	0.880
	sportmanship	0.407	0.469	0.155	0.868	0.391
	courtesy	0.163	0.556	0.054	0.292	0.772
a. Dependent Variable: kinerja						