

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. BANK SULSELBAR  
CAB. UTAMA MAKASSAR**

**Diajukan Oleh  
JESIA PAMMAI  
4518012132**



**SKRIPSI  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS  
EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR  
2022**

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. BANK SULSELBAR  
CAB. UTAMA MAKASSAR**

**Diajukan Oleh  
JESIA PAMMAI  
4518012132**

**UNIVERSITAS**

**BOSOWA**

**SKRIPSI  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS  
EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR  
2022**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Proposal : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Sulselbar Cab. Utama Makassar.

Nama Mahasiswa : Jesia Pammai

No. Stambuk : 4518012132

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Telah Disetujui :

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE, M.SI**

**Ahmad Jumarding, SE, M.M**

**Mengetahui dan Mengesahkan:**

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Universitas BosowaMakassar

**Dekan Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis  
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi  
Manajemen**

**Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE, M.M,CSBA**

**Ahmad Jumarding, SE, M.M**

**Tanggal Pengesahan : .....**

## PERYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jesia Pammai  
Nim : 4518012132  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja  
Pegawai PT. Bank Sulselbar Cab. Utama 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 di dalam naskah skripsi ini tidak pernah di ajuhkan 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 naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

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

Makassar, 2022

Yang menyatakan,

Jesia Pammai

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PT. BANK SULSELBAR CAB UTAMA  
MAKASSAR**

Oleh:

Jesia Pammai  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bosowa

**ABSTRAK**

Jesia Pammai. 2022. Skripsi. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja PT. Bank Sulsebar Cab Utama Makassar dibimbing oleh Herminawaty Abubakar, dan Ahmad Jumarding.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh umum OCB terhadap kinerja pegawai PT Bank Sulsebar Cab Utama Makassar, 2) Untuk mengetahui *altruism* terhadap kinerja pegawai PT Bank Sulsebar Cab Utama Makassar, 3) Untuk mengetahui pengaruh *conscientiousness* terhadap kinerja pegawai PT Bank Sulsebar Cab Utama Makassar, 4) Untuk mengetahui pengaruh *sportmanship* terhadap kinerja pegawai PT Bank Sulsebar Cab Utama Makassar, 5) Untuk mengetahui pengaruh *courtesy* terhadap kinerja PT Bank Sulsebar Cab Utama Makassar, 6) Untuk mengetahui pengaruh *civic virtue* terhadap kinerja pegawai PT Bank Sulsebar Cab Utama Makassar.

Jenis penelitian yang digunakan berupa kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada 91 orang karyawan sebagai Sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi berbantuan SPSS Versi. 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) variabel *altruism* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sulsebar Cab Utama Makassar, 2) variabel *conscientiousness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sulsebar Cab Utama Makassar, 3) variabel *sportmanship* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja PT Bank Sulsebar Cab Utama Makassar, 4) variabel *courtesy* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT Sulsebar Cab Utama Makassar, 5) variabel *civic virtue* berpengaruh positif dan disignifikan terhadap kinerja PT Bank Sulsebar Cab Utama Makassar. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 77% artinya keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama

**Kata Kunci:** *Organizational Citizenship Behavior*, Kinerja Pegawai.

**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR INFLUENCE ON  
PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT. BANK SULSELBAR MAIN CAB  
MAKASSAR**

By:  
Jesia Pammai  
Management Study Program  
Faculty of Economics and Business  
Bosowa University

**ABSTRACT**

Jesia Pammai. 2022. *Thesis. The Influence of Organizational Citizenship Behavior on the Performance of PT. Bank Sulsebar Main Cab Makassar supervised by Herminawaty Abubakar, and Ahmad Jumarding.*

*The objectives of this study were: 1) To analyze the general effect of OCB on employees of PT Bank Sulsebar Main Cab Makassar, 2) To determine altruism on the performance of employees of PT Bank Sulsebar Cab Utama Makassar, 3) To determine the effect of awareness on employees of PT Bank Sulsebar Cab Utama Makassar. , 4) To determine the effect of sportsmanship on the performance of employees of PT Bank Sulsebar Main Cab Makassar, 5) To determine the effect of politeness on the performance of PT Bank Sulsebar Main Cab Makassar, 6) To determine the influence of democracy on employees of PT Bank Sulsebar Main Cab Makassar.*

*The type of research used is quantitative. The data collection technique used was distributing questionnaires to 91 employees as samples. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis, multiple linear regression test, t test, f test and the coefficient of determination test assisted by SPSS Version. 25.*

*The results of this study indicate that: 1) the altruism variable has a positive but not significant effect on employee performance at PT. Bank Sulsebar Main Cab Makassar, 2) the prudence variable has a positive and significant effect on employee performance at PT Bank Sulsebar Cab Utama Makassar, 3) the sportsmanship variable has a positive and significant effect on the performance of PT Bank Sulsebar Cab Utama Makassar, 4) politeness variable has a positive effect but not significant to the performance of employees of PT Sulsebar Main Cab Makassar, 5) the citizenship variable has a positive and significant effect on the performance of PT Bank Sulsebar Main Cab Makassar. Thus, the factors that affect employee performance show the coefficient of determination (R Square) 77%, meaning that overall the variables have a relationship together*

**Keywords:** *Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yesus yang Maha Kuasa, sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Sulselbar Cab. Utama Makassar” dapat kami selesaikan. Proposal penelitian ini dibuat untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh derajat Sarjana S-1 pada Universitas Bosowa, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Makassar.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga atas segala bantuan berupa sumbangan pemikiran, arahan, saran dan semangat kepada penulis. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Tuhan Yesus yang Maha Kuasa pemilik segala sesuatu yang memberikan kami kesehatan dan kesempatan untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Kedua orang tua penulis, Bapak Petrus Pammai & Ibu Emi Pabuntang, serta kakak Jefry Pammai, SE & adik Jelita Pammai, Agnes Elisa Pammai dan keluarga yang telah memberikan doa restu serta dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini, semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa melimpahkan kesehatan dan kesejahteraan bagi mereka.
3. Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
4. DR. Hj. Herminawaty Abubakar, SE.,M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bosowa.

5. Ahmad Jumarding SE.,M.M selaku ketua prodi Manajemen Universitas Bosowa.
6. DR. Hj. Herminawaty Abubakar, SE.,M.Si pembimbing I yang yang selalu sabar dalam memberikan arahan serta bimbingan dan semangat kepada penulis.
7. Ahmad Jumarding SE.,M.M selaku pembimbing II yang yang selalu sabar dalam memberikan arahan serta bimbingan dan semangat kepada penulis.
8. Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan bekal ilmu kepada kami sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Sahabat terkasih, Karen Trinita, Martha Gabriel, Chelsea Angelique, Elvany Jovico, Yun Silva, Andika Randa Lembang, Kevin Daniel, Russel Maramis, Franschico William, Wempy Kafiari, Ruben Simbiak yang selalu ada setiap suka dan duka memberikan semangat dan mendengarkan seluruh kisah keluh peneliti
10. Teman-teman tersayang, Putra Astaman, Teuku Rizky Akbar, Chavia Zagita, Ivon Arsella, Santi Tampang, Sitti Nurjihan, Nurul Mutmainah, Yasmin Triana, Hikma Aurelia yang selalu memberikan dukungan dan semangat selama kuliah dari semester 1 hingga saat ini.
11. Teman terkasih, Tirsa Anastasia Pabarrang, Monica Sinai, Naya, Ardo Rante yang selalu sabar dan membantu saya dalam mengarahkan saya pada tugas akhir ini.
12. Seluruh teman-teman seperjuangan manajemen angkatan 2018 atas motivasi dan dukungan.



Dengan segala keterbatasan waktu dan kemampuan yang ada, peneliti menyadari bahwa penelitian ini sangat jauh dari kesempurnaan. Olehnya itu, kritikan dan saran konstruktif sangat kami harapkan. Semoga hal ini bermanfaat bagi seluruh rekan-rekan pembaca.

Makassar, 13 Juni 2022

Penulis



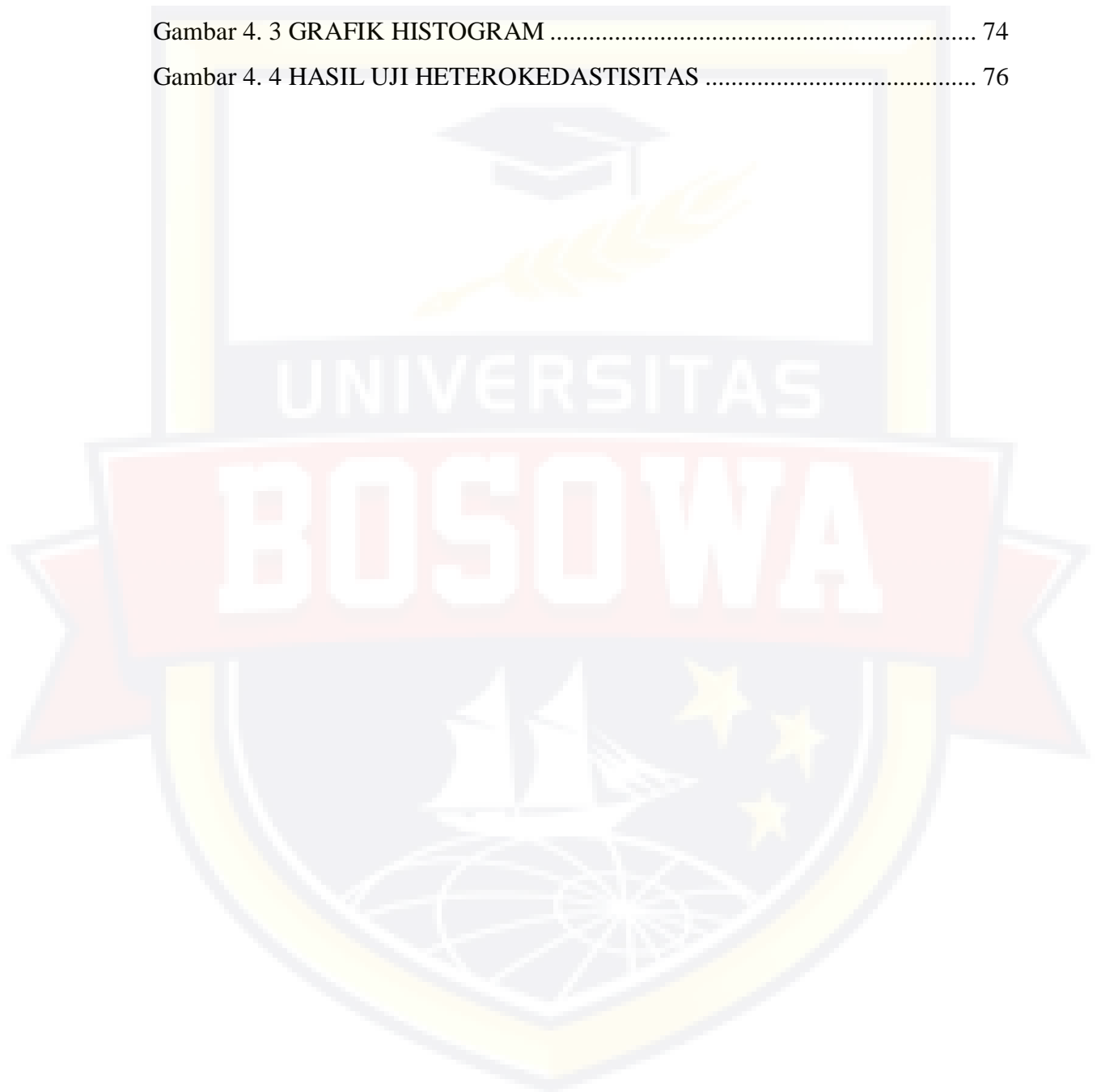
## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1 Kerangka Teori.....	7
2.1.1 Definisi Manajemen .....	7
2.1.2 Fungsi Manajemen .....	8
2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.5 Pengembangan SDM.....	13
2.1.6 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.7 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	17
2.1.9 Hubungan antar Variabel .....	37
2.2 Kerangka Pikir .....	38
2.3 Hipotesis.....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>40</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	40
3.2 Metode Pengumpulan Data .....	40
3.3 Jenis Data dan Sumber Data.....	41
3.4 Metode Analisis.....	41
3.5 Definisi Operasional .....	43
3.6 Populasi dan Sampel .....	45

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>47</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	47
4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan .....	47
4.1.2 Sejarah Perusahaan.....	47
4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas .....	53
4.1.4 Kegiatan Operasional Bank Sulselbar.....	57
4.2 Deskripsi Data .....	58
4.2.1 Karakteristik Responden .....	58
4.2.2 Tanggapan Responden .....	61
4.3 Hasil Analisis Data.....	68
4.3.1 Analisis Deskriptif.....	68
4.3.2 Uji Asumsi Klasik .....	72
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
4.5 Pembuktian Hipotesis.....	80
4.5.1 Hasil Uji t (Parsial).....	80
4.5.2 Hasil Uji F (Simultan).....	83
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian .....	84
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>87</b>
5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran.....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>89</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>91</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Bank Sulselbar Cab Utama Makassar .....	53
Gambar 4. 2 UJI NORMALITAS .....	73
Gambar 4. 3 GRAFIK HISTOGRAM .....	74
Gambar 4. 4 HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS .....	76



## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN ..59
Tabel 4.2	KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA .....59
Tabel 4.3	KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR .....60
Tabel 4.4	KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA .....61
Tabel 4.5	DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL ALTRUISM ( $X_1$ ) .....62
Tabel 4.6	DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL CONSCIENTIOUSNESS ( $X_2$ ) .....63
Tabel 4.7	DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL SPORTSMANSHIP ( $X_3$ ) .....64
Tabel 4.8	DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL COURTESY ( $X_4$ ) .....65
Tabel 4.9	DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL CIVIC VIRTUE ( $X_5$ ) .....66
Tabel 4.10	DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y) .....67
Tabel 4.11	UJI VALIDITAS KONDISI PEKERJAAN $X_1$ .....68
Tabel 4.12	UJI VALIDITAS PENGGUNAAN WAKTU KERJA $X_2$ .....69
Tabel 4.13	UJI VALIDITAS TARGET YANG HARUS DICAPAI $X_3$ .....69
Tabel 4.14	UJI VALIDITAS TARGET YANG HARUS DICAPAI $X_4$ .....70
Tabel 4.15	UJI VALIDITAS TARGET YANG HARUS DICAPAI $X_5$ .....70
Tabel 4.16	UJI VALIDITAS TARGET YANG HARUS DICAPAI Y .....71
Tabel 4.17	HASIL UJI RELIABILITAS .....72
Tabel 4.18	HASIL UJI MULTIKOLINERITAS .....75
Tabel 4.19	ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA .....77
Tabel 4.20	KOEFISIEN DETERMINASI .....79
Tabel 4.21	HASIL UJI PARSIAL ( UJI t ) .....81
Tabel 4.22	HASIL UJI SIMULTAN (UJI F) .....83

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber daya manusia (SDM) satu aspek keunggulan, bersaing yang kini menjadi fokus utama bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia sebagai aset yang kini keberadaannya sangat penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan atau organisasi. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan memiliki aspek sumber daya manusia yang unggul dan kompeten dalam segala bidang. Sumber daya manusia yang profesional atau unggul diperlukan untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan.

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia adalah sebagai tolak ukur dalam keberhasilan suatu organisasi. Sekarang ini banyak tantangan yang harus dialami organisasi seperti bagaimana organisasi menghadapi perubahan dari eksternal dan beradaptasi dengan perubahan yang ada dalam internal organisasi. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci dari peningkatan kinerja pegawai, sehingga dibutuhkan kebijaksanaan perusahaan melalui penerapan struktur organisasi yang baik didalam menggerakkan tenaga kerja tersebut agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan kepuasan kerja. OCB merupakan perilaku karyawan di luar tugas yang tercantum pada deskripsi pekerjaannya. Lima dimensi OCB adalah *altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, dan civic virtue*. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan unsur dari pada ilmu sikap, OCB adalah sikap yang tidak dilihat dan tidak diperhitungkan. OCB adalah perilaku yang pada dasarnya tidak diatur secara resmi (perilaku bebas) yang dapat meningkatkan produktivitas dari pegawai. Organisasi laba atau dalam hal ini adalah perusahaan yang berkecimpung dalam dunia bisnis perlu untuk selalu mengevaluasi diri untuk bagaimana bertahan dalam persaingan yang sangat kompetitif tersebut serta dituntut untuk selalu melakukan perubahan atau pembenahan untuk kelangsungan dan perkembangan organisasi yang lebih efektif dan efisien. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi seseorang yang menyenangkan atas hasil pencapaian karya, lingkungan kerja, maupun kehidupan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh OCB dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karenanya perusahaan harus mampu dan bisa mempertahankan kinerja perusahaan ataupun perusahaan secara keseluruhan dan dapat mengembangkan ataupun meningkatkan kinerja pada setiap pegawai, perilaku OCB adalah merupakan kinerja yang diharapkan mampu merubah fenomena yang terjadi di dunia kerja dengan mengedepankan saling memahami dan toleransi yang tinggi antar karyawan, OCB juga merupakan sebuah perilaku organisasi yang merefleksikan ciri karyawan yang koorporeatif dan bersungguh sungguh tetapi tidak secara langsung dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, OCB juga merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku pegawai sehingga dia dapat disebut sebagai anggota yang baik. Perilaku OCB ini sangat menguntungkan bagi pegawai terlebih bagi Perusahaan karna sikap yang saling membantu.

Mengingat PT Bank Sulselbar merupakan lembaga perbankan daerah yang menaungi dua provinsi yaitu Sulawesi selatan dan Sulawesi barat sekaligus merupakan pemegang kas daerah dan menjadi salah satu sumber pendapatan asli 5 daerah melalui berbagai produk perbankan yang dikeluarkannya sehingga menarik untuk ditinjau tingkat kinerja pegawai PT Bank Sulselbar Cab Utama yang mempunyai berbagai pegawai dengan karakter yang berbeda-beda sehingga sangat bagus melihat peran OCB dalam kinerja pegawai PT Bank Sulselbar Cab Utama Makassar.

Adapun populasi yang akan menjadi objek penelitian ini adalah PT. Bank Sulselbar Cab. Utama Makassar didirikan pada tahun 1961 dengan nama awal PT



Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara, dan begitu banyaknya perubahan saham sehingga pada tanggal 10 Februari 2011 keputusan pemegang saham mengubah menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat dan di singkat menjadi PT Bank Sulselbar yang selama ini bergerak dibidang lembaga keuangan dan memiliki sumber daya manusia yang begitu banyak. Bank Sulselbar adalah Bank pembangunan daerah yang menaungi dua provinsi yaitu Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat, dan kantor pusatnya beralamat di Jl. Dr Sam Ratulangi No 16 ( head office lantai 4 ) Makassar, Sulawesi Selatan.

Berdasarkan uraian diatas OCB sangat berpengaruh untuk Perusahaan, karna sifat OCB sangat berdampak positif kepada para pegawai, sehingga pegawai dapat membangun sifat yang saling mendorong untuk mencapai tujuan yang membantu pencapaian suatu perusahaan. Untuk itu mengingat PT Bank Sulselbar yang sangat besar yang menaungi dua provinsi, maka sikap OCB pegawai sangat dibutuhkan untuk membantu Perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, Peneliti akan melakukan pengkajian yang diwujudkan dalam skripsi yang berjudul “ **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Sulselbar Cab, Utama Makassar**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai PT Bank Sulselbar Cab, Utama Makassar?

2. Bagaimana pengaruh dimensi *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bank Sulselbar Cab, Utama Makassar?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah untuk menganalisis tentang pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja.

1. Untuk menganalisis pengaruh umum OCB terhadap kinerja pegawai PT Bank Sulselbar Cab. Utama Makassar
2. Untuk mengetahui pengaruh *Altruism* terhadap kinerja pegawai PT Bank Sulselbar Cab. Utama Makassar
3. Untuk mengetahui pengaruh *Courtesy* terhadap kinerja pegawai PT Bank Sulselbar Cab. Utama Makassar
4. Untuk mengetahui pengaruh *Consciousness* terhadap kinerja pegawai PT Bank Sulselbar Cab. Utama Makassar
5. Untuk mengetahui pengaruh *Civic virtue* terhadap kinerja pegawai PT Bank Sulselbar Cab. Utama Makassar
6. Untuk mengetahui pengaruh *Sportmanship* terhadap kinerja pegawai PT Bank Sulselbar Cab. Utama Makassar

#### 1.4 Kegunaan Penelitian.

Suatu penelitian dilakukan dengan harapan hasil penelitian dengan harapan hasil penelitian tersebut mempunyai manfaat yang dapat dirasakan bagi yang membutuhkannya. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat membantu para pegawai untuk meningkatkan sikap *Organizational Citizenship Behavior* dalam perusahaan.
2. Bagi pihak lain, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menambah wawasan dan menjadi bahan referensi terkait penelitian ini.
3. Bagi Universitas, dapat menjadi sumbangan referensi selanjutnya khususnya bagi mereka yang ingin memperdalam pengetahuan dan mengevaluasi tingkat kinerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Makassar
4. Bagi penulis, membantu agar lebih memahami bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* berperan dalam perusahaan dan bagi karyawan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Kerangka Teori**

#### **2.1.1 Definisi Manajemen**

Manajemen mempunyai arti yang sangat luas, dapat berarti proses, seni maupun ilmu. Dikatakan proses karena dalam manajemen terdapat beberapa tahapan untuk mencapai tujuan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu cara atau alat untuk seorang pemimpin dalam mencapai tujuan, dimana penerapan dan penggunaannya tergantung pada masing-masing manajer dengan cara dan gaya tersendiri yang sebagian besar dipengaruhi oleh kondisi dan pembawaan pemimpin dan suasana manajemen perusahaan. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya. Adapun pengertian manajemen menurut beberapa ahli, diantaranya:

1. Buchari Alma (2014:10)

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses, pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Kotler dan Armstrong (2018:12)

Menyatakan bahwa management is the process of designing and maintaining an environment in which individuals, working together in groups, efficiently and accomplish selected aims.

Berdasarkan definisi-definisi manajemen yang telah dipaparkan diatas, maka penulis sampai pada pemahaman bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni yang meliputi beberapa proses sebagai upaya pemanfaatan sumber daya organisasi atau kelompok secara efektif dan efisien dalam organisasi lainnya untuk tercapainya tujuan organisasi.

Manajemen dalam pelaksanaannya memerlukan sejumlah sarana yang disebut dengan unsur manajemen. Unsur manajemen dikenal sebagai 6M yang terdiri dari manusia (*man*), material (*materials*), mesin (*machine*), tata kerja (*method*), uang (*money*) dan pasar (*market*). Keenam unsur tersebut sangat menentukan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan adanya manajemen, tingkat efisiensi dalam setiap kegiatan individu atau kelompok akan lebih baik lagi setiap periodenya, karena manajemen selalu menginginkan segala sesuatunya menjadi lebih baik.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen**

Fungsi manajemen merupakan bagian penting bagi perusahaan untuk memperoleh hasil secara maksimal, para manajer harus mampu menguasai atau aplikasikan seluruh fungsi manajemen yang ada agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Fungsi manajemen sering kali diartikan sebagai tugas-tugas manajer. Berikut beberapa fungsi dari manajemen :

#### **1. Fungsi Perencanaan (*planning*)**

Perencanaan merupakan salah satu unsur yang sangat penting dan merupakan fungsi fundamental manajemen, adapun pengertian perencanaan adalah kegiatan memilih dan menghubungkan fakta-fakta dan membuat, serta

menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal merumuskan aktifitas-aktifitas yang diusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil-hasil yang diinginkan.

## 2. Fungsi pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah membagi suatu kegiatan besar menjadi suatu kegiatan-kegiatan kecil pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagikan tersebut.

## 3. Fungsi Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah suatu tindakan yang mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi.

## 4. Fungsi pengendalian (*controlling*)

Pengendalian yaitu proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan bisa berjalan sesuai dengan yang diharapkan atau diinginkan oleh perusahaan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

### **2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### 1. Arif Yusuf Hamali

Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya

## 2. Prasadja Ricardianto

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

## 3. H. Suparyadi

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

### **2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Arif Yusuf Hamali 2018,

6) yaitu :

#### a Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.



e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

g. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

h. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan

yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.

i. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik- baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

### **2.1.5 Pengembangan SDM**

A. Kegunaan Pengembangan SDM bagi organisasi

- a. Peningkatan produktivitas kerja organisasi
- b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan
- c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat
- d. Meningkatkan semangat kerja dan komitmen organisasi
- e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen (manajemen partisipatif)
- f. Memperlancar atau mengefektifkan jalannya komunikasi operasional
- g. Penyelesaian konflik secara fungsional

B. Kegunaan Pengembangan SDM bagi Pegawai

- a. Keputusan lebih baik
- b. Kemampuan menyelesaikan masalah

- c. Internalisasi dan operasional faktor motivasional
- d. Dorongan meningkatkan kemampuan kerja
- e. Memperbesar rasa percaya diri
- f. Tersedianya informasi tentang program pengembangan kemampuan
- g. Meningkatkan kepuasan kerja
- h. Meningkatkan pengakuan atas kemampuan individu
- i. Memperbesar tekad untuk mandiri

#### **2.1.6 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018, 15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut :

##### **a. Tujuan sosial**

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility (CSR)* seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (*Research & Development*), serta menyelenggarakan gerakan dan mesponsori berbagai kegiatan sosial.

Perusahaan merupakan bagian integrasi dari kehidupan masyarakat. Perusahaan akan menjadi efektif selama menjalankan aktivitas yang

dibutuhkan masyarakat. Kontribusi perusahaan terhadap masyarakat mengindikasikan bahwa faktor di luar organisasi akan berpengaruh terhadap aktivitas dan kemajuan organisasi. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis untuk menyediakan produk dan jasa yang diperlukan dengan tingkat harga yang wajar, bermutu, dan pengiriman yang tepat waktu. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis mematuhi nilai dan norma sosial. Masyarakat menginginkan setiap perusahaan bisnis dapat menyerap dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada, dan pada akhirnya masyarakat menghendaki agar setiap karyawan diperlakukan secara adil dan bijaksana.

a. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan. Efektivitas organisasional bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa-biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan.

Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

### **2.1.7 Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

#### **A. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang tidak dipengaruhi oleh *reward* secara formal baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan meraih fungsi organisasi yang efektif dan efisien. Karakteristik perilaku OCB dapat ditandai dengan bantuan yang diberikan bukan merupakan bagian dari tugas, dilakukan secara spontan dan tidak diminta dan dengan membantu rekan kerja tidak akan menjadikan karyawan memperoleh *reward*. OCB ini merupakan perilaku yang dilakukan seorang karyawan dengan sukarela serta adanya rasa sebagai anggota organisasi yang merasa puas apabila dapat melakukan suatu yang lebih kepada organisasi sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberi hukuman, perilaku ini bukan sebagai akibat dari adanya sistem penghargaan yang diberikan perusahaan secara formal tetapi perilaku ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Organ dan Ryan (1995), OCB adalah perilaku-perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukannya, serta bukan merupakan bagian dari deskripsi

pekerjaan yang kerja dimiliki oleh karyawan. Contohnya meliputi bantuan pada teman untuk meringankan beban kerja mereka.

Garay (2006) menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seseorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan insiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberi hukuman. Sementara itu Waspodo dan Minadianti (2012) mengatakan bahwa OCB atau yang disebutnya sebagai *extra-role behavior* (ERB), adalah perilaku yang menguntungkan organisasi atau diarahkan untuk menguntungkan organisasi, dilakukan secara sukarela, dan melebihi ekspektasi peran yang ada. Artinya, OCB secara sederhana dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang berakar dari kerelaan dirinya untuk memberikan kontribusi melebihi peran inti atau tugasnya terhadap perusahaannya. Perilaku tersebut dilakukannya, baik secara disadari maupun tidak disadari, diarahkan maupun tidak diarahkan, untuk dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi perusahaannya.

Waspodo dan Minadianti (2012) menjelaskan bahwa OCB adalah perilaku karyawan yang mempraktikkan peranan tambahan dan menunjukkan sumbangannya kepada organisasi melebihi peran spesifikasinya dalam kerja. Menurut mereka juga, kesediaan dan keikutsertaan untuk melakukan usaha yang melebihi tanggung

jawab formal dalam organisasi merupakan sesuatu yang efektif untuk meningkatkan fungsi sebuah organisasi.

Robbins (2008) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif dan efisien. OCB juga mengacu pada perilaku-perilaku diluar kewajiban-kewajiban dari yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan. Mencakup perilaku membantu orang lain tanpa pamrih, melakukan pekerjaan yang berat dengan sabar, ikut terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, dan melakukan kinerja yang melebihi kewajiban dari yang diperintahkan (McShane & Von Glinow,2003).

Berdasarkan beberapa definisi-definisi yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa OCB pada karyawan merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*) yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara efisien.

#### B. Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Aspek-aspek OCB menurut Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006) terbagi menjadi lima aspek yaitu,

##### a. *Altruism* (Menolong Orang Lain)

Perilaku menolong yang timbul bukan karena adanya tekanan atau kewajiban pada tugas-tugas yang berkaitan dengan operasi-operasi organisasional, melainkan tindakan tersebut bersifat sukarela dan tidak berdasar norma-norma tertentu. Menolong orang lain baik yang



berhubungan dengan tugas dalam organisasi ataupun masalah pribadi orang lain. Hal ini dilakukan tanpa mengharapkan imbalan apapun.

b. *Consciousness* (Perilaku Melebihi Standar Minimum)

Perilaku melebihi standar persyaratan minimum organisasi yang diharapkan organisasi. Individu yang sadar akan tanggung jawabnya mempunyai perilaku tepat pada waktu, tinggi dalam kehadirannya, melakukan sesuatu melebihi kebutuhan dan harapan normal, bijaksana dalam mengikuti peraturan-peraturan organisasi.

c. *Courtesy* (Menghormati Orang Lain)

Perilaku yang bersifat menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal. Perilaku berbuat baik dan hormat kepada orang lain dalam mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan, termasuk perilaku seperti membantu orang lain, membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan, atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah di organisasi. Individu yang memiliki dimensi ini tinggi adalah orang yang menghormati, menghargai, dan memperhatikan orang lain. Karyawan dengan perilaku *courtesy* lebih peka dan berpikiran terbuka dengan hak-hak orang lain.

d. *Sportmanship* (Bersikap Toleran)

Perilaku yang menunjukkan daya toleransi dan sportifitas tinggi terhadap organisasi tanpa mengeluh kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan atau masalah bahkan jika individu tidak setuju atau setuju

dengan perubahan yang menolong orang lain baik yang berhubungan dengan tugas dalam organisasi ataupun masalah pribadi orang lain. Hal ini dilakukan tanpa mengharapkan imbalan apapun.

e. *Civic Virtue* (Menjadi Warga yang Bijak)

Perilaku yang menunjukkan keinginan untuk tanggung jawab dan berperan serta dalam aktivitas organisasi, memiliki kepedulian terhadap kelangsungan organisasi. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Perilaku ini ditunjukkan dengan keinginan untuk berpartisipasi aktif dalam organisasi. *Civic virtue* dapat dijelaskan sebagai kesediaan karyawan untuk terlibat dalam hal-hal yang rutin maupun tidak rutin dalam organisasi untuk menciptakan kesan baik dari organisasi.

Secara umum *citizenship behavior* merujuk pada tiga elemen utama (Ahdiyana, 2011) yaitu,

- a. Kepatuhan (*obedience*), yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi.
- b. Loyalitas (*loyalty*), yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi.
- c. Partisipasi (*participation*), yang menggambarkan kemauan karyawan untuk secara aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam OCB menurut Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006) meliputi *altruism*, *consciousness courtesy*, *sportmanship* dan *civic virtue*. Sedangkan menurut Ahdiyana (2011) meliputi elemen kepatuhan (*obedience*), loyalitas (*loyailty*), dan partisipasi (*participation*). Menurut Padsakoff, dkk (2000) ada tujuh aspek dalam OCB yaitu *Sportmanship*, *civicvirtue*, *helping behaviour*, *organizational loyalty*, *organizational compliance*, *individual initiative*, dan *self development*. Dalam penelitian ini peneliti memilih aspek-aspek yang dikemukakan oleh Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006), karena aspek yang dibuat lebih detail sehingga memudahkan peneliti dalam pembuatan instrumen pengumpulan data.

### C. Motif-motif yang mendasari OCB

Seperti halnya sebagian besar perilaku yang lain, OCB ditentukan oleh banyak hal, artinya tidak ada penyebab tunggal dalam OCB. Sesuatu yang masuk akal bila kita menerapkan OCB secara rasional. Salah satu pendekatan motif dalam perilaku organisasi berasal dari kajian Mc Clelland dan rekan-rekannya.

Menurut Mc Clelland (dalam Umam, 2010), tingkah laku timbul karena dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri manusia. Dalam diri individu terdapat tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah lakunya. Adapun kebutuhan yang dimaksudkan menurut teori motif sosial adalah:

- a. Motif berprestasi (*need for achievement*), mendorong orang untuk menunjukkan suatu standar keistimewaan (*excellence*), mencari prestasi

dari tugas, kesempatan atau kompetisi. Kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

- b. Motif afiliasi (*need for affiliation*), mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain. Motif afiliasi merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungan dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- c. Motif kekuasaan (*need for power*) mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain. Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain.

#### D. Manfaat OCB bagi perusahaan

Dari hasil-hasil penelitian mengenai pengaruh OCB terhadap kinerja organisasi, dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

1. OCB meningkatkan produktifitas rekan kerja.
  - a. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, sehingga akan meningkatkan produktifitas rekan kerjanya 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 produktifitas pimpinan.
  - a. Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu pimpinan mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektifitas unit kerja.
  - b. Karyawan yang sopan, yang menghindari konflik yang terjadi dengan rekan kerja akan menolong pimpinan 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 pimpinan, konsekuensinya pimpinan dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan.
  - b. Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi, hanya membutuhkan pengawasan yang minimal dari pimpinan, sehingga pimpinan dapat mendelegasikan tanggungjawab yang lebih besar kepada mereka. Ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh pimpinan untuk melakukan tugas yang lebih penting.
  - c. Karyawan yang menampilkan perilaku *sportsmanships* akan sangat menolong pimpinan tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk menghadapi 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, dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau pimpinan) tidak perlu menghabiskan energi, serta waktu untuk memelihara 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 mengkoordinasi kegiatan- kegiatan kelompok kerja.
- a. Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan dengan unit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial mengefektifkan efektifitas dan efisiensi kelompok.
  - b. Menampilkan perilaku *courtesy*, (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 moril dan kerekatan, serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi, membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.

- b. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportsmanships* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) 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 pekerjaan berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari unit kerja.
  - b. Karyawan yang *conscientious* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada unit kerja.
8. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.
- a. Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.
  - b. Karyawan yang secara 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 *conscientiousnes* (misalnya kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan

perubahan yang terjadi dilingkungannya.

E. Faktor – Faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan hal yang penting dalam organisasi. Peningkatan OCB karyawan dapat diidentifikasi oleh berbagai faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan OCB. Untuk dapat meningkatkan OCB karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatkan OCB. Menurut Organ et al. (2006) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu:

1) Faktor Internal

Faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain adalah kepuasan kerja, komitmen, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi.

a. Kepuasan Kerja

Faktor internal yang dapat membentuk OCB, salah satunya yang terpenting adalah kepuasan kerja, pernyataan tersebut sangat logis bahwa kepuasan kerja merupakan penentu utama OCB karyawan (Robbins, 2006). Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawan yang puas mungkin lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman – pengalaman positif mereka (Robbins, 2006). Organ dan Bateman (1983) menyatakan bahwa semua dimensi dari kepuasan kerja seperti work, co-



worker, supervision, promotions, pay, dan overall berkolaborasi positif dengan OCB.

#### b. Komitmen Organisasi

Faktor lain yang berperan dalam membantu OCB karyawan adalah komitmen organisasi. Banyak penelitian yang sudah dilakukan untuk menguji hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB seperti yang dilakukan oleh Ackfeldt dan Coote (2000) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh pada OCB. Chen dan Fransesco (2003) meneliti hubungan antara tiga komponen dari komitmen dan kinerja karyawan di Cina, peneliti menemukan bahwa komitmen berpengaruh positif pada kinerja in-role dan OCB, sedangkan continuance commitment tidak ada pengaruhnya dengan kinerja in-role tetapi berpengaruh negatif pada OCB karyawan di Cina.

#### c. Kepribadian

Kepribadian juga bisa menjadi variabel yang mempengaruhi OCB. Organ (1990) berpendapat bahwa perbedaan individu merupakan predictor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan OCB mereka, maka diyakini bahwa beberapa orang yang memperlihatkan siapa mereka atau bagaimana mereka memperlihatkan kepribadian mereka akan lebih mungkin untuk mereka menampilkan OCB. Dasar kepribadian untuk OCB yaitu merefleksikan diri/trait predisposisi karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh – sungguh. Kepribadian merepresentasikan konsep orang secara keseluruhan,

oleh karena itu kepribadian mencakup persepsi, pengetahuan, motivasi dan lainnya.

d. Moral Karyawan Dalam Djati (2008)

Moral berasal dari bahasa latin yaitu *mores* yang berarti keasusilaan, tabiat atau kelakuan. Moral memuat ajaran atau ketentuan baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja. Dapat diartikan bahwa moral merupakan kewajiban – kewajiban susila seseorang terhadap masyarakat atau dalam konteks penelitian ini terhadap organisasi. Sasaran dari moral adalah keserasian atau keselarasan perbuatan – perbuatan manusia dengan aturan – aturan yang mengenai perbuatan – perbuatan manusia itu sendiri (Salam, 2000). Dengan demikian moralitas bukan hanya sekedar sistem perilaku yang telah merupakan suatu sistem perintah. Dapat dikatakan bahwa perilaku yang tidak tetap, secara moral tidak lengkap. Unsur – unsur moralitas meliputi unsur keteraturan dan makna otoritas. Tambahan lagi kedua unsur moralitas tersebut terjalin erat, dan jalinan kedua unsur tersebut berasal dari gagasan yang lebih kompleks yang merangkum keduanya, yaitu konsep mengenai disiplin. Disiplin mengatur perilaku yang selalu terulang dalam konsisi – kondisi tertentu. Namun tidak mungkin disiplin tanpa otoritas, yaitu tanpa otoritas yang mengaturnya. Oleh karena itu sebagai ringkasan dapat dikatakan bahwa unsur fundamental dari moralitas adalah semangat disiplin (Abdullah, 1986).

e. Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (*energy*) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat presistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan

suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu. Motivasi tergantung dari kekuatan motifnya. Motivasi yang diartikan juga sebagai motif manusia merupakan kebutuhan, keinginan, atau dorongan dalam diri individu, atau sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu, atau menanggapi sesuatu. Kebutuhan manusia yang tidak terbatas meliputi kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan hasil pembelajaran, sehingga motivasi sebagai tenaga yang menyebabkan suatu perilaku yang memuaskan kebutuhan (Berkowitz et al., 2000).

## 2) Faktor Eksternal

OCB dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi.

### a. Gaya Kepemimpinan

Faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB adalah gaya kepemimpinan. Shahzad et al. (2010) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap OCB. Zeng et al. (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat berkontribusi untuk perkembangan lebih kuat pada persepsi sarana organisasi dan individu. Hal ini yang menyebabkan OCB meningkat. Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pola tindakan pemimpin secara

keseluruhan seperti yang dipresepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan.

b. Kepercayaan pada Pimpinan

Faktor lain yang menjadi perhatian juga adalah kepercayaan terhadap pimpinan (trust in leader). Podsakoff et al. (1990) menyatakan bahwa kepercayaan terhadap pimpinan dapat memperkuat hubungan kepemimpinan terhadap OCB. Kepercayaan terhadap pimpinan didefinisikan sebagai kunci mediasi hubungan antara kepemimpinan dengan OCB yang didukung oleh penelitian MacKenzie et al. (2001), Podsakoff et al. (1990). Podsakoff et al. (1990) menemukan bahwa setelah adanya kontrol, kepercayaan pada pimpinan memediasi kepemimpinan pada altruism, courtesy, sportsmanship dan conscientiousness. Akhirnya MacKenzie et al. (2001) menemukan bahwa kepercayaan pada pimpinan memediasi pengaruh positif dari perilaku kepemimpinan dan dukungan individu pada sportsmanship dan berpengaruh negatif dari stimulasi dari dua bentuk OCB.

a. Budaya Organisasi

Penjelasan tentang budaya organisasi, tampaknya tidak dapat didefinisikan secara singkat. Ada beberapa deskripsi yang menjelaskan hal ini. Menurut pandangan antropologis, budaya didefinisikan sebagai program mental kolektif dari orang – orang dalam suatu masyarakat yang mengembangkan nilai – nilai kepercayaan dan perilaku yang sama. Kajian budaya organisasi menurut Schein (1991) yaitu budaya organisasi mengacu

ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu terhadap organisasi yang lain.

Dari sumber yang sama Robbins (2003) memaknai budaya organisasi sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan pegawai dan nasabah. Keberadaan budaya organisasi memiliki peran yang esensial untuk tercapainya tujuan organisasi dalam era globalisasi seperti sekarang ini. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya yang kuat akan dapat mempengaruhi tingkat keeratan bagi para karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga perlu dikondisikan budaya yang kuat untuk terus melekat pada setiap pribadi karyawan. Jika budaya yang kuat dapat terkondisi dengan baik akan mendukung terhadap pencapaian tujuan organisasi.

### **2.1.8 Kinerja Pegawai**

#### **A. Definisi Kinerja Pegawai**

Kinerja suatu organisasi atau perusahaan adalah akumulasi dari semua kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) atau individu yang bekerja didalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja organisasi adalah melalui peningkatan masing – masing SDM. Kinerja SDM adalah tingkat pencapaian prestasi atau hasil seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2005), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2008), kinerja

adalah sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya secara bersama. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia atau karyawan dalam jangka waktu tertentu dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### B. Indikator – Indikator dalam Pengukuran Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja penting dilakukan karena hal tersebut akan memberikan bukti apakah hasil dari kinerja seorang karyawan telah melebihi 20 target atau belum, untuk itu diperlukan hal – hal yang menjadi tolak ukur serta kriteria keberhasilan kinerja karyawan. Mathis & Jackson (2010) menjelaskan apa saja standar utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu:

##### 1. *Quantity of Output*

*Quantity of Output* dilakukan dengan cara membandingkan antara standar pekerjaan yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan.

##### 2. *Quality of Output*

*Quality of Output* diukur dari presepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Standar ini lebih menekankan pada kualitas yang dihasilkan dibanding jumlah yang dihasilkan.

### 3. *Timelines of Output*

Ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja. Apabila pegawai dapat memperpendek atau mempersingkat waktu pengerjaan, maka pegawai tersebut dapat dikatakan telah memiliki prestasi kerja yang baik.

### 4. *Presence at Work*

Asumsi, yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawannya dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.

### 5. *Efficiency of Work Completed*

Suatu pelaksanaan kerja dengan cara tertentu, tanpa mengurangi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.

### 6. *Effectiveness of Work Completed.* Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan output yang diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kuantitas output dapat dinilai dari hasil kerja yang lebih baik dibandingkan rekan kerja dan sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi. Kualitas output dapat dinilai dari kecermatan dalam melaksanakan setiap pekerjaan serta kinerja yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah diberikan organisasi. Waktu

keluaran dapat dinilai dari waktu penyelesaian pekerjaan apakah meningkat dari periode sebelumnya atau penyelesaiannya lebih cepat dibandingkan dengan rekan kerja. Tingkat kehadiran dapat dinilai dari waktu yang telah ditentukan organisasi. Efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan dapat dinilai dari apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar yang diberikan organisasi serta apakah karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan waktu seminimal mungkin. Efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan dapat dinilai dari apakah tugas yang diselesaikan sesuai dengan rencana dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja adalah menurut pendapat Malthis & Jackson.

### C. Dimensi Kinerja

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan, karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak.

Mangkunegara (2008) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

#### 1. Efisiensi Waktu

Waktu penyelesaian tugas yang diberikan dan sikap terhadap waktu luang.

#### 2. Produktivitas

Kemampuan untuk menyelesaikan target dan kemampuan menumbuhkan ide.



### 3. Kualitas Hasil

Meningkatkan kualitas hasil pekerjaan, tidak banyak melakukan kesalahan, dan tidak melakukan kecurangan.

### 4. Perilaku

Tanggung jawab dan menghargai kritik.

## D. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

### a. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Menurut Podsakoff dan MacKenzie (2000) dalam Kelana (2009), OCB memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan kinerja karyawan, peningkatan kinerja manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi efektif dalam mengkoordinasikan kegiatan – kegiatan unit kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai terbaik, dan meningkatkan stabilitas kerja organisasi. Kontribusi karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan juga dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Adanya OCB menjadikan interaksi sosial pada pegawai-pegawai di perusahaan menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, serta meningkatkan efisiensi kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Kambu (2012) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara OCB dengan kinerja karyawan. OCB secara langsung mampu meningkatkan kinerja pegawai.

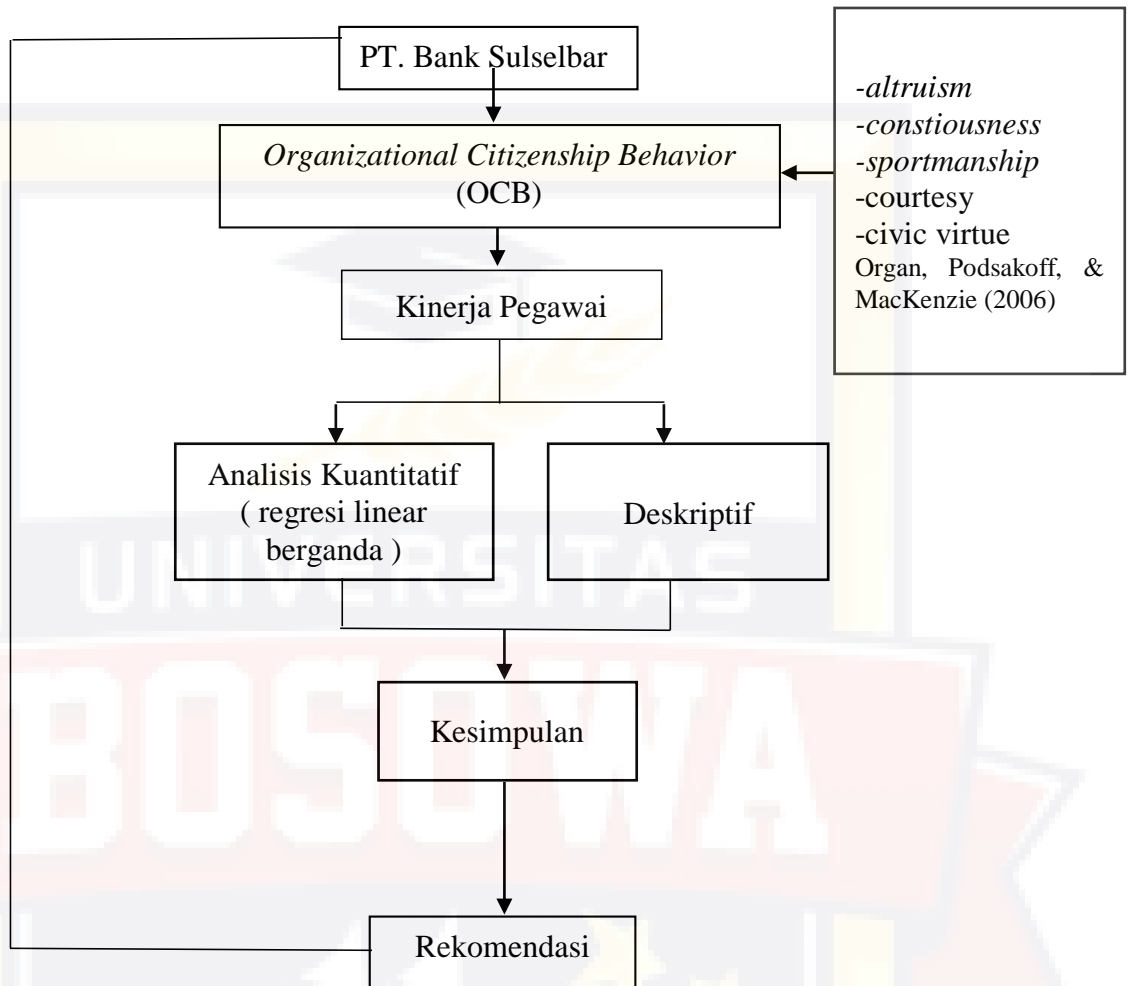
### 2.1.9 Hubungan antar Variabel

#### A. Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang berada dalam diri karyawan memberikan dampak pada berlangsungnya proses dalam sebuah organisasi. OCB mendukung individu untuk dapat menyelesaikan tugasnya dan memberikan perilaku baik kepada rekan kerja dan organisasi. Menurut Katz (1964) dalam Bolino et al. (2002) organisasi akan lebih berfungsi efektif apabila 26 pegawai memberikan kontribusi melebihi tugas – tugas formalnya. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki 5 (lima) dimensi yang menjadi indikator.

Kelima dimensi tersebut adalah; *Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, dan Civic Virtue*. Dimensi tersebut mengarahkan karyawan untuk saling membantu dalam pekerjaan dan memberikan yang terbaik untuk organisasi. Kinerja dihasilkan melalui banyak hal diantaranya lingkungan kerja termasuk rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan bantuan dan menjadi contoh yang baik akan memberikan dampak bagi sesama karyawan. OCB yang berada dalam sebuah organisasi mendorong terciptanya lingkungan organisasi yang lebih efektif dan positif. Hal ini dapat mendukung pegawai yang belum menerapkan OCB untuk berperilaku lebih dan membantu meningkatkan kinerjanya. Dari kedua penjelasan mengenai OCB dan Kinerja dapat disimpulkan bahwa keduanya berhubungan.

## 2.2 Kerangka Pikir



### 2.3 Hipotesis.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dan tinjauan teori yang sudah dipaparkan, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sulselbar Cab. Utama Makassar.
2. Diduga bahwa *Altruism* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sulselbar Cab. Utama Makassar.
3. Diduga bahwa *Conscientiousness* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sulselbar Cab. Utama Makassar.
4. Diduga bahwa *Sportmanship* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sulselbar Cab. Utama Makassar.
5. Diduga bahwa *Courtesy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sulselbar Cab. Utama Makassar.
6. Diduga bahwa *Civic Virtue* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sulselbar Cab. Utama Makassar.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT Bank Sulselbar yang berlokasi di Jl. DR. Ratulangi No.16, Mangkura, Kec. Ujung Pandang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Sedangkan waktu yang digunakan kurang dalam melakukan penelitian diperkirakan kurang lebih dua bulan lamanya dimulai dari bulan Februari sampai Mei 2022.

### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara (Sugiyono 2018:137). Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan survei dan melakukan pengumpulan data sebanyak mungkin, dengan menggunakan beberapa metode, yaitu:

1. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner yaitu dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan secara tertulis dengan menyebar angket dan disertai dengan alternatif

jawaban yang akan diberikan kepada responden, yaitu konsumen PT Bank Sulselbar Cab Utama Makassar. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan mengenai masalah yang diteliti. Bentuk kuesioner yang dibuat adalah kuesioner berstruktur, dimana materi pertanyaan menyangkut pendapat konsumen mengenai perilaku konsumen terhadap minat beli pada PT Bank Sulselbar Cab Utama Makassar.

### **3.3 Jenis Data dan Sumber Data**

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner, dan dokumentasi.
2. Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media. *Website*, internet dan seterusnya.

### **3.4 Metode Analisis**

Dalam penelitian ini digunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, Sugiyono (2018: 147)

### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2016:192) Analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

Y= Kinerja Pegawai

a= Konstanta

$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5$ = Koefisien regresi

$X_1$ = *Altruism*

$X_2$ = *Conscientiousness*

$X_3$ = *Sportmanship*

$X_4$ = *Courtesy*

$X_5$ = *Civic Virtue*

e= error

### 3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas yakni: *organizational citizenship behavior* (X) sedangkan yang menjadi variabel terikat yakni kinerja pegawai (Y).

#### 1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan ditetapkan agar mendapatkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

#### 2. *Organizational Citizenship Behavior*

*Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapatkan penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas, sikap menolong, patuh terhadap aturan, sikap sportif dan positif karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal. Terdapat tiga kategori utama dalam OCB, yaitu:



- a. *Altruism* (sikap menolong ). Sikap ini ditunjukkan dengan menolong orang lain yang dalam hal ini adalah rekan kerja. Altruism merupakan sikap membantu atau menolong orang lain serta menggantikan tugas orang lain, item dalam penelitian yang digunakan terkait dengan altruism yaitu: kesediaan pegawai untuk menggantikan tugas pegawai lain.
- b. *Conscientiousness* (patuh terhadap aturan). Perilaku yang ditunjukkan pegawai dengan memenuhi persyaratan yang diajukan oleh organisasi. Item dalam penelitian yang digunakan terkait conscientiousness yaitu: Kepatuhan pegawai terhadap semua peraturan di PT Bank Sulselbar. Sikap tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. *Sportmanship* ( sikap sportif dan positif ). Kesediaan pegawai dalam memberikan toleransi kepada pegawai lain yang mengeluh. Perilaku ini ditunjukkan dengan sikap sportif dan positif dalam melaksanakan tugas. Item dalam penelitian yang digunakan terkait sportmanship yaitu: karyawan tidak pernah mengeluh dalam melaksanakan pekerjaan. Kepercayaan pegawai terhadap pimpinan PT Bank Sulselbar.
- d. *Courtesy* ( Menghormati Orang Lain )  
Perilaku yang bersifat menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal. Perilaku berbuat baik dan hormat kepada orang lain dalam mengatasi permasalahan yang

berkaitan dengan pekerjaan, termasuk perilaku seperti membantu orang lain, membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan, atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah di organisasi.

e. *Civic Virtue* (Menjadi Warga yang Bijak)

Perilaku yang menunjukkan keinginan untuk tanggung jawab dan berperan serta dalam aktivitas organisasi, memiliki kepedulian terhadap kelangsungan organisasi. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Perilaku ini ditunjukkan dengan keinginan untuk berpartisipasi aktif dalam organisasi.

### **3.6 Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016;117). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.

#### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Sugiyono, 2016;118). Pengambilan sampel dilakukan dengan pertimbangan bahwa populasi yang ada sangat besar jumlahnya, sehingga tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi yang ada, sehingga dibentuk sebuah perwakilan populasi. Jumlah Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Bank Sulselbar Cab Utama yang berjumlah 91 karyawan. Sugiyono (2017:84) definisi nonprobol sampling adalah: teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis nonprobelitiy sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Sugiyono (2017:85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan PT. Bank Sulselbar Cab Utama Makassar yang berjumlah 91 karyawan.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar yang beralamat di jalan DR Sam Ratulangi no 16, Mangkura, kec. Ujung Pandang, kota Makassar, Sulawesi Selatan. Responden yang digunakan adalah pegawai PT Bank Sulselbar Cab Utama Makassar. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret 2022 sampai dengan Mei 2022.

#### 4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

##### Visi

“Menjadi Bank Kebanggaan dan Pilihan Utama Membangun Kaeasan Timur Indonesia.”

##### Misi

1. Memberikan Pelayanan Prima yang berkualitas dan terpercaya.
2. Mitra Strategis PEMDA dalam menggerakkan sektor riil.
3. Memberikan nilai tambah optimum bagi stakeholder.

#### 4.1.2 Sejarah Perusahaan

PT. Bank Sulselbar (dahulu BPD Sulawesi Selatan) didirikan atas dasar Surat Keputusan penguasa daerah Sulawesi Selatan – Tenggara No. 044/KPTS/PerPerda/61, tertanggal 02 Januari 1961 dan ditandatangani oleh Panglima Komando Daerah Militer atau Kodam XIV Hasanuddin, yakni Kol. Inf. M. Yusuf.

PT. Bank SulSel semula berbentuk Perseroan Terbatas dengan PT. Bank SulSel – Tenggara berdasarkan akte notaris A. Raden Kardiman di Jakarta No. 95 tanggal 23 Januari 1961 berkedudukan di Makassar. Kemudian berdasarkan akte notaris A. Raden Kardiman di Jakarta No, 67 tanggal 17 Juli, nama PT. Bank SulSel – Tenggara statusnya diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah TK I Sulawesi Selatan – Tenggara, yang memiliki modal besar Rp. 250.000.000,- (dua ratus lima puluh juta rupiah).

Peraturan Daerah No. 002 Tahun 1964 untuk pertama kalinya diadakan perubahan dengan Peraturan Daerah No. 002 Tahun 1964 dengan isi perubahan

1. Nama Bank Pembangunan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan – Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah TK I Sulawesi Selatan.
2. Modal dasar sebesar Rp. 250.000.000,- (dua ratus lima puluh juta rupiah) diubah menjadi Rp. 1.000.000.000,- (satu milyar rupiah).

Hal ini sebagai akibat pemisahan antara provinsi Daerah TK. I Sulawesi Selatan dengan Daerah TK. I Sulawesi Tenggara.

Sesuai dengan Peraturan Daerah No. 002 tahun 1964 untuk ketiga kalinya diadakan perubahan dengan Peraturan Daerah Propinsi Tk. I Sulawesi Selatan No. 11 tahun 1963 dengan perubahan tersebut modal dasar sebesar Rp. 6.000.000.000,- (enam milyar rupiah) menjadi sebesar Rp. 25.000.000.000,- (dua puluh lima milyar rupiah).

Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sulawesi Selatan didirikan atas dasar Keputusan Penguasa Daerah Sulawesi Selatan – Tenggara No. 004/KTPS/PerPerda/61, tertanggal 02 Januari 1961 yang berlokasi di jalan Dr.

Ratulangi No. 16 Makassar. Begitu pesatnya perkembangan Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sulawesi Selatan sehingga dirasakan perlu untuk membuka kantor cabang, cabang pembantu dan kantor kas, di mana letak kantor Cabang Utama di jalan Dr. Ratulangi No. 16 Makassar sedangkan kantor cabang terletak di beberapa Kabupaten, antara lain Maros, Pare-Pare, Sidrap, Pinrang, Polmas, Makale, Mamuju, Palopo, Sengkang, Bone, Sinjai, Bulukumba, Jenepono, dan Bantaeng. Kantor cabang pembantu terletak di kabupaten Majene, Soppeng, Barru, Pangkep, Gowa, Takalar, Enrekang dan kantor kas terletak di Kantor Dipenda TK I. Sulawesi Selatan, Kantor Gubernur Tk. I Kantor gabungan dinas-dinas, kantor PU Tk I Sulawesi Selatan dan BPD Selayar. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan didirikan di Makassar pada tanggal 13 Januari 1961 dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara sesuai dengan Akta Notaris Raden Kadiman di Jakarta No. 95 tanggal 23 Januari 1961. Kemudian berdasarkan Akta Notaris Raden Kadiman No. 67 tanggal 13 Juli 1961 nama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara.

Berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara No. 002 tahun 1964 tanggal 12 Februari 1964, nama Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara dengan modal dasar Rp250.000.000. Dengan pemisahan antara Propinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan dengan Propinsi Tingkat I Sulawesi Tenggara, maka pada akhirnya Bank berganti nama menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan. Dengan lahirnya Peraturan Daerah No. 01 tahun 1993 dan

penetapan modal dasar menjadi Rp25 milyar, Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dengan sebutan Bank BPD Sulsel dan berstatus Perusahaan Daerah (PD). Selanjutnya dalam rangka perubahan status dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) diatur dalam Peraturan Daerah No. 13 tahun 2003 tentang Perubahan Status Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dari PD menjadi PT dengan Modal Dasar Rp. 650 milyar.

Akta Pendirian PT telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI berdasarkan Surat Keputusan No. C-31541.HT.01.01 tanggal 29 Desember 2004 tentang Pengesahan Akta Pendirian Perseroan Terbatas Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan disingkat Bank Sulsel, dan telah diumumkan pada Berita Negara Republik Indonesia No. 13 tanggal 15 Februari 2005, Tambahan No. 1655/2005. Pada tanggal 10 Februari 2011, telah dilakukan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPS LB) yang dilakukan secara circular resolution dan Keputusan RUPS LB tersebut telah disetujui secara bulat oleh para pemegang saham. Keputusan RUPS LB tersebut telah dibuatkan aktanya oleh Notaris Rakhmawati Laica Marzuki, SH dengan Akta Pernyataan Tentang Keputusan Para Pemegang Saham sebagai Pengganti Rapat Umum Pemegang Saham Perseroan Terbatas PT Bank Sulsel, Nomor 16 Tanggal 10 Februari 2011. Dimana dalam Akta tersebut para pemegang saham memutuskan untuk merubah nama PTBank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan disingkat PT Bank Sulsel menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat disingkat PT Bank Sulselbar. Perubahan ini telah memperoleh persetujuan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan nomor AHU-

11765.AH.01.02. Tahun 2011 Tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan. Disamping itu, perubahan nama ini juga telah memperoleh Persetujuan Bank Indonesia berdasarkan kepada Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor: 13/32/KEP. GBI/2011 Tentang Perubahan Penggunaan Izin Usaha Atas nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Disingkat PT. Bank Sulselbar Menjadi Izin Usaha Atas Nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat Disingkat PT Bank Sulselbar.

**A. Makna Logo PT Bank Sulselbar**



**Bank Sulselbar**

Elemen 1 dan elemen 2 tampil sebagai satu-kesatuan (tidak terpisahkan) membentuk imajinatif sebuah perahu. Bank Sulselbar mengadopsi nilai-nilai semangat, team work, etos kerja, budaya, dari sebuah perahu sebagai simbol/ciri khas daerah Sulawesi Selatan. Perahu/sompe diartikan sebagai bepergian mencari rejeki (bergerak luas mengumpulkan keuntungan), diangkat sebagai salah satu unsur budaya Sulawesi Selatan yang begitu kuat, kokoh tapi stabil



dalam kedinamisannya dan bercitra modern terbuka akan segala peluang dan tantangan menuju tujuan kemakmuran bagi daerahnya. Tampil berkesan korporat perbankan/lembaga keuangan yang bersih sebagai wujud manajemen yang bersih di bawah kepemimpinan yang handal, mengerti perjalanan Bank Sulselbar dan berpijak pada nilai budaya Sulawesi Selatan dalam mengembangkan daerahnya. Bank Sulselbar dengan semangat “*Good Corporate Governance*” senantiasa dinamis mengemban visi dan misinya demi terwujudnya gerak perekonomian yang terus menerus.

Kemakmuran, kesuburan, kesejahteraan, penyegaran, alam, simbol dari kehidupan.

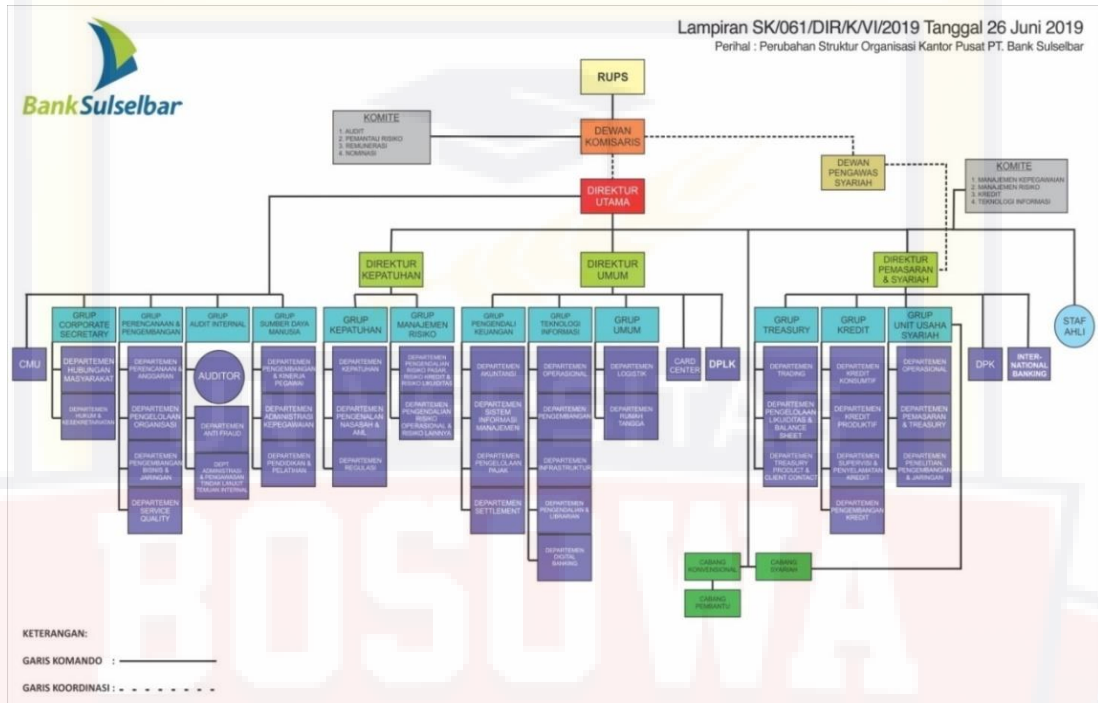
Corporhate, mature, elegan, stabil, konstan, kokoh,handal, pengalaman, dapat diandalkan, wakil dari air dan langit (harapan).

Bank Sulselbar tampil penuh keyakinan dan rasa bangga terus bergerak membangun perekonomian Indonesia dan rasa bangga membawa nama wilayah Sulawesi Selatan serta bangga membangun daerah Sulawesi Selatan.

### 4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Berikut ini merupakan struktur organisasi dari PT. PLN (Persero) Area

Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar :



**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Bank Sulselbar Cab Utama Makassar**

Adapun untuk pembagian tugas kerja secara umum dapat dijelaskan sebagai berikut:

Description Job tiap-tiap bagian :

1. Pemimpin Cabang
  - a. Memasarkan kredit, dana dan jasa Bank kepada nasabah /calon nasabah
  - b. Menjalin hubungan baik dengan Pemda dan Masyarakat
  - c. Melakukan koordinasi dan supervisi terhadap Wakil Pemimpin Cabang.

## 2. Wakil Pemimpin Cabang – 1

- a. Memasarkan kredit, dana dan jasa Bank kepada nasabah /calon nasabah
- b. Mempergandakan penjualan produk kredit, dana dan jasa Bank (cross selling) kepada nasabah/calon nasabah
- c. Memberikan kredit komsumtip dan komersial
- d. Mengelola kredit golongan I, II dan III (komsumtif dan komersial)
- e. Melaksanakan pembinaan nasabah dan penagihan
- f. Melayani transaksi-transaksi giro, tabungan dan deposito
- g. Melayani transaksi jasa dalam negeri
- h. Menyediakan informasi dan service kepada nasabah
- i. Melaksanakan manajemen penerbitan kartu ATM
- j. Mengelola administrasi kredit

## 3. Wakil Pemimpin Cabang – 2

- a. Mengelola administrasi transaksi DN dan kliring, transfer, inkaso, delegasi kredit
- b. Mengelola administrasi keuangan cabang
- c. Mengelola administrasi umum dan personalia cabang
- d. Melayani setoran dan pengambilan tunai termasuk setoran kegiatan eksternal payment point dan kantor kas

## 4. Pemimpin Seksi Pemasaran

- a. Memasarkan kredit, dana dan jasa Bank kepada nasabah /calon nasabah
- b. Mempergandakan penjualan produk kredit, dana dan jasa Bank (cross selling) kepada nasabah / calon nasabah

- c. Memproses permohonan kredit modal kerja sector perdagangan
  - d. Memproses permohonan kredit konsumtif kepada pegawai negeri
  - e. Melaksanakan pembinaan nasabah dan penagihan
  - f. Mengelola kredit golongan I, II dan III (komsumtif dan komersial)
5. Pemimpin Seksi Pelayanan Nasabah
- a. Melayani rekening giro, tabungan dan deposito yang lama dan baru
  - b. Melayani permintaan fasilitas card (ATM)
  - c. Mengelola transaksi deposit on call, deposito berjangka, sertifikat deposito Rupiah, Valuta asing
  - d. Memberikan informasi dan service kepada nasabah
  - e. Mengelola transaksi jasa dalam negeri
  - f. Melayani nasabah prima
  - g. Membuat laporan
6. Pemimpin Seksi Administrasi Kredit
- a. Memproses administrasi fasilitas kredit termasuk bank garansi dan perhitungan bunga pinjaman
  - b. Melakukan pemantauan kolektibilitas pinjaman per debitur (komsumtif dan komersial)
  - c. Membuat laporan perkreditan
  - d. Mengusahakan penyelesaian kredit macet (golongan IV dan V) serta kredit yang dihapusbukuan
  - e. Membantu kantor pusat dalam upaya penyelesaian kredit macet melalui DJPLN atau Pengadilan Negeri dan tindakan pencairan agunan

## 7. Pemimpin Seksi Akuntansi & Administrasi Transaksi

- a. Mengendalikan/mengawasi data entries (vouchers) dan data output computer atas transaksi-transaksi harian
- b. Menangani transaksi-transaksi yang dibukukan ke dalam rekening-rekening finansial kantor cabang
- c. Menganalisa dan melaporkan data informasi mengenai kondisi dan posisi finansial kantor cabang maupun rekening nasabah
- d. Menyiapkan data laporan finansial
- e. Mengendalikan dan memantau dana kantor cabang
- f. Membuat laporan kantor cabang
- g. Melakukan rekonsiliasi rekening nostro, rekening sementara dan rekening penampungan
- h. Mengelola kelancaran sistem komputerisasi kantor cabang, menangani penyelesaian administrasi transaksi kliring
- i. Membuat surat peringatan kepada nasabah penarik cek kosong dan mengelola daftar hitam cek kosong dari Bank Indonesia
- j. Menangani penyelesaian administrasi transaksi transfer
- k. Melakukan entry transaksi keuangan (pemindahan dan kliring) keda dalam system
- l. Menangani penyelesaian bunga deposito, tabungan dan penalti rekening nasabah

#### 8. Pemimpin Seksi Kas

- a. Melayani transaksi - transaksi tunai, kliring dan pemindahbukuan
- b. Melayani kegiatan penukaran valuta asing (valas)
- c. Mengelola kas ATM
- d. Melayani transaksi kas daerah
- e. Mengelola dan melaporkan rekening giro Pemerintah Daerah

#### 9. Pemimpin Seksi Umum

- a. Mengelola masalah kepegawaian kantor cabang
- b. Mengelola keperluan logistic kantor cabang
- c. Mengelola administrasi umum kantor cabang
- d. Menyiapkan laporan lain dan statistic cabang

#### **4.1.4 Kegiatan Operasional Bank Sulselbar**

Kegiatan-kegiatan umum yang dilakukan untuk menjalankan fungsi bank yaitu:

##### 1. Penghimpunan Dana

Jelas sekali fungsi utama bank umum adalah mengumpulkan dana dari masyarakat. Upaya untuk menjalankan fungsi tersebut dilakukan dengan cara mengeluarkan berbagai produk keuangan untuk menyimpan dana, mulai dari tabungan, giro sampai deposito.

##### 2. Pemberian Kredit.

Meskipun pada fungsi awalnya bank hanya menghimpun dan menyediakan layanan jasa perbankan, kini bank sudah dapat menyalurkan kredit kepada masyarakat. Kredit ataupun pembiayaan tersebut diberikan dalam berbagai produk, mulai dari kredit untuk pembelian rumah sampai kredit tanpa agunan.

### 3. Pemindahan Dana

Kegiatan operasional yang satu ini dilakukan untuk menyediakan layanan jasa guna pemerataan pembangunan nasional. Pemindahan yang dilakukan oleh bank dilakukan untuk kepentingan lembaga itu sendiri maupun guna kepentingan nasabah.

### 4. Penyimpanan Barang an Surat Berharga

Kegiatan bank untuk menjalankan fungsi layanan jasa dihadirkan pula dengan penyediaan tempat penyimpanan untuk barang dan surat berharga yang lebih aman dibandingkan disimpan dirumah ataupun pihak yang sulit diminta pertanggung jawabannya.

## 4.2 Deskripsi Data

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan suatu responden untuk disajikan pada penelitian untuk dapat menggambarkan suatu kondisi serta keadaan responden yang dapat membagikan informasi lebih untuk menguasai hasil pada penelitian. Responden pada penelitian kali ini merupakan karyawan pada PT. Bank Sulseklbar Cab Utama Makassar yang dimana karyawan yang bekerja sebanyak 91 orang karyawan, dan kemudian riset ini jenis kelamin, dan usia. Responden pada penelitian kali ini bisa dijabarkan sebagai berikut :

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diuraikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.1 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

NO	Jenis Kelamin	Responden	
		Orang	Persentase %
1	Laki-Laki	47	52%
2	Perempuan	44	48%
<i>Jumlah</i>		91	100%

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan uraian pada tabel 4.1 di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang ada pada penelitian ini sebagian besar merupakan responden laki-laki yaitu 47 orang ataupun 52% dan responden perempuan yaitu 44 orang ataupun 48%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cab Utama Makassar didominasi oleh karyawan laki-laki.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA**

NO	Usia	Responden	
		Orang	Persentase %
1	21-30 Tahun	65	72%
2	31-40 Tahun	19	21%
3	41-50 Tahun	5	5%
4	50+	2	2%
<i>Jumlah</i>		91	100%

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pada tabel 4.2 di atas maka dapat diuraikan bahwa dapat diketahui pada penelitian ini jumlah responden yang berusia 21-30 tahun sejumlah 65 orang ataupun 72%, umur 31-40 tahun sejumlah 19 orang ataupun 21% , dan



umur 41-50 tahun sejumlah 5 orang ataupun 5%, umur 50+ sejumlah 2 orang ataupun 2%. Sehingga pada penelitian kali ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cab Utama Makassar di dominasi oleh karyawan yang berusia 21-30 tahun.

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 2 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR**

No.	Pendidikan Terakhir	Responden	
		Orang	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	25	27
2.	D3	19	20
3.	S1	47	53
Jumlah		91	100

Sumber: Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pada tabel 4.3 diatas dapat diuraikan bahwa dapat diketahui bahwa pada penelitian ini jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir pada tingkat SMA/SMK berjumlah 25 orang atau 27%, sedangkan pada tingkat D3 berjumlah 19 orang atau 20%, dan pada tingkat S1 berjumlah 47 orang atau 53%.

#### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 3 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA**

No.	Masa Kerja	Responden	
		Orang	Persentase (%)
1.	1 – 10 bulan	11	13
2.	1 – 5 tahun	69	76
3.	6 – 10 tahun	6	6
4.	10 – 20 tahun	3	3
5.	20+ tahun	2	2
Jumlah		91	100

Sumber: Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pada tabel 4.4 diatas maka dapat diuraikan bahwa dapat diketahui pada penelitian ini jumlah responden sebagian besar memiliki masa kerja 1 – 5 tahun yaitu sebesar 69 orang atau 76%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar di dominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja selama 1-5 tahun.

#### **4.2.2 Tanggapan Responden**

##### **1. Tanggapan Responden terhadap Variabel *Altruism* ( $X_1$ )**

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel altruism( $X_1$ ) sebagai berikut :

**Tabel 4. 4 DEKSRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL ALTRUISM (X<sub>1</sub>)**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1. P1	39	43	7	2	-	91
2	X1. P2	49	34	6	2	-	91
3	X1. P3	38	40	8	4	1	91
4	X1. P4	36	41	8	4	2	91
Jumlah		162	158	29	12	3	364

Sumber: Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 4 bentuk pernyataan sebagai berikut:

1. Saya dengan senang hati melatih karyawan baru walaupun itu bukan merupakan tanggung jawab saya.
2. Apabila sewaktu waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya.
3. Saya akan membantu teman kerja saya meskipun pada waktu jam istirahat.
4. Apabila ada pekerjaan yang belum diselesaikan oleh rekan kerja yang tidak dapat masuk kerja, saya akan membantu untuk mengerjakan tugasnya.

Diketahui bahwa hasil tanggapan variabel kondisi pekerjaan X<sub>1</sub> menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju, dimana skor totalnya ada 162 yang menjawab sangat setuju, kemudian 158 skor untuk setuju, 29 skor untuk netral, 12 untuk skor tidak setuju, 3 skor untuk sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel X<sub>1</sub> didominasi sangat setuju dimana nilainya yaitu 162.

## 2. Tanggapan Responden terhadap Variabel *Conscientiousness* ( $X_2$ )

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel *conscientiousness* ( $X_2$ ) sebagai berikut :

**Tabel 4. 5 DEKSRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL *CONSCIENTIOUUSNESS* ( $X_2$ )**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2. P1	42	39	8	2	-	91
2	X2. P2	44	35	10	2	-	91
3	X2. P3	40	41	7	3	-	91
4	X2. P4	41	44	4	3	-	91
Jumlah		167	159	29	9	-	364

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 4 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Saya akan menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur perusahaan.
2. Apabila ada rekan kerja yang membutuhkan informasi, maka saya akan berusaha menerangkan informasi tersebut.
3. Saya selalu membuat daftar rencana kerja terlebih dahulu agar dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.
4. Saya akan datang kekantor sebelum jam masuk kerja.

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel penggunaan waktu kerja  $X_2$  menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju dengan skor total 167, kemudian 159 skor untuk setuju, 29 skor untuk netral, 9 untuk skor tidak setuju, 0 skor untuk sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa

jawaban responden terhadap variabel  $X_1$  didominasi sangat setuju dimana nilainya yaitu 167.

### 3. Tanggapan Responden terhadap Variabel *Sportmanship* ( $X_3$ )

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel *sportmanship* ( $X_3$ ) sebagai berikut :

**Tabel 4. 6 DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL *SPORTMANSHIP* ( $X_3$ )**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X3. P1	39	48	1	3	-	91
2	X3. P2	38	39	10	4	-	91
3	X3. P3	47	30	13	1	-	91
4	X3. P4	43	36	9	3	-	91
Jumlah		167	153	33	11	-	364

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 4 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan atasan, saya akan menyelesaikan dengan sungguh-sungguh.
2. Saya akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi.
3. Saya akan memperkecil dan menghilangkan masalah.
4. Saya tidak ber-negative thinking dalam melihat suatu permasalahan.

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel penggunaan waktu kerja  $X_3$  menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju dengan skor total 167, kemudian 153 skor untuk setuju, 33 skor untuk netral, 11 untuk skor tidak setuju, 0

skor untuk sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel  $X_1$  didominasi sangat setuju dimana nilainya yaitu 167.

#### 4. Tanggapan Responden terhadap Variabel *Courtesy* ( $X_4$ )

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel *courtesy* ( $X_4$ ) sebagai berikut :

**Tabel 4. 7 DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VAARIABEL *COURTESY* ( $X_4$ )**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X4. P1	47	35	7	2	-	91
2	X4. P2	34	45	10	2	-	91
3	X4. P3	48	35	6	2	-	91
4	X4. P4	47	37	5	2	-	91
Jumlah		176	152	28	8	-	364

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 4 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Saya sering menceritakan hal-hal baik mengenai perusahaan saya.
2. Saya akan menghadiri kegiatan sosial yang sudah diadakan perusahaan.
3. Saya tidak menyalahkan atau mengganggu hak-hak karyawan lain.
4. Saya mempertimbangkan dampak atas tindakannya terhadap pekerjaan karyawan lain.

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel penggunaan waktu kerja  $X_4$  menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju dengan skor total 176, kemudian 152 skor untuk setuju, 28 skor untuk netral, 8 untuk skor tidak setuju, 0

skor untuk sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel  $X_1$  didominasi sangat setuju dimana nilainya yaitu 176.

### 5. Tanggapan Responden terhadap Variabel *Civic Virtue* ( $X_5$ )

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel *civic virtue* ( $X_5$ ) sebagai berikut :

**Tabel 4. 8 DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VAARIABEL *CIVIC VIRTUE* ( $X_5$ )**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X5. P1	39	48	1	3	-	91
2	X5. P2	38	39	10	4	-	91
3	X5. P3	47	30	13	1	-	91
4	X5. P4	43	36	9	3	-	91
Jumlah		167	153	33	11	-	364

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 4 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan dalam perusahaan.
2. Saya sering memberikan masukan pada atasan saya.
3. Saya selalu mengikuti perusahaan-perusahaan yang ada.
4. Saya selalu mengikuti informasi misalnya pengumuman organisasi, memo.

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel penggunaan waktu kerja  $X_5$  menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju dengan skor total 164,

kemudian 172 skor untuk setuju, 20 skor untuk netral, 8 untuk skor tidak setuju, 0 skor untuk sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel X<sub>2</sub> didominasi setuju dimana nilainya yaitu 172.

#### 6. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

**Tabel 4. 9 DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y. P1	48	34	7	2	-	91
2	Y. P2	46	37	5	2	1	91
3	Y. P3	44	40	5	2	-	91
4	Y. P4	48	36	5	2	-	91
Jumlah		186	147	22	8	1	364

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 4 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.
3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.
4. Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel kinerja karyawan (Y) menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju dengan skor total 186,



kemudian 147 skor untuk setuju, kemudian untuk skor netral 22, untuk tidak setuju skor total 8, sangat tidak setuju 1. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel Y didominasi dengan sangat setuju dimana nilainya yaitu 186.

### 4.3 Hasil Analisis Data

#### 4.3.1 Analisis Deskriptif

##### 1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur yang akan menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Valid atau tidaknya suatu indikator instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan level signifikan 5% sebagai nilai kritisnya. Bila nilai signifikansi (*sig*) lebih kecil dari 5% (0,05) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid.

##### a. Uji validitas Kondisi Pekerjaan X<sub>1</sub>

**Tabel 4. 10 Uji Validitas Altruism X<sub>1</sub>**

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
<i>Altruism (X<sub>1</sub>)</i>	X1.P1	0,000	Valid
	X1.P2	0,000	Valid
	X1.P3	0,000	Valid
	X1.P4	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa kuisisioner kondisi pekerjaan ( $X_1$ ) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan pada kuisisioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variabel *altruism*.

#### b. Uji validitas *Conscientiousness* $X_2$

**Tabel 4. 11 UJI VALIDITAS *CONSCIENTIOUSNESS*  $X_2$**

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
<i>Conscientiousness</i> ( $X_2$ )	X2.P1	0,000	Valid
	X2.P2	0,000	Valid
	X2.P3	0,000	Valid
	X2.P4	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa kuisisioner penggunaan waktu kerja ( $X_2$ ) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuisisioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel *conscientiousness*.

#### c. Uji validitas *Sportmanship* $X_3$

**Tabel 4. 12 UJI VALIDITAS *SPORTMANSHIP*  $X_3$**

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
<i>Sportmanship</i> ( $X_3$ )	X3.P1	0,000	Valid
	X3.P2	0,000	Valid
	X3.P3	0,000	Valid
	X3.P4	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa kuisisioner target yang harus dicapai ( $X_3$ ) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuisisioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel *sportmanship*.

**d. Uji validitas *Courtesy* X4**

**Tabel 4. 13 UJI VALIDITAS *COURTESY* X4**

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
<i>Courtesy</i> ( $X_4$ )	X4.P1	0,000	Valid
	X4.P2	0,000	Valid
	X4.P3	0,000	Valid
	X4.P4	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan ( $X_4$ ) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuisisioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel *courtesy*.

**e. Uji validitas *Civic Virtue* X5**

**Tabel 4. 14 UJI VALIDITAS *CIVIC VIRTUE* X5**

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
<i>Civic Virtue</i> ( $X_5$ )	X5.P1	0,000	Valid
	X5.P2	0,000	Valid
	X5.P3	0,000	Valid
	X5.P4	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan ( $X_5$ ) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuisisioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel *civic virtue*.

**f. Uji validitas target yang harus di capai Y**

**Tabel 4. 15 UJI VALIDITAS KINERJA PEGAWAI Y**

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.P1	0,000	Valid
	Y.P2	0,000	Valid
	Y.P3	0,000	Valid
	Y.P4	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 28.0

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuisisioner penelitian, mampu menginterpretasikan kinerja pegawai.

**2) Uji Realiabilitas**

Menurut Sujarweni (2017:239) mengatakan bahwa reabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan juga konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi dari suatu variabel dan kemudian disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Uji reabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha*.

Sebuah kuisioner dapat dikatakan reliabel jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan besarnya signifikansi yaitu sebesar 5%. Untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidaknya dapat diketahui dengan melihat kriteria berikut ini :

- 1)  $<0,6$  reliabilitasnya rendah
- 2)  $0,6 - 0,79$  reliabilitasnya dapat diterima
- 3)  $>0,8$  reliabilitasnya baik

**Tabel 4. 16 HASIL UJI RELIABILITAS**

***RELIABILITY STATISTIC***

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	24

Sumber: Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.17 di atas yang merupakan hasil dari perhitungan di atas variabel kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai , dan kinerja karyawan memiliki nilai Koefisien *Cronbach Alpha*  $> 0,813$  yang dinyatakan reabilitasnya baik.

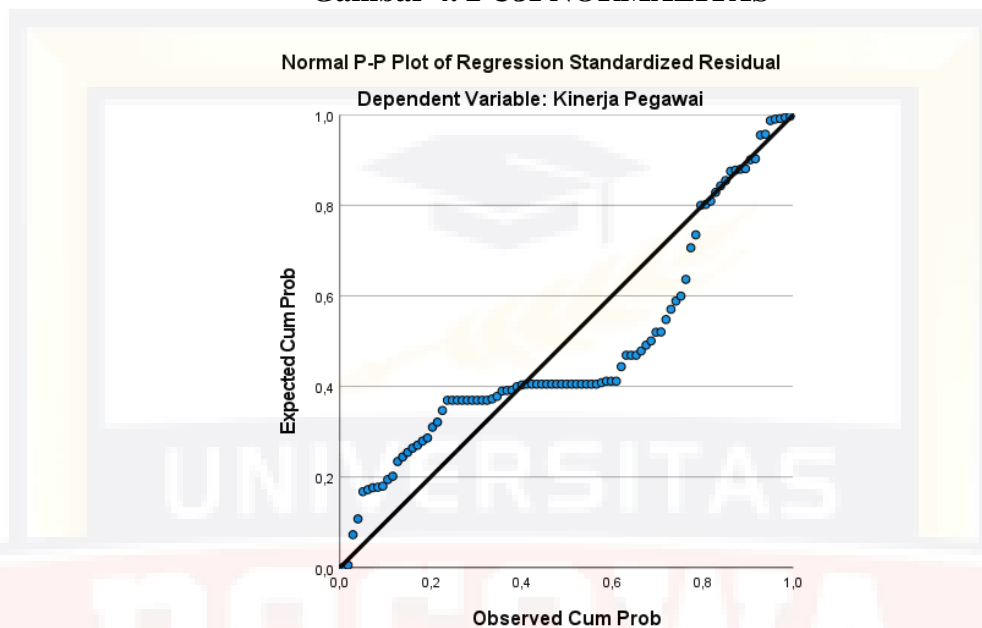
#### **4.3.2 Uji Asumsi Klasik**

##### **4.3.2.1 Uji Normalitas**

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar P-Plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar

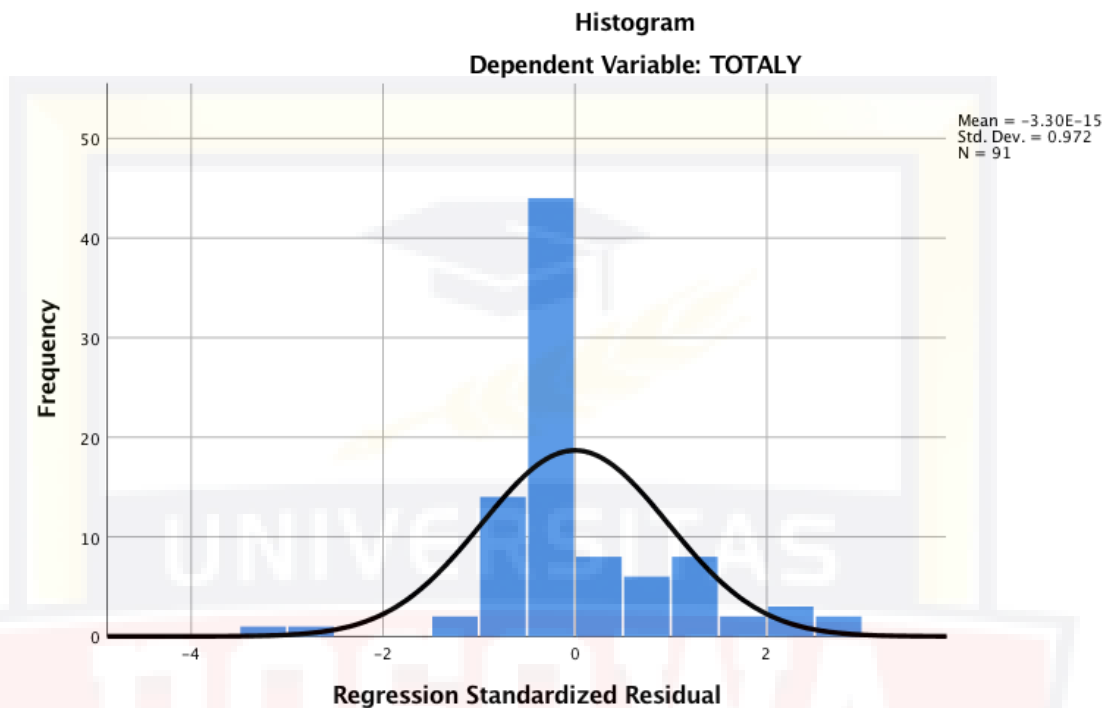
tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal). Berikut adalah gambar P-Plot hasil olahan SPSS Versi 25.

**Gambar 4. 2 UJI NORMALITAS**



Gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar diatas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data terpenuhi.

**Gambar 4. 3 GRAFIK HISTOGRAM**



#### 4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antara variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 (<10) dan mempunyai nilai *tolerance* diatas 0,1 (>0,1). Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 17 HASIL UJI MULTIKOLINERITAS**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,135	,933		-,145	,885		
	ALTRUISM	,056	,062	,063	,911	,365	,464	2,154
	CONSTIOUSNESS	,337	,085	,333	3,952	<,001	,308	3,249
	SPORTMANSHIP	,262	,093	,252	2,822	,006	,274	3,654
	COURTESY	,007	,102	,007	,070	,944	,196	5,103
	CIVIC VIRTUE	,361	,107	,335	3,380	,001	,223	4,486

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

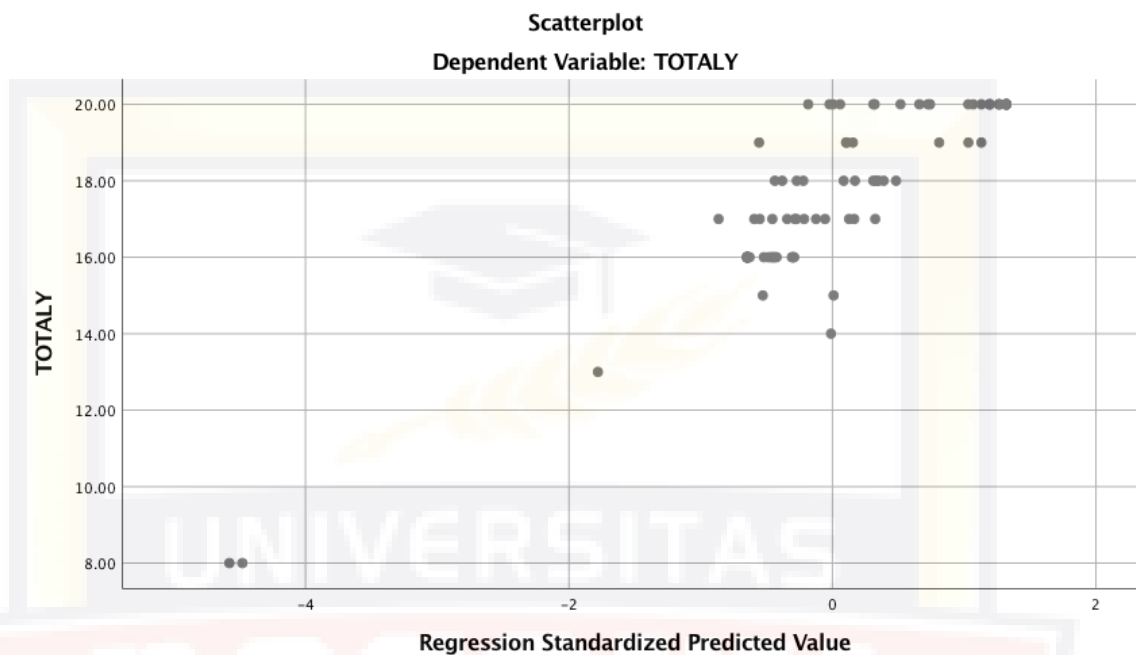
Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel altruism sebesar 2,154, variabel constiousness sebesar 3,249, variabel sportmanship sebesar 3,654, variabel courtesy sebesar 5,103, dan variabel civic virtue sebesar 4,486. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang besarnya <10. Demikian juga ini *tolerance* pada variabel *altruism* 0,464, variabel *constiousness* 0,308, variabel *sportmanship* 0,274, variabel *courtesy* 0,196 dan *civic virtue* 0,223. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* yang besarnya >0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen yang diindikasi dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

#### 4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar dibawah ini.



**Gambar 4. 4 HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS**



Sumber: Pengolahan SPSS

Gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas.

#### **4.4 Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis ini bertujuan untuk membuktikan bagaimana kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Berikut ini merupakan tabel hasil perhitungannya sebagai berikut :

**Tabel 4. 18 ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	-,135			,933	
	Altruism	,056	,062	,063	,911	,365	,464	2,154
	Conscientiousness	,337	,085	,333	3,952	<,001	,308	3,249
	Sportmanship	,262	,093	,252	2,822	,006	,274	3,654
	Courtesy	,007	,102	,007	,070	,944	,196	5,103
	Civic Virtue	,361	,107	,335	3,380	,001	,223	4,486

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan dari tabel 4.19 yang merupakan hasil analisa regresi linear berganda berikut ini merupakan persamaan regresi sebagai interpretasinya sebagai berikut :

$$Y = (0,135) + 0,056 X_1 + 0,337 X_2 + 0,262 X_3 + 0,007 X_4 + 0,361 X_5$$

Berikutnya, berikut ini merupakan penjabaran dari persamaan diatas :

(a) = 0,135 merupakan konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu *altruism*( $X_1$ ), *conscientiousness* ( $X_2$ ), *sportmanship*( $X_3$ ), *courtesy* ( $X_4$ ), dan *civic*

*virtue(X<sub>5</sub>)* Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan ini tidak mengalami pengaruh positif dan signifikan

- 1 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel *altruism* adalah 0,056. Menunjukkan bahwa variabel kondisi pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel kondisi pekerjaan sebesar 0,056 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini
- 2 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel *conscientiousness* adalah 0,337. Menunjukkan bahwa variabel penggunaan waktu kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel penggunaan waktu kerja sebesar 0,337 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini
- 3 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel *sportmanship* adalah 0,262. Menunjukkan bahwa variabel target yang harus dicapai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel kondisi pekerjaan sebesar 0,262 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini
- 4 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel *courtesy* adalah 0,007. Menunjukkan bahwa variabel target yang harus dicapai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel kondisi pekerjaan sebesar

0,007 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini

5 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel *civic virtue* adalah 0,361. Menunjukkan bahwa variabel target yang harus dicapai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel kondisi pekerjaan sebesar 0,361 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini

Hasil dari koefisien korelasi antara variabel (*altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, civic virtue*) diketahui nilai koefisien determinasinya sebagai berikut :

**Tabel 4. 19 KOEFISIEN DETERMINASI**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,902 <sup>a</sup>	,814	,803	1,02448
a. Predictors: ( <i>Constant</i> ), <i>Sportmanship</i> , <i>Altruism</i> , <i>Courtesy</i> , <i>Consciousness</i> , <i>Civic Virtue</i>				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,775. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama

sebesar 77% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 3% yang di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

#### **4.5 Pembuktian Hipotesis**

##### **4.5.1 Hasil Uji t (Parsial)**

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependennya. Berikut ini merupakan kriteria pengujiannya meliputi :

1. Bila  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0 =$  diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
2. Bila  $\text{sig} < 0,05$ , maka  $H_0 =$  ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
3. Bila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0 =$  ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
4. Bila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0 =$  diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel 4. 20 HASIL UJI PARSIAL ( UJI t )

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized		Standardize	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		d			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleran	VIF
1	(Constant)	-,135	,933		-,145	,885		
	Altruism	,056	,062	,063	,911	,365	,464	2,154
	Conscientiousness	,337	,085	,333	3,952	<,001	,308	3,249
	Sportmanship	,262	,093	,252	2,822	,006	,274	3,654
	Courtesy	,007	,102	,007	,070	,944	,196	5,103
	Civic Virtue	,361	,107	,335	3,380	,001	,223	4,486

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Sebagaimana hasil Uji t di atas, berikut penjelasannya :

1. Tabel menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar -0,145. Hal ini berarti bahwa jika tidak terdapat variabel altruism, courtesy, conscientiousness, civic virtue, sportmanship, maka kinerja pegawai sebesar -0,145.
2. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel altruism sebesar ,911. Oleh karena itu hasil uji statistik ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $,911 > 1,662$ ), maka hipotesis diterima pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel altruism mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel conscientiousness sebesar 3,952. Oleh karena itu hasil uji statistik ( $t_{hitung}$ )

lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $3,952 > 1,662$ ), maka hipotesis diterima pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel conscientiousness mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel sportmanship sebesar 2,822. Oleh karena itu hasil uji statistik ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,822 > 1,662$ ), maka hipotesis diterima pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel sportmanship mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel courtesy sebesar ,070. Oleh karena itu hasil uji statistik ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $,070 > 1,662$ ), maka hipotesis diterima pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel courtesy mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel civic virtue sebesar 3,380. Oleh karena itu hasil uji statistik ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $3,380 > 1,662$ ), maka hipotesis diterima pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel civic virtue mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4.5.2 Hasil Uji F (Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Selain itu bisa dilakukan untuk mengetahui kesesuaian model regresinya, berikut ini merupakan bentuk hipotesisnya :

1. Merumuskan hipotesis

$H_0$  : tidak ada pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai.

$H_1$  : ada pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Membandingkan hasil  $F_{sig}$  dengan nilai probabilitas  $\alpha$  0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $F_{sig} > \alpha$  0,05 berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Jika  $F_{sig} \leq \alpha$  0,05 berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4. 21 HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	390,744	5	78,149	74,459	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	89,212	85	1,050		
	Total	479,956	90			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Sportmanship, Altruism, Courtesy, Constiousness, Civic Virtue						

Sumber: Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0



Dari tabel diatas diperoleh hasil perhitungan statistik nilai  $F_{hitung} = (74,459) >$  sedangkan  $F_{tabel}$  adalah sebesar (3,10) nilai Sig.F adalah sebesar 0,001<sup>b</sup>, artinya *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.

#### **4.6 Pembahasan Hasil Penelitian**

Sesuai dengan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diketahui pernyataan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

##### **1. Pengaruh *Altruism* Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa Altruism berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dan ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $,911 > 1,662$ ). Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor Altruism memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

##### **2. Pengaruh *Conscientiousness* Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa conscientiousness berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dan ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $3,952 > 1,662$ ). Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor conscientiousness memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

### **3. Pengaruh *Sportmanship* Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa *Sportmanship* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dan ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,822 > 1,662$ ). Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor *Sportmanship* memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

### **4. Pengaruh *Courtesy* Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa *Courtesy* berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dan ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $,070 > 1,662$ ). Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor *Courtesy* memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

### **5. Pengaruh *Civic Virtue* Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa *civic virtue* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dan ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $3,380 > 1,662$ ). Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor *civic virtue* memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

## **6. Pengaruh *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue* Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat variabel Altruism secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dan ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $,911 > 1,662$ ). Variabel Conscientiousness secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dan ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $3,952 > 1,662$ ). Variabel Sportmanship secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dan ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,822 > 1,662$ ). Variabel Courtesy secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dan ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $,070 > 1,662$ ). Variabel Civic Virtue secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dan ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $3,380 > 1,662$ ). Variabel Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dan  $F_{hitung} = (74,459) > F_{tabel} (3,10)$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya variabel Altruism ( $X_1$ ), Conscientiousness ( $X_2$ ), Sportmanship ( $X_3$ ), Courtesy ( $X_4$ ), Civic Virtue ( $X_5$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data penelitian ini, maka kesimpulan penelitian ini adalah “ *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai “. Metode penelitian yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linear Berganda ( Penelitian Kualitatif ) dalam analisis data primer dan data sekunder.

Dengan membagikan kusioner kepada seluruh pegawai PT. Bank Sulselbar Cab. Utama Makassar yang menjadi responden dengan jumlah 91 orang dengan laki-laki berjumlah 47 dan perempuan berjumlah 44. Hasil dari keseluruhan penelitian yang dibahas dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Variabel *Altruism*, berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel *Conscientiousness* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel *Sportmanship* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Variabel *Courtesy* berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Variabel *Civic Virtue* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ,pembahasan serta kesimpulan yang telah dijelaskan peneliti maka peneliti mengajukan beberapa saran.

1. Bagi subjek penelitian, peneliti mengharapkan penting bagi organisasi untuk menjelaskan dan membimbing karyawan berkenaan dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Seperti nilai-nilai yang dianut oleh PT. Bank Sulselbar Cab. Utama Makassar berkenaan dengan nilai profesionalisme, pelayanan dengan kepedulian yang tinggi dan penuh belas kasih, integritas dan kemitraan yang adil, kerjasama dan keragamaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, untuk menambahkan variabel-variabel yang mendukung untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid 2020, *Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)*, BDK Banjarmasin Kementerian Agama, dilihat 17 Febuari 2022.
- Agung, Waspodo dan Lussy Midaniati. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organoisasi Terhadap Organizational Citizenship behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya Depok*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia Vol.3, No.1, 2012.
- Ahdiyana, Marita. 2011. *Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi*. Journal of Applied Psychology, 8(2): 1-10.
- Alma, Buchari. (2014). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: CV Alfabeta.
- Bahri, S., Zaki, M. and Zulkarnain, F., 2018. *Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara*. Jurnal Manajemen, pp.200-208.
- Chen, Zhen Xiong and Francesco, Anne Marie. 2003. *The relationship between the three components of commitment and employee performance in China*, Journal of Vocational Behavior 62 (2003) 490–510
- Fadly, F., Ansori, M. and Aldhalia, D., 2021. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara*. Jurnal Publisitas, 7(2), pp.80-86.
- Garay, Hannah Dara Vanzuela, 2006. *Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi, SINERGI*. Kajian Bisnis Dan Manajemen, Vol 8, No 1, hal. 33-42.
- Hamali, Arif Yusuf. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS, 2018.
- Herminawaty Abubakar, Seri Suriani, Hasanuddin Remmang, Thamrin Abduh, Arifuddin Mane, Muhlis Ruslan. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Pusaka Almaida
- Indrayani Nur, Arifuddin Mane. 2021. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berita Kota Makassar*. Jurnal Economic Bosowa Journal Edisi XXXVIII Januari S/D Matet 2021.

Kotler dan Keller 2018. *Manajemen Pemasaran*, Jilid 1, Edisi ke – 13 di Alih Bahasakan Bob Sabran (2018), MM. Erlangga. Jakarta.

Lestari, E.R. and Ghaby, N.K.F., 2018. *Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), pp.116-123.

Mathis, L. R. dan J. H. Jackson. 2010. *Human Resource Management*.13th Edition. South-Western: Joseph Sabatino.

McShane, S.L. & Von Glinow, M.A. (2003). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.

Organ, D.W. & Ryan, K. (1995), *A metaanalytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior*, *Personnel*, Vol 48, No 4, pp. 775-800.

Organ, Dennis W., Philip M. Podsakoff, Scott B. Mackenzie, 2006, *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, First Edition, ., California, USA: SAGE Publications Inc.

Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1994). *Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness*. *Journal of Marketing Research*, August, pp. 351–363.

Robbins dan Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Cet. 12. Jakarta: Salemba Empat

Siregar, A.B., 2016. *Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kabupaten Langkat Tahun 2015* . Doctoral dissertation, Universitas Medan

Sugiyono.(2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALFABETA

Wisera, P.N., 2019. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perawat di RS Tugurejo, Semarang*. Doctoral dissertation, UNIKA Soegijapranata Semarang

IBM SPSS Versi 28.0



# LAMPIRAN





Nomor : SR/ 85 /B/MKS/II/2022  
 Lamp. : -  
 Perihal : **Izin Penelitian**

Makassar, 04 Februari 2022

Kepada Yth,  
 Universitas Bosowa  
 Di **Makassar**

Menunjuk surat No. 3568/K-4/IBK-N/XI/2021 tanggal 31 Januari 2022 perihal Permohonan Izin Pengambilan Data Ilmiah, atas nama Mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Jesia Pammai  
 No. Pokok : 4518012132  
 Program Studi : Manajemen

Untuk melakukan penelitian pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar Dengan Judul "Pengaruh Organisasi Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Sulselbar Cab Utama Makassar"

Dengan Ketentuan sebagai berikut:

1. Sebelum melaksanakan Penelitian terlebih dahulu melaporkan diri pada Pemimpin Seksi Umum dan Personalia PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.
2. Harus mentaati peraturan yang berlaku
3. Data yang diperoleh yang sifatnya rahasia tidak dapat di sampaikan kepada siapapun baik secara lisan maupun tulisan.
4. Setelah selesai mengadakan Penelitian, maka diharuskan menyerahkan laporan mengenai hasil yang diperolehnya pada seksi umum dan Personalia PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar .
5. Apabila Point-point tersebut diatas tidak dapat dipenuhi, maka kami tidak akan memberikan surat keterangan penelitian dan atau sejenisnya.

PT. BANK SULSELBAR  
 CABANG UTAMA MAKASSAR/

  
 Bank Sulselbar  
 Cabang Utama Makassar  
 Irsan Nas  
 Pensi Umum & SDM

Tembusan : PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SULAWESI SELATAN DAN SULAWESI BARAT  
 - Arsip Kantor Pusat : Jl. DR. Ratulangi No. 16 - Makassar 90125  
 Tel. +62-411 859171 (Hunting) Fax. +62-411 859 178  
 Web Site : www.banksulselbar.co.id





**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	91	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	91	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	24

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 <sup>a</sup>	.814	.803	1.02448

a. Predictors: (Constant), TOTALX5, TOTALX1, TOTALX2, TOTALX3, TOTALX4

b. Dependent Variable: TOTALY

**ANOVA<sup>a</sup>**

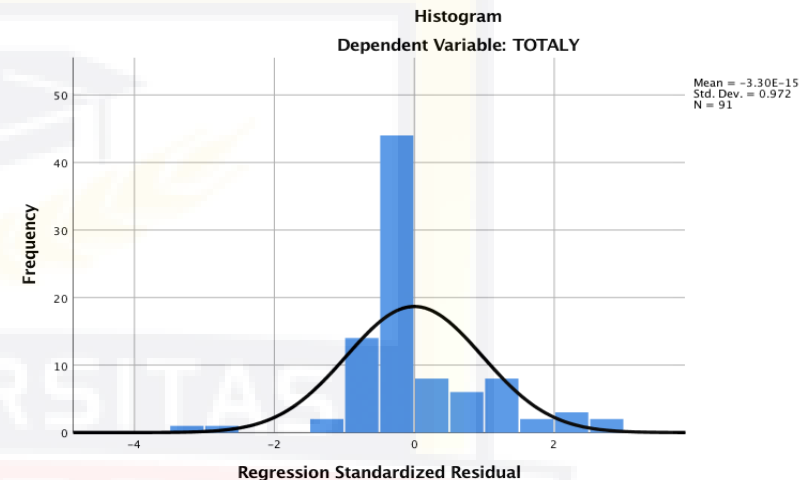
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	390.744	5	78.149	74.459	.000 <sup>b</sup>
	Residual	89.212	85	1.050		
	Total	479.956	90			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX5, TOTALX1, TOTALX2, TOTALX3, TOTALX4

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.135	.933		-.145	.885
	TOTAL X1	.056	.062	.063	.911	.365
	TOTAL X2	.337	.085	.333	3.952	.000
	TOTAL X3	.262	.093	.252	2.822	.006
	TOTAL X4	.007	.102	.007	.070	.944
	TOTAL X5	.361	.107	.335	3.380	.001



a. Dependent Variable: TOTALY

