

**ANALISIS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA MAKASSAR**

**Disusun Oleh:
Sri Dhui Harty
4518012223**



**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 : Analisis *Organizational Citizenship Behavior* terhadap
Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan
Umum Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Sri Dhui Harty

Stambuk/NIM : 4518012223

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr.H.A. Arifuddin Mané, SE., M.Si., SH., MH


Syamsuddin Jafar, SE., M.Si

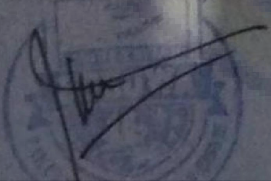
Mengetahui Dan Mengesahkan:

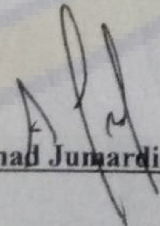
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Manajemen**


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


Ahmad Junarding, SE., MM

Tanggal Pengesahan:

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sri Dhui Harty
NIM : 4518012223
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Analisis *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu 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 ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 16 Juli 2022

Mahasiswa yang bersangkutan



Sri Dhui Harty

**THE ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT KANTOR DINAS
PEKERJAAN UMUM KOTA MAKASSAR**

**By:
SRI DHUI HARTY**

**Study Program Management Faculty of Economics
Bosowa University**

ABSTRACT

Sri Dhui Harty, 2022. *The Analysis of Organizational Citizenship Behavior to Employee Performance at Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar was guided by Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH and Syamsuddin Jafar, SE., M.Si.*

The purpose of this study was to determine and analyze: the effect of altruism to employee performance; the effect of sportmanship to employee performance; the effect of courtesy to employee performance; the effect of altruism, sportmanship and courtesy to employee performance simultaneously.

Data in this research was obtained from the questionnaire (primary) by taking the respondents as many 83 employee Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Data analysis used in this research were descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that: altruism has a positive and significant effect to employee performance; sportmanship has a positive and significant effect to employee performance; courtesy has a positive and significant effect to employee performance; altruism, sportmanship and courtesy has a positive and significant effect to employee performance simultaneously.

Keywords: *Altruism; Sportmanship; Courtesy; Employee Performance*

**ANALISIS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA MAKASSAR**

Oleh:
SRI DHUI HARTY

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa

ABSTRAK

Sri Dhui Harty, 2022. Analisis *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar dibimbing oleh Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH dan Syamsuddin Jafar, SE., M.Si.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh *altruism* terhadap kinerja pegawai; pengaruh *sportmanship* terhadap kinerja pegawai; pengaruh *courtesy* terhadap kinerja pegawai; pengaruh *altruism*, *sportmanship* dan *courtesy* secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer) dengan mengambil responden sebanyak 83 pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: *altruism* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; *sportmanship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; *courtesy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; *altruism*, *sportmanship* dan *courtesy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Altruism*; *Sportmanship*; *Courtesy*; Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu Alaikum Wr. Wr.

Segala puji dan Syukur kehadiran Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan atas terselesaikannya skripsi ini. Skripsi dengan judul **“Analisis *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar”** ini penulis susun dalam rangka menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu melalui kesempatan ini, penulis ingin menghaturkan rasa hormat dan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si. selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
4. Ibu Ahmad Jumarding, S.E., M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
5. Bapak Dr. H. Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH selaku pembimbing I dan Bapak Syamsuddin Jafar, SE., M.Si selaku pembimbing II yang telah

meluangkan waktunya untuk memberikan ilmu, bimbingan serta pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Universitas bosowa yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu selama mengikuti perkuliahan sampai akhir penulisan skripsi ini, beserta seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.
7. Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar dan seluruh pegawainya, terima kasih telah mengizinkan, memberikan banyak dukungan dan masukan kepada penulis mengenai penelitian yang dilakukan.
8. Kedua orang tua dan seluruh keluarga penulis yang dengan tulus hati memberikan doa, dukungan serta kasih sayangnya sehingga menghantarkan penulis menyelesaikan studi.
9. Rekan - rekan mahasiswa Universitas Bosowa Makassar angkatan 2018 dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namanya yang selalu mendukung dan memberikan pengetahuan kepada penulis.

Keberadaan skripsi ini merupakan sebuah simbol keberhasilan tersendiri bagi penulis. Akhirnya tiada lain yang dapat penulis lakukan selain memohon maaf atas segala kekhilafan dan keterbatasan yang ada, sekaligus menyerahkan kepada Allah SWT semoga segala sumbangsih yang begitu tulus dari semua pihak mendapatkan pahala yang berlipat ganda.

Makassar, 16 Juli 2022

Penulis

Sri Dhui Harty

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEORSINILAN.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Masalah Pokok.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Kegunaan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kerangka Teori	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	11
2.1.3 Kinerja Pegawai.....	20
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Kerangka Pikir	26
2.4 Hipotesis	28

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	29
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	29
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	30
3.4 Populasi dan Sampel.....	31
3.5 Metode Analisis Data.....	33
3.6 Uji Instrumen.....	35
3.7 Uji Hipotesis.....	36
3.8 Definisi Operasional.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	40
4.1.1 Sejarah Dinas PU Kota Makassar.....	40
4.1.2 Visi dan Misi Dinas PU Kota Makassar.....	41
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas PU Kota Makassar...	42
4.1.4 Struktur Organisasi Dinas PU Kota Makassar.....	43
4.2 Deskripsi Data.....	43
4.2.1 Karakteristik Responden.....	43
4.2.2 Tanggapan Responden.....	46
4.3 Hasil Analisis Data.....	50
4.3.1 Uji Instrumen.....	50
4.3.2 Uji Hipotesis.....	52
4.3.3 Uji Regresi Linear Berganda.....	55
4.4 Pembahasan.....	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	44
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Mengenai <i>Altruism</i> (X1)	46
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai <i>Sportmanship</i> (X2).....	47
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai <i>Courtesy</i> (X3).....	48
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y).....	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial (Uji t)	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan (Uji F)	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	56

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	67
Lampiran 2 Data Identitas Responden	70
Lampiran 3 Tabulasi Data	72
Lampiran 4 Uji Validitas.....	77
Lampiran 5 Uji Reliabilitas	80
Lampiran 6 Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis	82

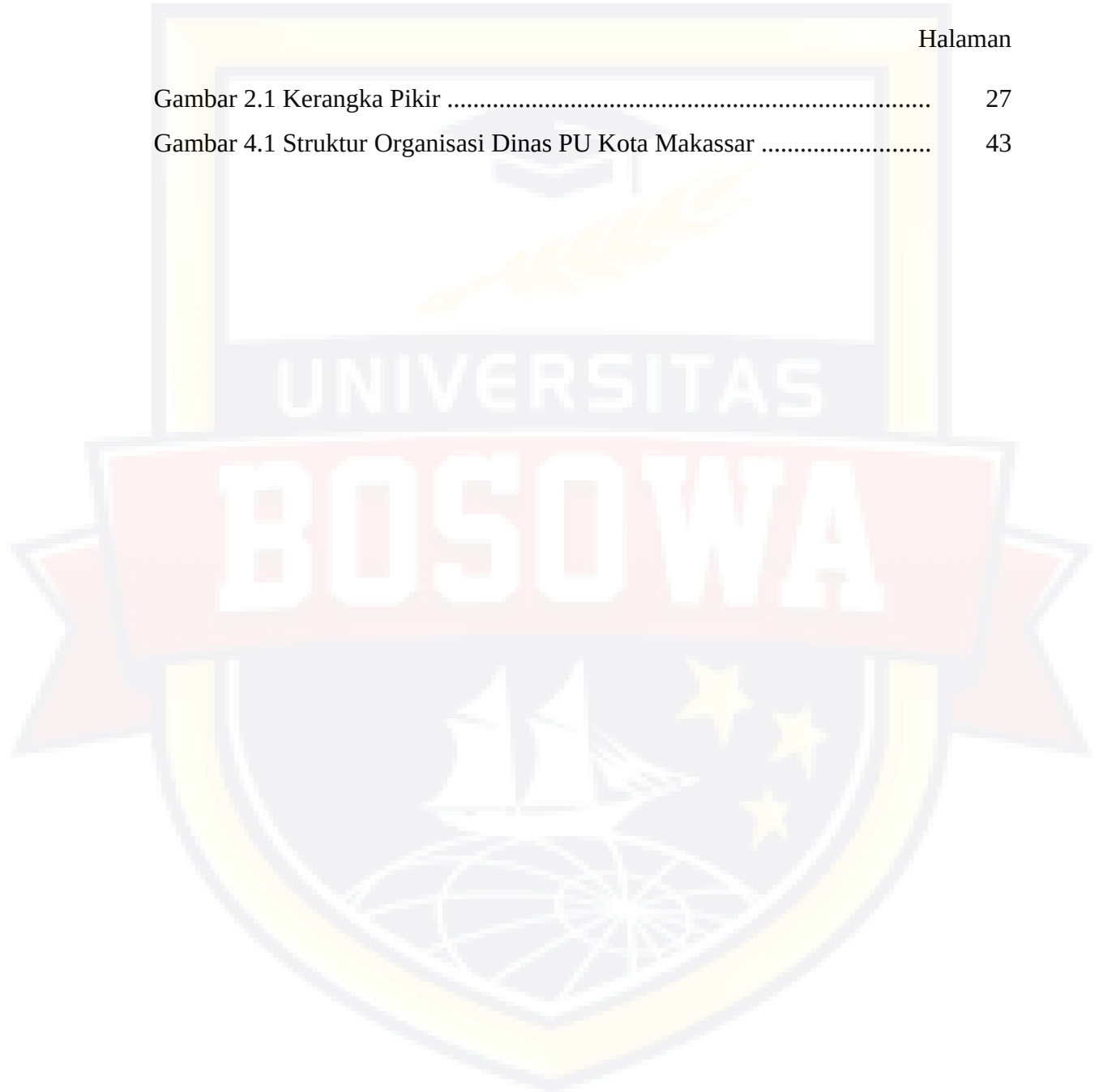
UNIVERSITAS

BOSOWA



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas PU Kota Makassar	43



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar, sebagaimana kita ketahui setiap organisasi atau perusahaan diawali oleh sumber daya manusia. 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.

Menurut Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Pendapat yang lain dikemukakan oleh Supomo & Nurhayati (2018) adalah: “Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud dan terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat”.

Tujuan suatu organisasi dapat dicapai apabila kegiatan yang ada di dalam organisasi dikerjakan secara terarah sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini penulis akan membahas tentang bagaimana sumber daya manusia memenuhi segala kewajiban yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai

sasaran ataupun tujuan dalam suatu organisasi. Mengenai hal ini dalam mewujudkan tujuan organisasi, perlu adanya peningkatan kinerja pegawai yang mana akan mewujudkan tujuan tersebut.

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Menurut Kasmir (2018) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Adapun dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam pembahasan yang penulis angkat yaitu *Organizational Citizenship Behavior*.

Menurut Bustomi *et al.*, (2020). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku yang dilakukan oleh individu atau karyawan secara sukarela yang bukanlah kewajiban suatu kewajiban kerjanya (job description) dan dengan tanpa meminta imbalan apapun sehingga mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi.

Menurut Organ *et. al.*, dalam (Siddiq, 2018) *organizational citizenship behavior* memiliki 8 dimensi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain sebagai berikut: a) *altruism*, yang merupakan perilaku saling membantu antar sesama dan mencegah adanya kemalasan dalam pekerjaan, b) *sportmanship*, merupakan perilaku yang bertujuan untuk mentoleransi situasi yang tidak ideal di dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan atau penolakan, c) *courtesy*,

merupakan perilaku yang bertujuan untuk menjaga hubungan yang baik sesama pegawai agar dapat menghindari masalah-masalah interpersonal.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Dinas PU Kota Makassar bertugas sebagai penyelenggaraan urusan pemerintah bidang pekerjaan umum, pembangunan infrastruktur dan perumahan untuk daerah Makassar, Sulawesi Selatan. Terkait dengan wewenang tersebut, maka melalui kantor ini beberapa surat perizinan diproses. Beberapa surat tersebut seperti Izin Pemanfaatan Ruang (IPR) dan Izin Mendirikan Bangunan (IMB). Melalui kedinasan ini pula urusan pembebasan lahan proyek infrastruktur pemerintah dilakukan. Adapun jumlah pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar adalah sebagai berikut:

TABEL 1.1
JUMLAH PEGAWAI
DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA MAKASSAR

Jenis Kelamin (P/L)	Orang (Pegawai)
Laki-Laki	342 Orang
Perempuan	138 Orang
Jumlah	480 Orang

Sumber: Rekap Pegawai Dinas PU Kota Makassar, 2022

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di paparkan di atas, penulis menyadari bahwa *Organizational Citizenship Behavior* yang sangat penting untuk menilai kinerja pegawai. Untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Analisis *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar**”.

1.2 Masalah Pokok

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *altruism* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar?
2. Apakah *sportmanship* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar?
3. Apakah *courtesy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar?
4. Apakah *altruism*, *sportmanship* dan *courtesy* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *altruism* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh *sportmanship* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh *courtesy* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.

4. Untuk mengetahui pengaruh *altruism*, *sportmanship* dan *courtesy* secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan pada uraian latar belakang, rumusan masalah, serta tujuan penelitian, adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai dalam adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai *organizational citizenship behavior* dan kinerja pegawai.

- b. Bagi Akademis

Untuk pengajar dan mahasiswa, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dalam proses belajar mengajar untuk mata kuliah manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Teoretis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsi teoretis untuk penelitian-penelitian selanjutnya mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia.

- b. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi instansi terkait dalam hal perbaikan kinerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting.

Menurut Supomo & Nurhayati (2018) manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaaa, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud dan terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019).

Menurut Adamy (2016) manajemen sumber daya manusia adalah

suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didaya gunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan Dewi & Harjoyo (2019) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Masram & Mu'ah (2017) fungsi-fungsi sumber daya manusia terdiri dari:

a. Staffing/Employment

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenarnya para manajer bertanggung jawab untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia.

b. Performance Evaluation

Penilaian kinerja sumber daya manusia merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer menanggung tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian

kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan.

c. *Compensation*

Dalam hal kompensasi dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik.

d. *Training and Development*

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasehat yang baik bagi bawahannya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut, memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektifitas program pelatihan dan pengembangan.

e. *Employee Relations*

Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekerja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Membantu perusahaan menghadapi serikat pekerja merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia.

f. *Safety and Health*

Setiap perusahaan wajib untuk memiliki dan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat. Tenaga kerja perlu diingatkan secara terus menerus tentang pentingnya keselamatan kerja Suatu program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja secara umum.

g. *Personnel Research*

Dalam usahanya untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai. Masalah yang sering diperhatikan oleh departemen sumber daya manusia adalah penyebab terjadinya ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, bagaimana prosedur penarikan dan seleksi yang baik, dan penyebab ketidakpuasan tenaga kerja.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Priyono & Marnis (2016) tujuan MSDM meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajerial dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pemekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.2 *Organizational Citizenship Behavior*

1. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior*

Sebuah organisasi modern membutuhkan pegawai yang memiliki integritas dan komitmen dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat

mendongkrak produktifitas organisasi itu sendiri. Selain skill individu, organisasi modern juga sangat membutuhkan pegawai yang memiliki mobilitas atau inisiatif yang tinggi dalam mengemban tugas ekstra secara individual maupun organizational. Inisiatif karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja organisasi dengan mengerjakan tugas-tugas ekstra ataupun membantu produktifitas anggota organisasi lainnya inilah yang di kenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut Titisari (2014) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Perilaku ini menjadi nilai tambah bagi individu tersebut yang merupakan salah satu bentuk perilaku *pro-social*, yaitu perilaku positif, konstruktif dan bermakna membantu untuk menunjang produktifitas.

Menurut Griffin & Moorhead (2014) berpendapat bahwa *organizational citizenship behavior* adalah orang/anggota dalam suatu organisasi yang memberikan kontribusi positif secara totalitas pada organisasi atau perusahaan.

Menurut Fadly et al., (2020) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sebuah sikap dari pegawai organisasi yang tidak diatur secara resmi, akan tetapi dapat memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku yang dilakukan oleh individu atau karyawan secara sukarela yang bukanlah kewajiban suatu kewajiban kerjanya (*job description*) dan

dengan tanpa meminta imbalan apapun sehingga mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi (Bustomi et al., 2020).

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan sebelumnya tentang *organizational citizenship behavior*, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan *organizational citizenship behavior* adalah sebuah sikap individu atau perorangan dalam memberikan kontribusi yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai secara sukarela sehingga mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Cahyono (2015) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) cukup kompleks dan saling terkait satu sama lainnya. Faktor-faktor tersebut yaitu:

a. Budaya dan Iklim Organisasi

Pegawai cenderung melakukan tindakan melampaui tanggung jawab mereka apabila:

- 1) Merasa puas dengan pekerjaannya.
- 2) Menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari pengawas.
- 3) Percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi.

b. Kepribadian dan Suasana Hati

Kepribadian suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya organizational citizenship behavior (OCB) secara individual maupun kelompok. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang dapat berubah-ubah. Suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.

c. Persepsi terhadap dukungan organisasi

Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat pada perilaku citizenship.

d. Persepsi terhadap kualitas hubungan atasan dan bawahan

Apabila interaksi atasan bawahan berkualitas tinggi, maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahan akan merasa bahwa atasannya memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan kepada atasannya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan atasan mereka

e. Masa Kerja

Pegawai yang telah lama bekerja di suatu organisasi akan memiliki kedekatan dan keikatan yang kuat dengan organisasi tersebut. Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa

percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya serta menimbulkan perasaan dan perilaku positif.

f. Jenis Kelamin

Perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) mereka, dimana wanita lebih banyak menolong dibandingkan pria.

3. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Podsakoff dalam (Darto, 2014) manfaat OCB dalam peningkatan kinerja organisasi sangat vital. Adapun penjelasan manfaat-manfaat tersebut sebagai berikut:

a. Meningkatkan produktivitas rekan kerja

Karyawan yang membantu dan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya dapat menjadi seorang karyawan yang lebih produktif. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan pegawai akan membantu menyebarkan *best practice* contog yang baik keseluruh unit kerja kelompok.

b. Meningkatkan produktivitas manajer

Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue*, akan membantu seorang manajer menerima saran dan umpan balik

yang berharga dari pegawai untuk peningkatan efektivitas unit kerja. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja akan membantu manajer agar terhindar dari krisis manajemen.

c. Menghemat sumber daya untuk tujuan yang lebih produktif

Karyawan yang saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, maka tidak perlu melibatkan manajer dan konsekuensinya adalah manajer dapat memakai waktunya untuk melaksanakan tugas lain. Karyawan yang menampilkan sikap conscientiousness yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minim dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, dengan begitu banyak waktu yang bisa digunakan untuk tugas yang lebih penting.

d. Membantu menghemat sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok

Suatu hal yang alami dengan menghasilkan perilaku menolong adalah bahwa hal tersebut dapat mempertinggi semangat tim, moral, dan kepaduan, kemudian mengurangi kebutuhan anggota kelompok untuk menghabiskan energi dan fungsi waktu pemeliharaan dalam kelompok. Karyawan yang menampilkan

perilaku courtesy terhadap rekan kerjanya dan bersikap sportif dengan mengurangi konflik antar kelompok, dengan demikian dapat mengurangi waktu yang terbuang.

- e. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik

Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki di antara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik. Memberi contoh 28 pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku sportmanship misalnya, tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen organisasi.

- f. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi

Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja dan yang memiliki beban kerja yang cukup berat dapat meningkatkan stabilitas dalam unit kerja. Karyawan yang memiliki sifat conscientiousness cenderung mempertahankan tingkat kerjanya secara konsisten.

4. Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ et. al dalam (Siddiq, 2018) indikator dalam *organizational citizenship behavior*, antara lain sebagai berikut:

- a. *Altruism*

Altruism, merupakan perilaku saling membantu antar sesama dan mencegah adanya kemalasan dalam pekerjaan. Perilaku ini merupakan bentuk perilaku sukarela individu untuk menolong individu lain atau mencegah terjadinya permasalahan yang terkait dengan pekerjaan.

b. *Conscientiousness*

Conscientiousness, merupakan perilaku yang bertujuan untuk memberikan kinerja yang melebihi apa yang ditargetkan perusahaan. Dimensi ini mengarah ke perilaku yang melebihi dari deskripsi kerja sebagai seorang pegawai.

c. *Individual Initiative*

Individual initiative, merupakan bentuk *self-motivation* individu dalam melaksanakan tugas secara lebih baik atau melampaui standar/level yang ditetapkan. Perilaku ini berasal dari dalam diri masing-masing si pelaku perilaku OCB tersebut.

d. *Sportmanship*

Sportmanship, merupakan perilaku yang bertujuan untuk mentoleransi situasi yang tidak ideal di dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan atau penolakan. Seseorang yang mempunyai tingkat *sportmanship* yang tinggi akan meningkatkan iklim kerja yang positif antar pegawai dan akan membuat lingkungan kerja yang kondusif.

e. *Organizational Loyalty*

Organizational loyalty, merupakan bentuk perilaku loyalitas individu terhadap organisasi dan selalu memberikan image yang baik pada sebuah organisasi.

f. *Civic Virtue*

Civic Virtue, merupakan perilaku yang bertujuan untuk menunjukkan sikap berkerja yang baik seperti berinisiatif dalam berkontribusi pengembangan dari system kerja atau prosedur. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas kinerja bidang pekerjaannya.

g. *Courtesy*

Courtesy, merupakan perilaku yang bertujuan untuk menjaga hubungan yang baik sesama pegawai agar dapat menghindari masalah-masalah interpersonal. Dimensi ini mengarah pada rasa hormat dan menghargai satu sama lain sesama pegawai.

h. *Self-Development*

Self-Development, merupakan bentuk individu yang sukarela meningkatkan pengembangan diri dan kemampuannya seperti mengikuti kursus yang akan menunjang pengembangan dirinya dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa indikator *organizational citizenship behavior* yang telah diuraikan diatas, maka yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan indikator yang memiliki hubungan dengan tempat penelitian yaitu *altruism, sportmanship* dan *courtesy*.

2.1.3 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja menyangkut kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu atau periode tertentu. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu (Rivai, 2015).

Mangkunegara (2016) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi kinerja pegawai merupakan suatu pencapaian yang diukur melalui kualitas pekerjaan serta kuantitas pekerjaan seorang pegawai.

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika". Kinerja adalah hasil kerja dan

prilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018)

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan sebelumnya tentang kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja pegawai adalah hasil kerja seorang pegawai atau sekelompok berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam suatu periode tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam melaksanakan tugasnya demi kemajuan organisasi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Edison *et al.*, (2016), Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

a. Kompensasi

Balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti atas kontribusi yang telah diberikaterhadap suatu perusahaan.

b. Sistem atau prosedur

Sistem atau prosedur kerja yang baik dapat memfasilitasi karyawan dalam suatu pekerjaan.

c. Pemimpin dan kepemimpinan

Bentuk dukungan dan dorongan pimpinan dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

d. Budaya perusahaan dan lingkungan

Tradisi dan lingkungan yang mendukung karyawan dapat meningkatkan gairah kerja pekerja untuk lebih optimal lagi.

e. Komunikasi

Penyampaian informasi antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain berkaitan dengan pekerjaannya.

f. Kompetensi

Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan apa yang dikerjakan secara optimal.

g. Motivasi dan pengakuan

Bentuk sikap dalam diri karyawan yang mampu mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya yang sesuai dengan aturan perusahaan.

3. Prinsip Pengukuran Kinerja Pegawai

Menurut Masram & Mu'ah (2017) dalam pengukuran kinerja terdapat beberapa prinsip-prinsip yaitu:

- a. Seluruh aktivitas kerja yang signifikan harus diukur.
- b. Pekerjaan yang tidak diukur atau dinilai tidak dapat dikelola karena darinya tidak ada informasi yang bersifat obyektif untuk menentukan nilainya.
- c. Kerja yang tak diukur selayaknya diminimalisir atau bahkan ditiadakan.
- d. Keluaran kinerja yang diharapkan harus ditetapkan untuk seluruh kerja yang diukur.

- e. Hasil keluaran menyediakan dasar untuk menetapkan akuntabilitas hasil alih-alih sekedar mengetahui tingkat usaha.
- f. Mendefinisikan kinerja dalam artian hasil kerja semacam apa yang diinginkan adalah cara manajer dan pengawas untuk membuat penugasan kerja dari mereka menjadi operasional.
- g. Pelaporan kinerja dan analisis variansi harus dilakukan secara kerap.
- h. Pelaporan yang kerap memungkinkan adanya tindakan korektif yang segera dan tepat waktu.
- i. Tindakan korektif yang tepat waktu begitu dibutuhkan untuk manajemen kendali yang efektif.

4. Indikator Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Rivai (2015) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa indikator, yaitu:

1. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

2. Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

3. Kreativitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

4. Inovasi (*Inovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

5. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

6. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan tinjauan pustaka yang berasal dari penelitian-penelitian yang sudah pernah dilakukan. Dalam penelitian terdahulu diuraikan secara sistematis mengenai hasil-hasil penelitian yang didapat oleh peneliti terdahulu dan berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan “Analisis *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar” adalah sebagai berikut:

TABEL 2.1
PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Amalia (2019)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT Jalur Nugraha EkaKurir (JNE) Medan	1. Penelitian ini menunjukkan bahwa OCB dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut, yaitu perilaku kepemimpinan, karakteristik tugas dan konteks budaya. 2. Perilaku kepemimpinan, karakteristik tugas, dan konteks budaya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku warga organisasi dari karyawan PT JNE
2.	Bustomi et. al., (2020)	Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Survei pada Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung)	1. Penelitian ini menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dalam Uji F yang memperoleh nilai Fhitung

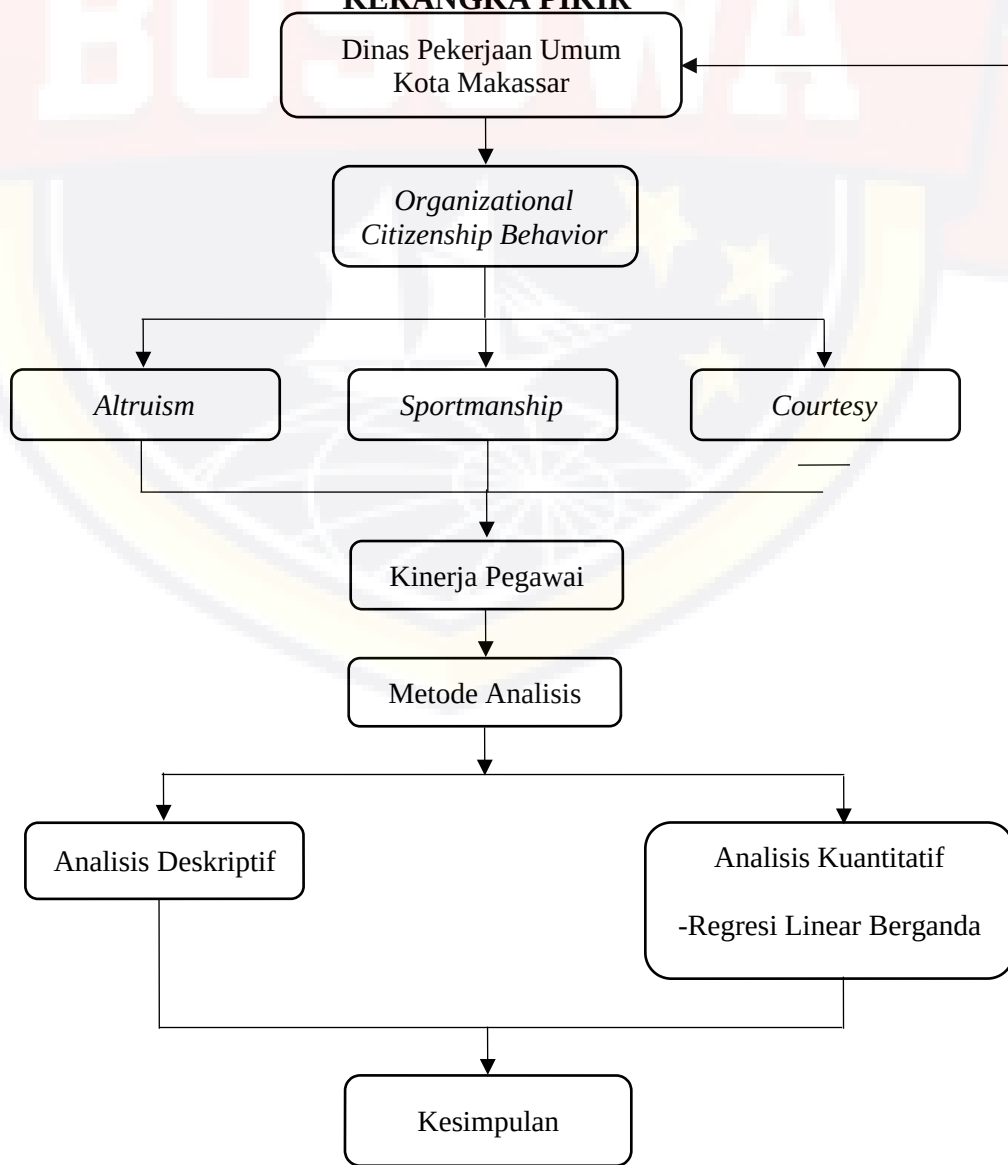
			<p>lebih besar dari Ftabel yaitu 57.992 >3.94.</p> <p>2. Kinerja pegawai kementerian agama kota bandung dipengaruhi oleh Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebesar 37% dan sisanya sebesar 63% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.</p>
3.	Fadly et. al., (2020)	Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara	<p>1. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja dari pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara. Hal ini dapat dibuktikan dengan signifikansi $\alpha = 0.05$ yang mana hasil uji $t = 6,203$ dan signifikansinya $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) artinya hipotesis dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.</p>
4.	Oktaviantry & Mas'ud (2016)	Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan dengan Power Distance sebagai Moderator (Studi Kasus pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)	<p>1. Penelitian ini menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Sementara power distance memiliki pengaruh negatif signifikan pada hubungan antara OCB dan kinerja karyawan.</p>
5.	Sanjaya & Setiawan (2017)	Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Trust Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kober Mie Setan Surabaya	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa organizational citizenship behaviour dan organizational trust memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.</p>
6.	Halim & Dewi (2018)	Analisa Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang 3 Di Surabaya	<p>1. Altruism berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Conscientiousness berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Sportmanship berpengaruh</p>

		positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
		4. Courtesy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
		5. Civic Virtue berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2018) kerangka berfikir merupakan kerangka konseptual tentang hubungan teori dengan faktor-faktor yang telah diidentifikasi yang menjadi masalah penting. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini, sebagai berikut:

GAMBAR 2.1
KERANGKA PIKIR





Rekomendasi

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga bahwa *altruism* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.
2. Diduga bahwa *sportmanship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.
3. Diduga bahwa *courtesy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.
4. Diduga bahwa *altruism*, *sportmanship* dan *courtesy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam rangka memperoleh data sebagai bahan penulisan proposal ini, maka penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar yang terletak di Jl. Urip Sumiharjo No. 8 Kota Makassar. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama kurang lebih satu bulan pada bulan Mei 2022 - Juni 2022.

3.2 Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Merupakan pengumpulan data yang menggunakan buku literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian Lapangan merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik

pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Skala 5 : Sangat Setuju (SS)

Skala 4 : Setuju (S)

Skala 3 : Netral (N)

Skala 2 : Tidak Setuju (TS)

Skala 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah tu proses pengumpulan, pengolahan, pemilihan, dan juga penyimpanan informasi dalam bidang pengetahuan, yang memberikan atau mengumpulkan bukti terkait keterangan, seperti kutipan, gambar, sobekan koran, dan bahan referensi lainnya.

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan

bilangan atau berbentuk angka-angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah jumlah pegawai dan hasil angket.

2. Sumber Data

Sedangkan untuk menunjang kelengkapan pembahasan dalam penulisan skripsi ini, penulis memperoleh data yang bersumber dari:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini sumber data primer didapatkan secara langsung dari kuesioner yang diberikan kepada pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari jurnal, dokumen, dan buku-buku referensi.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi homogeny (keseluruhan individu yang menjadi anggota populasi memiliki sifat yang relatif seragam satu sama lainnya). Dengan demikian, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar yang berjumlah 480 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian. Yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Tujuan pengambilan sampel adalah supaya sampel yang diambil dapat memberikan informasi yang cukup untuk dapat mengestimasi jumlah populasinya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2018) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot (e)^2}$$

Dimana:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas Toleransi Kesalahan (*Error Tolerance*)

Untuk menggunakan rumus ini, pertama ditentukan berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Misalnya, penelitian dengan batas kesalahan 10% berarti memiliki tingkat akurasi 90%. Penelitian dengan batas kesalahan 5% memiliki tingkat akurasi 95%. Dengan jumlah populasi yang sama, semakin kecil toleransi kesalahan, semakin besar jumlah sampel yang dibutuhkan.

Berdasarkan populasi yang ada, maka peneliti mengambil sampel sebagai berikut:

Diketahui:

N : 480 Jumlah Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar

e : 10% = 0,1 (tingkat akurasi sebesar 90%)

$$n = \frac{480}{1 + 480 \cdot (0.1)^2}$$

$$n = \frac{480}{5,8}$$

$$n = 82,75$$

$$n = 83$$

Berdasarkan rumus Slovin maka dari jumlah keseluruhan pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar, peneliti mengambil sampel sebanyak 83 pegawai. Peneliti berpendapat bahwa dengan jumlah sampel yang ditetapkan ini sudah mewakili seluruh karyawan yang ada.

3.5 Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

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

2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat terhadap dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan menentukan nilai Y (sebagai variabel dependen) dan untuk menaksir nilai-nilai yang berhubungan dengan X (variabel independen), dengan kata lain dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independen atau *predictor*, secara individual (Arikunto, 2019).

Alat ukur yang digunakan untuk mengetahui hasil uji analisis regresi berganda adalah dengan menggunakan aplikasi SPSS yang kemudian diinterpretasikan ke dalam rumus regresi berganda (Arikunto, 2019) yaitu:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Pegawai

X_1 : *Altruism*

X_2 : *Sportmanship*

X_3 : *Courtesy*

b_0 : Nilai Intercept (Konstant)

b_1, b_2, b_3 : Koefisien Arah Regresi

e : *Error Term* (Kesalahan Pengganggu)

3.6 Uji Instrumen

Uji coba instrumen digunakan untuk menilai apakah instrumen yang digunakan memiliki kelayakan dan dapat dilanjutkan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Untuk dapat digunakan dalam penelitian, instrumen penelitian harus memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Uji coba instrumen yang akan dilakukan meliputi:

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Pengujian dilakukan 2 sisi dengan signifikansi 0,05. Item pertanyaan/pernyataan dinyatakan valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor totalnya (Wiyono, 2020).

Menurut Sugiyono (2018), uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner tersebut valid atau tidak. Uji validitas biasanya digunakan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total. Kriteria penilaian uji validitas adalah:

- Apabila r hitung $>$ r tabel, maka kuesioner tersebut valid

- Apabila r hitung $<$ r tabel, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi kata kunci syarat kualifikasi suatu instrument pengukuran adalah konsisten atau tidak berubah-ubah (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden bersifat berjenjang atau tidak bersifat dikotomi (mempunyai dua jawaban alternatif), sehingga akan digunakan teknik pengujian dengan metode *Alpha Cronbach* (Sugiyono, 2018). Perhitungan menggunakan *Alpha Cronbach* menggunakan alat bantu program computer yaitu program SPSS dengan menggunakan model Alpha. Kuesioner dikatakan reliable apabila hasil uji statistik Alpha $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2016).

3.7 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana t hitung $>$ t tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dan jika t hitung $<$ t tabel, maka H_a diolak dan H_0 diterima. Begitupun jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka H_a diterima H_0 ditolak dan jika $\text{sig} > \alpha$

(0,05), maka H_a ditolak H_0 diterima. Dengan demikian variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara parsial.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah bagian uji statistik yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak (simultan). Pengujian uji F diuji dengan menggunakan statistik pada program SPSS. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya, secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha=0,05$).

Jika nilai signifikansi $< \alpha$ maka keputusannya H_a diterima dan H_0 ditolak berarti dapat disimpulkan seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan.

Jika nilai signifikansi $> \alpha$ maka keputusannya adalah H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti dapat disimpulkan seluruh variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan.

3.8 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior adalah sebuah sikap individu atau perorangan dalam memberikan kontribusi yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai secara sukarela sehingga mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur *organizational citizenship behavior* adalah sebagai berikut:

a. *Altruism*

Altruism, merupakan bentuk perilaku sukarela pegawai untuk menolong pegawai lainnya atau mencegah terjadinya permasalahan yang terkait dengan pekerjaan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.

b. *Sportmanship*

Sportmanship, merupakan perilaku yang bertujuan untuk mentoleransi situasi yang tidak ideal di dalam Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar tanpa mengajukan keberatan atau penolakan.

c. *Courtesy (Kesopanan)*

Courtesy, merupakan perilaku yang bertujuan untuk menjaga hubungan yang baik sesama pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan

Umum Kota Makassar agar dapat menghindari masalah-masalah interpersonal.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja seorang pegawai atau sekelompok berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam suatu periode tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam melaksanakan tugasnya demi kemajuan organisasi. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Pengetahuan Pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan merupakan proses penempatan pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian dalam suatu pekerjaan.

b. Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah kemampuan tim kerja yang dimiliki pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar dalam bekerja secara bersama-sama untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang sama.

c. Kreativitas

Kreativitas adalah kemampuan yang dimiliki pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar untuk menciptakan sesuatu yang baru, atau sesuatu ide yang baru dalam pencapaian kinerja pegawai.

d. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

e. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan adalah suatu hasil kerja tiap pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar yang dapat diukur secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Organisasi

4.1.1 Sejarah Dinas PU Kota Makassar

Seiring dengan terbentuknya gemeente Makassar 1 April 1906, maka dibentuk pula Dinas Pekerjaan Umum yang waktu itu disebut gemeente worksen dan setelah terjadi perubahan nama gemeente Makassar yaitu berdasarkan Staatablead 1938, nomor 719 Staf Gemeente Makassar Undang-undang nomor 1 tahun 1965 Kotamadya Dati II Makassar dan Peraturan Pemerintah nomor 5 Tahun 1978, tanggal 24 November 1978 berubah menjadi Dinas Pekerjaan Umum Kotamadya Dati II Ujung Pandang.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 1999 telah dilakukan perubahan Kotamadya menjadi kota Makassar yang disosialisasikan terhitung mulai tanggal 13 Oktober 1999 sampai dengan 13 Oktober 2000, hingga sekarang ini dan seterusnya perlu ada langkah konkrit terutama dalam penggunaan nama kota Makassar pada semua fasilitas pemerintah yang mudah terlihat, juga dalam penggunaan naskah dinas, maka Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Lalu kemudian pada tahun 2000 sesuai Peraturan Daerah nomor 31 dan Keputusan Walikota nomor 20 tanggal 19 Februari 2001 Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar diubah menjadi Dinas Bina Marga Kota Makassar.

Sejarah Dinas Pekerjaan Umum (Cipta Karya) Kota Makassar dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Makassar nomor 30 Tahun 2000, dan surat Keputusan Walikota Nomor 19 Tahun 2001 Tentang Susunan Organisasi Daerah Kota Makassar.

Dengan ditetapkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2000 Pedoman Organisasi Perangkat dengan persetujuan DPRD Kota Makassar yang berdasarkan ketentuan pasal 60 dan 68 ayat (1) Undang-undang No. 22 Thn. 1999 Tentang Pemerintah Daerah, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-dinas ditetapkan sesuai dengan Pedoman yang telah ditetapkan Pemerintah. Kemudian pada tanggal 12 September 2005 Dinas Cipta Karya Berubah menjadi Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar sampai saat ini.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas PU Kota Makassar

Visi dari Dinas PU Kota Makassar: “Mewujudkan Infrastruktur Ke-PU-an Yang Berkualitas dan Berkearifan Lokal.”

Sementara misinya adalah:

1. Mengembangkan penanganan pembangunan jalan dan jembatan yang berkualitas dan berhasil guna.
2. Meningkatkan pembangunan bangunan air terpadu didukung sistim informasi database untuk pelayanan yang berkesinambungan.
3. Mewujudkan pemenuhan kebutuhan prasarana lingkungan air bersih dan sanitasi untuk penyehatan lingkungan pemukiman.
4. Mengembangkan kualitas manajemen kelembagaan berbasis e-

government yang akuntabilitas dan sinergi dengan sektor lain dalam menghadapi pasar global.

4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas PU Kota Makassar

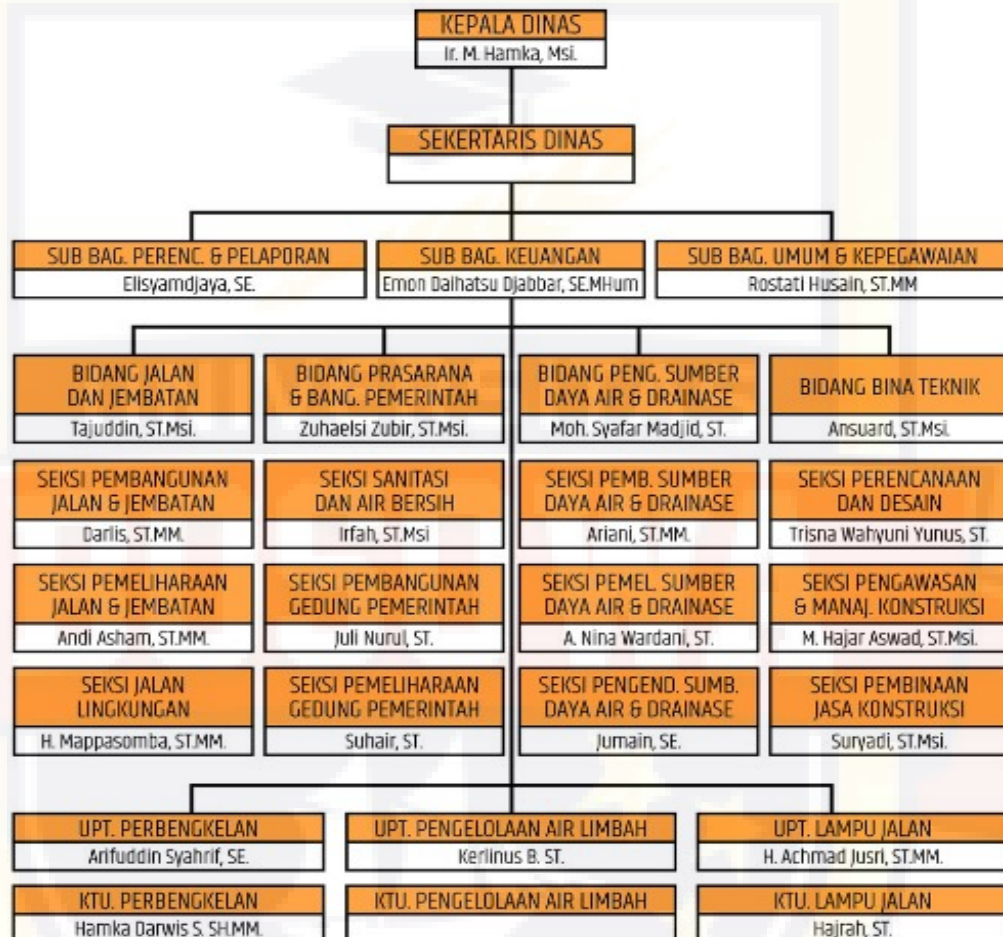
Dinas Pekerjaan Umum mempunyai tugas membantu walikota melaksanakan Urusan Pemerintahan bidang pekerjaan umum yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah.

Dinas Pekerjaan Umum dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan penyelenggaraan Urusan Pemerintahan bidang pekerjaan umum;
2. Pelaksanaan kebijakan Urusan Pemerintahan bidang pendidikan;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Urusan Pemerintahan bidang pekerjaan umum;
4. Pelaksanaan administrasi dinas Urusan Pemerintahan bidang pendidikan;
5. Pembinaan, pengoordinasian, pengelolaan, pengendalian, dan pengawasan program dan kegiatan bidang pekerjaan umum;
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh walikota terkait dengan tugas dan fungsinya

4.1.4 Struktur Organisasi Dinas PU Kota Makassar

GAMBAR 4.1
STRUKTUR ORGANISASI DINAS PU KOTA MAKASSAR



Sumber: Dinas PU Kota Makassar, 2022

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Karakteristik Responden

Untuk kali ini akan menjelaskan data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data penelitian deskriptif dapat menunjukkan hubungan yang ada antara profil penelitian dengan variabel yang digunakan dalam penelitian. Karakteristik responden perlu dijelaskan dalam penelitian untuk

menjelaskan kondisi responden. Hal ini dapat memberikan informasi tambahan untuk membantu memahami hasil penelitian ini.

Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas PU Kota Makassar, dimana jumlah pegawainya adalah 480 orang, sehingga besar sampel ditetapkan dengan menggunakan rumus slovin sehingga ditetapkan sebanyak 83 responden. Responden dalam survei ini diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat diuraikan dibawah:

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	47	57%
	Perempuan	36	43%
	Total	83	100%
2.	Usia		
	< 20 Tahun	-	-
	21 - 30 Tahun	24	29%
	31 - 40 Tahun	32	39%
	41 - 50 tahun	25	30%
	> 50 Tahun	2	2%
	Total	83	100%
3.	Pendidikan Terakhir		
	SMA/Sederajat	19	23%
	Diploma	11	13%
	Strata 1 (S1)	48	58%
	Strata 2 (S2)	5	6%
	Strata 3 (S3)	-	-
	Total	83	100%
4.	Lama Bekerja		
	0-5 Tahun	15	18%
	5-10 Tahun	16	19%
	10-15 Tahun	35	42%
	15-20 Tahun	12	14%

> 20 Tahun	5	6%
Total	83	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Pada tabel 4.1 di atas yaitu responden berlandaskan jenis kelamin, terdata bahwa keseluruhan responden dalam tabel adalah responden laki-laki sebanyak 47 orang atau 57% sedangkan responden perempuan sebanyak 36 orang atau 43%. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai pada Dinas PU Kota Makassar didominasi oleh pegawai laki-laki.

Responden berlandaskan usia, terlihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah usia 21-30 tahun sebanyak 24 orang (29%), usia 31-40 tahun sebanyak 32 orang (39%), usia 41-50 tahun sebanyak 25 orang (30%), dan usia > 50 tahun sebanyak 2 orang (2%). Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata usia pegawai pada Dinas PU Kota Makassar didominasi oleh pegawai yang memiliki 31-40 tahun.

Responden mengenai latar belakang pendidikan terakhir, terlihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 19 orang atau 23%, pendidikan Diploma sebanyak 11 orang atau 13%, pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 48 orang atau 58%, dan pendidikan Strata 2 (S2) sebanyak 5 orang atau 6%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pendidikan terakhir pegawai pada Dinas PU Kota Makassar didominasi oleh pegawai yang memiliki pendidikan Strata 1.

Responden mengenai latar belakang lama bekerja, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah lama bekerja

0-5 tahun sebanyak 15 orang atau 18%, lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 16 orang atau 19%, lama bekerja 10-15 tahun sebanyak 35 orang atau 42%, lama bekerja 15-20 tahun sebanyak 12 orang atau 14% dan lama bekerja > 20 tahun sebanyak 5 orang atau 6%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata lama bekerja pegawai pada Dinas PU Kota Makassar didominasi oleh karyawan yang lama bekerja 10-15 tahun.

4.2.2 Tanggapan Responden

1. Tanggapan Responden Mengenai *Altruism*

Guna mengetahui tanggapan responden mengenai variabel *altruism* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.2
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI ALTRUISM (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total %
		5	4	3	2	1	
1	Pegawai saling bekerja sama dalam menyelesaikan suatu masalah dalam instansi.	42 (51%)	39 (47%)	2 (2%)	-	-	83 (100%)
2	Pegawai saling memberi pertolongan terhadap rekan kerja yang memiliki suatu kendala.	51 (61%)	28 (34%)	4 (5%)	-	-	83 (100%)

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berlandaskan tabel 4.2 di atas dari 83 responden dapat dijelaskan bahwa item pernyataan sebagian besar responden sangat setuju (SS) pada

item nomor 2, dengan 51 responden yang menjawab. Untuk item pernyataan dengan respon setuju (S) untuk item nomor 1 dan respon dari 39 responden. Untuk item pernyataan dengan jumlah jawaban netral (N) paling banyak terdapat pada item nomor 2 dengan tanggapan sebanyak 4 responden.

2. Tanggapan Responden Mengenai *Sportmanship*

Guna mengetahui tanggapan responden tentang variabel *sportmanship* bisa dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.3
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI *SPORTMANSHIP* (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total %
		5	4	3	2	1	
1	Pegawai mentoleransi situasi yang tidak ideal di dalam instansi tanpa mengajukan keberatan.	44 (53%)	35 (42%)	4 (5%)	-	-	83 (100%)
2	Pegawai mempunyai tingkat <i>sportmanship</i> yang tinggi guna meningkatkan iklim kerja yang positif antar pegawai.	35 (42%)	36 (43%)	12 (14%)	-	-	83 (100%)

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berlandaskan tabel 4.3 di atas dari 83 responden dijelaskan bahwa

item pernyataan sebagian besar responden sangat setuju dengan butir nomor 1 (SS), yaitu sebanyak 44 responden. Pada item uraian jumlah jawaban setuju (S), terdapat item dengan butir nomor 2 yaitu sebanyak 36 responden. Untuk item pernyataan (N) dengan beberapa jawaban netral, paling banyak 12 responden disebutkan pada butir nomor 2.

3. Tanggapan Responden Mengenai *Courtesy*

Guna mengetahui tanggapan responden tentang variabel *courtesy* bisa dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.4
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI *COURTESY* (X3)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total %
		5	4	3	2	1	
1	Pegawai menjaga hubungan yang baik sesama pegawai agar dapat menghindari masalah-masalah interpersonal.	49 (59%)	29 (35%)	5 (6%)	-	-	83 (100%)
2	Pegawai menaruh rasa hormat dan menghargai satu sama lain sesama pegawai.	42 (51%)	39 (47%)	2 (2%)	-	-	83 (100%)

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berlandaskan tabel 4.4 di atas dari 83 responden dijelaskan bahwa

item pernyataan sebagian besar responden sangat setuju dengan butir nomor 1 (SS), yaitu sebanyak 49 responden. Pada item uraian jumlah jawaban setuju (S), terdapat item dengan butir nomor 2 yaitu sebanyak 39 responden. Untuk item pernyataan (N) dengan beberapa jawaban netral, paling banyak 5 responden disebutkan pada butir nomor 1.

4. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Guna mengetahui tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah:

TABEL 4.5
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KINERJA PEGAWAI (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total %
		5	4	3	2	1	
1	Pegawai teliti dalam melaksanakan pekerjaan.	49 (59%)	29 (35%)	5 (6%)	-	-	83 (100%)
2	Pegawai bekerja sesuai dengan mekanisme kerja yang telah ditentukan.	42 (51%)	39 (47%)	2 (2%)	-	-	83 (100%)
3	Pegawai memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan suatu tim kerja.	51 (61%)	28 (34%)	4 (5%)	-	-	83 (100%)
4	Pegawai terampil dalam melaksanakan kerja sama tim sesuai dengan tugas kerja.	44 (53%)	35 (42%)	4 (5%)	-	-	83 (100%)

5	Pegawai menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan yang di hadapi.	35 (42%)	36 (43%)	12 (14%)	-	-	83 (100%)
6	Pegawai mengetahui deskripsi pekerjaan dengan baik.	33 (40%)	47 (57%)	3 (4%)	-	-	83 (100%)
7	Pegawai memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja.	27 (33%)	55 (66%)	1 (1%)	-	-	83 (100%)
8	Pegawai memiliki kecakapan kerja dalam melaksanakan tugas dengan baik.	32 (39%)	44 (53%)	7 (8%)	-	-	83 (100%)
9	Pegawai hadir tepat waktu dikantor sesuai dengan jam yang ditentukan.	34 (41%)	37 (45%)	12 (14%)	-	-	83 (100%)
10	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang di tentukan.	32 (39%)	46 (55%)	5 (6%)	-	-	83 (100%)

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berlandaskan tabel 4.5 di atas dari 83 responden dapat dijelaskan bahwa item pernyataan sebagian besar responden sangat setuju (SS) pada item nomor 3, dengan 51 responden yang menjawab. Untuk item pernyataan dengan respon setuju (S) pada item nomor 7 dan dijawab oleh 55 responden. Untuk item pernyataan dengan beberapa tanggapan netral

(N), paling banyak item nomor 5 disebutkan oleh 12 responden.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018), uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner tersebut valid atau tidak. Uji Validitas akan mengimpresentasikan tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 16 item pernyataan yang harus dijawab responden. Adapun perinciannya yaitu 2 item pernyataan untuk variabel *altruism*, 2 item pernyataan untuk variabel *sportmanship*, 2 item pernyataan untuk variabel *courtesy* dan 10 item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai.

Keputusan pada sebuah butir pernyataan dapat dianggap valid ketika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,215. Berdasarkan uraian tersebut, berikut tabel hasil validasi menggunakan SPSS versi 26:

TABEL 4.6
HASIL UJI VALIDITAS

No.	Variabel	Indikator	R Tabel	R Hitung	Ket.
1	<i>Altruism</i>	A.1	0,215	0,892	Valid
		A.2	0,215	0,906	Valid
2	<i>Sportmanship</i>	S.1	0,215	0,849	Valid
		S.2	0,215	0,896	Valid
3	<i>Courtesy</i>	C.1	0,215	0,881	Valid
		C.2	0,215	0,850	Valid
4	Kinerja Pegawai	KP.1	0,215	0,752	Valid
		KP.2	0,215	0,785	Valid
		KP.3	0,215	0,825	Valid
		KP.4	0,215	0,815	Valid
		KP.5	0,215	0,756	Valid

KP.6	0,215	0,570	Valid
KP.7	0,215	0,541	Valid
KP.8	0,215	0,441	Valid
KP.9	0,215	0,522	Valid
KP.10	0,215	0,530	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hasil pengujian validitas kuesioner survei yang tercantum pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai r hitung seluruh butir dalam kuesioner survei $>$ nilai r tabel menunjukkan bahwa butir-butir dalam kuesioner survei ini valid dan layak.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan memanfaatkan alat pengukuran yang sama pula. Maka uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan asumsi bahwa suatu instrumen dianggap reliabel apabila koefisien reliabilitas $>$ 0,60. (Sugiyono, 2018).

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, dapat disajikan hasil uji reliabilitas dalam program SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel dibawah:

TABEL 4.7
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Batas	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Altruism</i> (X_1)	0,60	0,762	Reliabel
<i>Sportmanship</i> (X_2)	0,60	0,681	Reliabel
<i>Courtesy</i> (X_3)	0,60	0,665	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,896	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hasil pengujian reliabilitas yang dipaparkan pada tabel, bisa dikatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel dalam penelitian ini lebih dari nilai batas (0,60). Ini dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam kuesioner penelitian telah mencapai kriteria reliabilitas dan kuesioner penelitian reliabel dalam pengumpulan data.

4.3.2 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji-t digunakan untuk menunjukkan secara individual seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Keputusan berdasarkan nilai t dan nilai kritis disesuaikan dengan tingkat signifikansi yang berlaku 0,05. Apabila nilai t-hitung lebih dari t-tabel dengan tingkat signifikannya (*p-value*) kurang dari 5%, maka hal ini menampilkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Begitu pula sebaliknya apabila t-hitung kurang dari t-tabel dengan serta tingkat signifikannya (*p-value*) lebih dari 5%, maka hal ini menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak (Sugiyono, 2018).

Sementara nilai t-tabel diperoleh dengan rumus:

$$t\text{-tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$$

Di mana :

$$\alpha = 0,05$$

$$n = \text{Jumlah sampel (83)}$$

$$k = \text{Jumlah variabel bebas (independen)}$$

$$\text{Adapun perhitungannya, } t\text{-tabel} = 0,05/2 ; (83-3-1) = 0,025;79.$$

Dalam menunjukkan t-tabel, maka didapat nilai t-tabel = 1,99. Sehingga hasil uji parsial (uji t) dalam penggunaan program SPSS versi 26 dapat dilihat dalam tabel dibawah:

TABEL 4.8
HASIL UJI PARSIAL (UJI T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,073	,241		,304	,762
	Altruism (X1)	,656	,048	,281	13,558	,000
	Sportmanship (X2)	1,039	,031	,492	33,970	,000
	Courtesy (X3)	,803	,047	,338	17,067	,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berlandaskan tabel 4.8 yakni hasil uji parsial (uji t), maka untuk lebih jelasnya dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

a. Pengaruh *altruism* terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) maka diperoleh nilai t-hitung > t-tabel (13,558 > 1,99) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05) yang disematkan dengan dengan koefisien path (beta) sebesar 0,281. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ atau hipotesis pertama diterima yang berarti *altruism* (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Kota Makassar.

b. Pengaruh *sportmanship* terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) maka diperoleh nilai t-hitung > t-tabel (33,970 > 1,99) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05) yang disematkan dengan koefisien path (beta) sebesar

0,492. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 atau hipotesis kedua diterima yang berarti sportmanship (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Kota Makassar.

c. Pengaruh *courtesy* terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) maka diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($17,067 > 1,99$) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang disematkan dengan koefisien path (beta) sebesar 0,338. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 atau hipotesis ketiga diterima yang berarti *courtesy* (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Kota Makassar.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh *altruism* (X_1), *sportmanship* (X_2) dan *courtesy* (X_3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikatnya. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikannya ($p-value$) $<$ 5% , maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikannya ($p-value$) $>$ 5% , maka hal ini menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak (Sugiyono, 2018). Sementara nilai F_{tabel} diperoleh dengan rumus:

$$F_{tabel} = (k ; n-k)$$

Di mana:

k = jumlah variabel bebas (independen)

n = jumlah responden (sampel penelitian)

Dalam penelitian ini jumlah “ k ” adalah 3 yakni variabel altruism (X_1), sportmanship (X_2) dan courtesy (X_3). Sementara jumlah “ n ” adalah 83 pegawai (responden). Selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam rumus, maka menghasilkan angka $(3 ; 83-3) = (3 ; 80)$, angka ini kemudian dijadikan acuan untuk mencari atau melihat nilai F tabel pada distribusi nilai F tabel statistik. Maka ditemukan nilai F tabel adalah sebesar 2,153. Adapun hasil uji simultan (uji F) dengan menggunakan program SPSS versi 26 dapat dilihat pada tabel dibawah:

TABEL 4.9
HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	464,429	3	154,810	2964,502	,000 ^b
	Residual	4,125	79	,052		
	Total	468,554	82			

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 yakni hasil uji simultan (uji F) untuk semua variabel menunjukkan nilai $F_{hitung} 2964,502 > F_{tabel} 2,153$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_4 atau hipotesis keempat diterima. Artinya, altruism (X_1), sportmanship (X_2) dan courtesy (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Kota Makassar.

4.3.3 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun hasil olahan data regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 26 dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.10
HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,073	,241		,304	,762
	Altruism (X1)	,656	,048	,281	13,558	,000
	Sportmanship (X2)	1,039	,031	,492	33,970	,000
	Courtesy (X3)	,803	,047	,338	17,067	,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berlandaskan tabel 4.10 di atas artinya, hasil regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 26 diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,073 + 0,656X_1 + 1,039X_2 + 0,803X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Altruism

X₂ = Sportmanship

X₃ = Courtesy

e = Error Term (Kesalahan Pengganggu)

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat

dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai positif konstan sebesar 0,073 menjelaskan bahwa ketika organisasi dalam membangun sebuah usaha tidak mempertimbangkan altruism (X1), sportmanship (X2) dan courtesy (X3) maka kinerja pegawai (Y) akan tetap meningkat.
2. Koefisien altruism (X1) bernilai positif sebesar 0,656 menjelaskan bahwa altruism meningkat, sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 0,656 atau 65,6%.
3. Koefisien sportmanship (X2) bernilai positif sebesar 1,039 menjelaskan bahwa sportmanship meningkat, sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 1,039 atau 103,9%.
4. Koefisien courtesy (X2) bernilai positif sebesar 0,803 menjelaskan bahwa courtesy meningkat, sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 0,803 atau 80,3%.

4.4 Pembahasan

1. Pengaruh *Altruism* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial (uji-t) menjelaskan bahwa *altruism* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Kota Makassar. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olahan data SPSS diperoleh

nilai t -hitung $>$ t -tabel ($13,558 > 1,99$) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari $0,05$ ($0,002 < 0,05$) hal ini disematkan dengan koefisien path (beta) sebesar $0,281$.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain yang di lakukan oleh Fadly *et. al.*, (2019), dengan judul “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara”, di mana salah satu indikator pengukurnya (*altruism*) diperoleh hasil Uji t dengan nilai (t -hitung $6,203 >$ t -tabel $2,069$) dengan signifikansi sebesar ($0.000 < 0.05$). yang disematkan dengan koefisien path (beta) sebesar $1,002$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel organizational citizenship behavior (*altruism*) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lain yang sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu Oktaviantry & Mas’ud (2016), dengan judul “Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan dengan Power Distance sebagai Moderator (Studi Kasus pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)”. di mana salah satu indikator pengukurnya (*altruism*) diperoleh hasil Uji t dengan nilai (t -hitung $4,337 >$ t -tabel $1,96$) dengan signifikansi sebesar ($0.000 < 0.05$). yang disematkan dengan koefisien path (beta) sebesar $0,401$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel organizational citizenship behavior (*altruism*) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Sportmanship* terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan hasil uji parsial (uji t) menjelaskan bahwa sportmanship berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Kota Makassar. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengolahan data SPSS diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($33,970 > 1,99$) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) hal ini disematkan dengan koefisien path (beta) sebesar 0,492.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain yang di lakukan oleh Sanjaya & Setiawan (2017), dengan judul “Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Trust Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kober Mie Setan Surabaya”, di mana salah satu indikator pengukurnya (*sportmanship*) diperoleh hasil Uji t dengan nilai (t-hitung $3,927 >$ t-tabel $1,995$) dengan signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$). yang disematkan dengan koefisien path (beta) sebesar 0,346. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel organizational citizenship behavior (*sportmanship*) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain yang di lakukan oleh Halim & Dewi (2018), dengan judul “Analisa Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang 3 Di Surabaya”, di mana salah satu indikator pengukurnya (*sportmanship*) diperoleh hasil Uji t dengan nilai (t-hitung $2,250 >$ t-tabel $1,995$) dengan signifikansi sebesar ($0,028 < 0,05$). yang disematkan dengan koefisien path (beta) sebesar 0,288. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa variabel *organizational citizenship behavior (sportmanship)* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Courtesy* terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan hasil uji parsial (uji t) menjelaskan bahwa *courtesy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Kota Makassar. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengolahan data SPSS diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($17,067 > 1,99$) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) hal ini disematkan dengan koefisien path (beta) sebesar 0,338.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Halim & Dewi (2018), dengan judul “Analisa Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang 3 Di Surabaya”, di mana salah satu indikator pengukurnya (*courtesy*) diperoleh hasil Uji t dengan nilai (t-hitung $2,699 >$ t-tabel $1,995$) dengan signifikansi sebesar ($0,009 < 0,05$). yang disematkan dengan koefisien path (beta) sebesar 0,197. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior (courtesy)* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain yang sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu Umam & Setiawan (2019), dengan judul “Analisis Simultan Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan. di mana salah satu indikator pengukurnya (*courtesy*) diperoleh

hasil Uji t dengan nilai ($t\text{-hitung } 2,664 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan signifikansi sebesar ($0,008 < 0,05$). yang disematkan dengan koefisien path (β) sebesar 0,210. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior (courtesy)* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh *Altruism, Sportmanship* dan *Courtesy* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian simultan (Uji-F), dijelaskan bahwa *altruism, sportmanship* dan *courtesy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU Kota Makassar. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olahan data SPSS diperoleh $F_{hitung} 2964,502 > F_{tabel} 2,153$ dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Bustomi *et. al.*, (2020), dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Survei pada Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung)”. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olahan data SPSS diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($57,992 > 3,94$) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *altruism, sportmanship* dan *courtesy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lain yang sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu Halim & Dewi (2018), dengan judul “Analisa Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang 3 Di Surabaya”. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olahan data SPSS diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,236 > 2,36$) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *altruism*, *sportmanship* dan *courtesy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNIVERSITAS

BOSOWA



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan maka bisa ditarik kesimpulan:

1. Altruism berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PU Kota Makassar.
2. Sportmanship berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PU Kota Makassar.
3. Courtesy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PU Kota Makassar.
4. Altruism, Sportmanship dan Courtesy secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PU Kota Makassar.

5.2 Saran

Adapun saran yang diberikan sesuai dengan hasil analisis dan kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Organisasi

- a. Pada Variabel *Altruism*

Organisasi perlu memberikan pujian dalam memotivasi pegawai untuk saling membantu antar sesama agar mencegah kemalasan dalam

pekerjaan, memberikan contoh yang baik bagi tiap pegawai untuk menolong individu lain atau mencegah terjadinya permasalahan yang terkait dengan pekerjaan.

b. Pada Variabel *Sportmanship*

Organisasi perlu mengingatkan kembali tiap pegawai untuk mentoleransi situasi yang tidak ideal di dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan atau penolakan, sehingga tiap pegawai meningkatkan iklim kerja yang positif antar pegawai dan akan membuat lingkungan kerja yang kondusif.

c. Pada Variabel *Courtesy*

Organisasi perlu memberikan kesenjangan tiap pegawai untuk saling menjaga hubungan yang baik sesama pegawai agar dapat menghindari masalah-masalah interpersonal., sehingga terbangun rasa hormat dan menghargai satu sama lain sesama pegawai.

d. Pada Variabel Kinerja Pegawai

Organisasi perlu mengamati dengan lebih baik lagi pegawai mana yang mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan kualitas kerja yang di hasilkan dan memberikan motivasi kepada tiap karyawan untuk bekerja lebih baik lagi walau tanpa ada pengawasan dari atasan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya perlu lebih mengeksplor lagi judul pada penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum pernah di teliti

sebelumnya untuk dijadikan tolak ukur apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi, agar kiranya hasil penelitian ini juga dapat dijadikan penunjang atau referensi dalam pengembangan karya ilmiah selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. (Edisi 1. Cetakan Pertama). Lhokseumawe: Universitas Malikussaleh.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Penerbit: Zanafa Publishing, Riau.
- Amalia, Riri (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT Jalur Nugraha EkaKurir (JNE) Medan*. Tesis Magister Manajemen. Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Arikunto, Suharsimi. (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit: PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Bustomi, Ahmad., I. Sanusi., & Herman (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Survei pada Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. *Tadbir (Jurnal Manajemen Dakwah)*. Vol. 6, No. 1. Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, Bandung.
- Cahyono, Bayu Chandra. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Stress Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Medis RSUD Kaliwates Kabupaten Jember*. Tesis: Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Jember.
- Darto, Mariman. (2014). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris. *Jurnal Borneo Administrator*, Vol. 10, No. 1. PKP2A III Lembaga Administrasi Negara, Samarinda.
- Dewi, Desilia Purnama., & Harjoyo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi 1. Cetakan Pertama). Pamulang: Unpam Press.
- Edison, Emron., Y. Anwar., I. Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Penerbit: Alfabeta, Bandung
- Fadly., M. Anshori., & D. Aldhalia (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara. *Jurnal Publisitas*. Vol. 7, No. 2. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin.

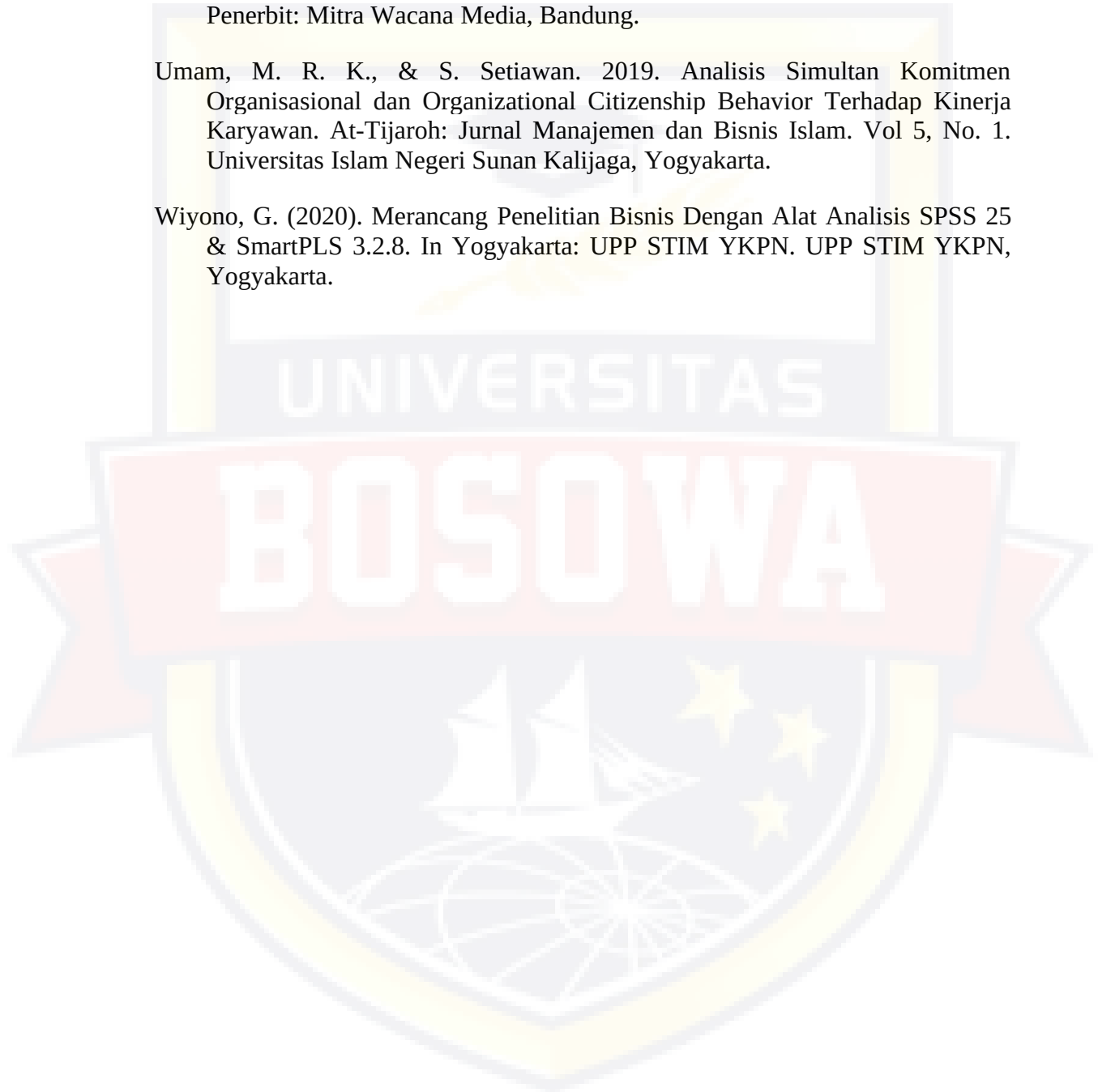
- Ghozali, I. (2016). *Multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Griffin, R; Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Cengage Learning. Massachusetts, Amerika.
- Halim, Ayu Nathaniah., & Dewi, Maria Brigitta. (2018). *Analisa Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang 3 Di Surabaya*. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. Vol. 6, No. 2. Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Hasibuan, S.P, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Penerbit: PT Rajagrafindo Persada, Depok.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Penerbit: Zifatama, Surabaya.
- Oktaviantry, S. & Fuad Mas'ud (2016). *Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan dengan Power Distance sebagai Moderator (Studi Kasus pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)*. *Diponegoro Journal of Management*. Vol 5, No. 4. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Priyono, I., & Marnis, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Zifatama, Surabaya.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Mahasiswa dan Umum)*. Penerbit: Yrama Widya, Bandung.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia untuk perusahaan*. Penerbit: PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sanjaya, R., & Roy Setiawan (2017). *Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Trust Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kober Mie Setan Surabaya*. *AGORA*. Vol 5, No. 3. Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Siddiq, Muhammad. (2018). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT Sun Life Financial Syariah Medan*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sumatera Utara, Medan.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit: Alfabeta, Bandung.

Titisari, Purnamie. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Penerbit: Mitra Wacana Media, Bandung.

Umam, M. R. K., & S. Setiawan. 2019. Analisis Simultan Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tijarah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*. Vol 5, No. 1. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.

Wiyono, G. (2020). Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 25 & SmartPLS 3.2.8. In Yogyakarta: UPP STIM YKPN. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.



LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

ANALISIS *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA MAKASSAR

Assalamu Alaikum Wr. Wb.,

Perkenankanlah saya meminta kesediaan Bapak, Ibu, Saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini. Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi dengan judul “Analisis *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar”.

Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan hal yang sangat berharga, oleh karena itu diharapkan kepada Bapak/Ibu untuk memberikan tanggapan sesuai dengan keadaan dan kondisi sebenarnya yang terjadi di lapangan. Adapun partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam memberikan jawaban pada kuesioner ini menjadi tanggung jawab kami dan akan saya jamin kerahasiaan dan semata mata digunakan untuk kegiatan ilmiah.

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Peneliti,

Nama Responden :..... Sri Dhui Harty

Pilihlah salah satu jawaban pada masing-masing pertanyaan di bawah ini. Berilah tanda (X) pada jawaban yang dianggap paling benar.

1. Jenis Kelamin

- (a) Laki-Laki (b) Perempuan

2. Usia

- (a) < 20 Tahun (b) 21-30 Tahun
(c) 31-40 Tahun (d) 41-50 Tahun
(e) > 50 Tahun

3. Pendidikan Terakhir

- (a) SMA/Sederajat (b) Diploma
(c) Strata 1 (S1) (d) Strata 2 (S2)
(e) Strata 3 (S3)

4. Lama Bekerja

- (a) 0-5 Tahun (b) 5-10 Tahun
(c) 10-15 Tahun (d) 15-20 Tahun
(e) > 20 Tahun

Berikan jawaban pada pernyataan-pernyataan berikut dengan cara memberi tanda (√) pada salah satu kolom yang tersedia sesuai pendapat anda. Berikan pendapat anda sesuai dengan kriteria berikut:

- Sangat Setuju (SS) : 5
- Setuju (S) : 4
- Netral (N) : 3
- Tidak Setuju (TS) : 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

A. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Altruism						
1.	Pegawai saling bekerja sama dalam menyelesaikan suatu masalah dalam instansi.					
2.	Pegawai saling memberi pertolongan terhadap rekan kerja yang memiliki suatu kendala.					
Sportsmanship						
3.	Pegawai mentoleransi situasi yang tidak ideal di dalam instansi tanpa mengajukan keberatan.					
4.	Pegawai mempunyai tingkat <i>sportsmanship</i> yang tinggi guna meningkatkan iklim kerja yang positif antar pegawai.					
Courtesy						
5.	Pegawai menjaga hubungan yang baik sesama pegawai agar dapat menghindari masalah-masalah interpersonal.					
6.	Pegawai menaruh rasa hormat dan menghargai satu sama lain sesama pegawai.					

B. KINERJA PEGAWAI

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Pengetahuan Pekerjaan						
1.	Pegawai teliti dalam melaksanakan pekerjaan.					
2.	Pegawai bekerja sesuai dengan mekanisme kerja yang telah ditentukan.					
Kerjasama Tim						
3.	Pegawai memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan suatu tim kerja.					
4.	Pegawai terampil dalam melaksanakan kerja sama tim sesuai dengan tugas kerja.					
Kreativitas						
5.	Pegawai menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan yang di hadapi.					
6.	Pegawai mengetahui deskripsi pekerjaan dengan baik.					
Kuantitas Pekerjaan						
7.	Pegawai memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja.					
8.	Pegawai memiliki kecakapan kerja dalam melaksanakan tugas dengan baik.					
Kualitas Pekerjaan						
9.	Pegawai hadir tepat waktu dikantor sesuai dengan jam yang ditentukan.					
10.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang di tentukan.					

TERIMA KASIH

Lampiran 2: Data Identitas Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	2	3	4	3
2	1	3	3	4
3	1	3	1	4

4	2	3	1	3
5	1	3	3	3
6	1	3	3	3
7	1	3	3	3
8	1	4	4	4
9	1	3	3	3
10	2	3	2	3
11	1	2	3	2
12	2	3	3	3
13	2	3	3	2
14	1	2	1	1
15	2	3	3	2
16	2	4	3	3
17	2	4	3	2
18	1	2	1	3
19	2	3	1	2
20	1	4	3	4
21	2	3	4	3
22	2	4	3	4
23	2	3	3	1
24	2	3	3	3
25	1	4	3	3
26	2	3	3	3
27	2	4	3	3
28	1	4	2	1
29	2	4	3	3
30	2	2	3	1
31	2	3	3	3
32	2	4	3	5
33	2	3	3	3
34	2	3	3	3
35	1	4	3	2
36	2	3	4	3
37	2	2	3	1
38	1	4	3	4
39	2	4	3	4
40	2	4	2	3
41	1	2	3	1
42	1	3	3	3
43	2	2	3	3
44	1	4	3	5
45	2	3	4	2
46	1	3	3	3
47	2	4	3	3
48	1	3	3	3
49	2	3	3	3

50	2	4	3	3
51	1	2	3	1
52	1	2	3	1
53	1	3	3	2
54	1	3	3	3
55	1	3	1	3
56	1	2	3	1
57	2	4	3	2
58	2	3	1	3
59	1	2	3	2
60	1	2	3	2
61	1	2	1	4
62	1	2	3	4
63	1	3	1	4
64	2	2	1	3
65	1	2	3	5
66	1	2	1	1
67	1	2	1	1
68	1	2	1	1
69	1	2	2	2
70	2	2	3	5
71	1	2	2	3
72	1	4	1	3
73	1	2	2	3
74	1	3	2	2
75	1	5	1	4
76	2	2	1	2
77	1	4	2	5
78	1	5	1	1
79	1	4	1	2
80	1	4	1	2
81	1	4	2	4
82	2	4	2	1
83	1	4	2	1

Lampiran 3: Tabulasi Data

Organizational Citizenship Behavior								
X1.1	X1.2	Total	X2.1	X2.2	Total	X3.1	X3.2	Total
5	5	10	5	5	10	5	5	10

5	5	10	4	5	9	5	5	10
4	4	8	4	4	8	3	4	7
4	4	8	4	4	8	4	4	8
5	5	10	5	5	10	5	5	10
4	5	9	4	4	8	5	4	9
5	5	10	5	5	10	5	5	10
4	5	9	4	5	9	4	4	8
4	5	9	4	4	8	4	4	8
4	4	8	4	3	7	4	4	8
4	4	8	4	3	7	4	4	8
4	4	8	4	3	7	5	4	9
4	5	9	4	3	7	4	4	8
5	5	10	5	5	10	5	5	10
4	4	8	5	4	9	5	4	9
5	5	10	5	5	10	5	5	10
5	5	10	5	5	10	5	5	10
4	4	8	5	4	9	5	4	9
5	4	9	4	4	8	5	5	10
5	5	10	4	5	9	4	5	9
5	5	10	5	4	9	5	5	10
5	5	10	5	5	10	5	5	10
4	4	8	4	4	8	5	4	9
4	4	8	4	4	8	4	4	8
4	4	8	4	5	9	5	4	9
4	4	8	4	4	8	4	4	8
4	5	9	5	4	9	5	4	9
5	5	10	5	5	10	5	5	10
4	4	8	4	4	8	4	4	8
5	4	9	5	3	8	4	5	9
5	4	9	4	4	8	5	5	10
5	4	9	5	4	9	5	5	10
4	4	8	4	4	8	4	4	8
3	3	6	3	3	6	3	3	6
5	5	10	5	5	10	5	5	10
4	3	7	3	3	6	4	4	8
4	3	7	4	4	8	3	4	7
5	5	10	4	4	8	5	5	10
4	4	8	4	4	8	4	4	8
5	5	10	5	3	8	5	5	10
4	4	8	4	4	8	4	4	8
4	5	9	4	4	8	5	4	9
5	5	10	5	5	10	5	5	10
4	5	9	4	4	8	5	4	9
4	5	9	5	4	9	4	4	8
4	4	8	4	4	8	4	4	8
4	4	8	3	4	7	3	4	7

5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	24
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	19
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	22
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	22
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	19
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	19
5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	20
4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	22
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	22
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	22
4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	23
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	22
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	23
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	25
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	21
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	22
5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	23
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	15
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25
4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	17
3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	18
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	20
5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	23
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	22
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	25
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	22
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	22
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	18

4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	19
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	23
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	23
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	24
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	22
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	23
5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	23
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	24
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	21
4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	21
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	22
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	24
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	25
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	25
4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	24
5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	24
5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	25
5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	25
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	25
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	23
5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	24
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	23
5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	23
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	24
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	23
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	25
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	22

Lampiran 4: Uji Validitas

Altruism (X1)				
		X1.1	X1.2	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,617**	,892**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	83	83	83
X1.2	Pearson Correlation	,617**	1	,906**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	83	83	83
Total	Pearson Correlation	,892**	,906**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	83	83	83

Sportmanship (X2)				
		X2.1	X2.2	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,524**	,849**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	83	83	83
X2.2	Pearson Correlation	,524**	1	,896**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	83	83	83
Total	Pearson Correlation	,849**	,896**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	83	83	83

Courtesy (X3)				
		X3.1	X3.2	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	,501**	,881**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	83	83	83
X3.2	Pearson Correlation	,501**	1	,850**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	83	83	83
Total	Pearson Correlation	,881**	,850**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	83	83	83

Kinerja Pegawai (Y)								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7
Y.1	Pearson Correlation	1	,501**	,545**	,532**	,391**	,327**	,414**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,003	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Y.2	Pearson Correlation	,501**	1	,617**	,590**	,439**	,503**	,518**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Y.3	Pearson Correlation	,545**	,617**	1	,573**	,529**	,524**	,349**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,001
	N	83	83	83	83	83	83	83
Y.4	Pearson Correlation	,532**	,590**	,573**	1	,524**	,467**	,522**

UNIVERSITAS

BOSOWA



	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Y.5	Pearson Correlation	,391**	,439**	,529**	,524**	1	,428**	,345**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,001
	N	83	83	83	83	83	83	83
Y.6	Pearson Correlation	,327**	,503**	,524**	,467**	,428**	1	,609**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,000		,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Y.7	Pearson Correlation	,414**	,518**	,349**	,522**	,345**	,609**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,001	,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83
Y.8	Pearson Correlation	,346**	,428**	,363**	,364**	,254*	,603**	,567**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,001	,021	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Y.9	Pearson Correlation	,408**	,520**	,401**	,453**	,295**	,505**	,500**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,007	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Y.10	Pearson Correlation	,397**	,454**	,520**	,491**	,252*	,535**	,614**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,022	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Total	Pearson Correlation	,752**	,785**	,825**	,815**	,756**	,570**	,541**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83

Lanjutan Uji Validitas Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai (Y)					
		Y.8	Y.9	Y.10	Total
Y.1	Pearson Correlation	,346**	,408**	,397**	,752**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83
Y.2	Pearson Correlation	,428**	,520**	,454**	,785**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83
Y.3	Pearson Correlation	,363**	,401**	,520**	,825**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000

	N	83	83	83	83
Y.4	Pearson Correlation	,364**	,453**	,491**	,815**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83
Y.5	Pearson Correlation	,254*	,295**	,252*	,756**
	Sig. (2-tailed)	,021	,007	,022	,000
	N	83	83	83	83
Y.6	Pearson Correlation	,603**	,505**	,535**	,570**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83
Y.7	Pearson Correlation	,567**	,500**	,614**	,541**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83
Y.8	Pearson Correlation	1	,573**	,600**	,441**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	83	83	83	83
Y.9	Pearson Correlation	,573**	1	,649**	,522**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	83	83	83	83
Y.10	Pearson Correlation	,600**	,649**	1	,530**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	83	83	83	83
Total	Pearson Correlation	,441**	,522**	,530**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83

Lampiran 5: Uji Reliabilitas

Altruism (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	83	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	83	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

,762	2
------	---

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	4,57	,346	,617	.
X1.2	4,48	,301	,617	.

Sportmanship (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	83	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	83	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,681	2

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	4,28	,495	,524	.
X2.2	4,48	,350	,524	.

Courtesy (X3)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	83	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	83	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,665	2

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	4,48	,301	,501	.
X3.2	4,53	,374	,501	.

Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	83	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	83	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,896	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	39,37	15,603	,583	,890
Y.2	39,42	15,466	,701	,883
Y.3	39,34	15,324	,679	,884
Y.4	39,42	15,247	,692	,883
Y.5	39,63	15,456	,514	,897
Y.6	39,54	15,495	,686	,883
Y.7	39,59	15,903	,675	,885
Y.8	39,60	15,413	,616	,888
Y.9	39,64	14,795	,652	,886
Y.10	39,58	15,296	,688	,883

Lampiran 6: Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,073	,241		,304	,762
	Altruism (X1)	,656	,048	,281	13,558	,000
	Sportmanship (X2)	1,039	,031	,492	33,970	,000
	Courtesy (X3)	,803	,047	,338	17,067	,000

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	464,429	3	154,810	2964,502	,000 ^b
	Residual	4,125	79	,052		
	Total	468,554	82			