ANALISIS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR(OCB) DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL

KABUPATEN KUPANG

1) Sedarmayanti 2) Kurhayadi 3) Gemma Duke Satrio

1) Guru Besar Universitas Dr. Soetomo Surabaya

2) Dosen Tetap Program Magister Administrasi Publik STIA Bandung

3) Alumni Program Magister Manajemen Universitas Kristen Maranatha

ABSTRAK

Penelitianinibertujuanuntukmembuktikanpengaruh*organizationalcitizenshipbehavior*danmotivasi terhadapkinerjapegawaidiDinasKependudukandanPencatatanSipilKabupatenKupang.Populasipada penelitianiniadalahpegawaidiDinasKependudukandanPencatatanSipilKabupatenKupang,denganjumlah sampelsebanyak93orang.Untukmenjawabperumusan,tujuandanhipotesispenelitianmakaanalisisyang digunakanadalahanalisislinearbergandadenganbantuanprogramspss.

Berdasarkanhasilperhitungandananalisisdeskriptifdidapatkanhasilbahwa*organizationalcitizenship behavior*yangdimilikiolehkinerjapegawaidiDinasKependudukandanPencatatanSipilKabupatenKupang beradapadakatagoribaik,motivasikinerjapegawaidiDinasKependudukandanPencatatanSipilKabupaten KupangberadapadakatagoritinggidankinerjayangdimilikiolehkinerjapegawaidiDinasKependudukandan PencatatanSipilKabupatenKupangberadapadakatagoritinggi.

Hasilpenelitiandanpengujianhipotesisyangdilakukanmenunjukanbahwa*organizationalcitizenship behavior* dan motivasi berpengaruh positif, atau searah simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas KependudukandanPencatatanSipilKabupatenKupang,yaitusebesar51,3%.Sedangkan48,7%ternyata dipengaruhiolehfaktorlaindiluarlingkuppenelitianini.Secaraparsial,*organizationalcitizenshipbehavior*dan motivasiberpengaruhpositif,atausearahterhadapkinerjakinerjapegawaidiDinasKependudukandan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang, yaitu sebesar 28,9% untuk organizational citizenship behavior sedangkan motivasi sebesar 22,4%.

Kata kunci: Organizational Citizenship Behavior, Motivasi, Kinerja.

# ABSTRACT

ThepopulationinthisstudywerecompaniesintheKupangRegencyPopulationandCivilRegistration Service,withatotalsampleof93people.Toanswertheformulation,objectivesandresearchhypotheses,the analysisusedismultiplelinearanalysiswiththehelpoftheSPSSprogram.Theresultsofcalculationand descriptiveanalysisindicatethatorganizationalcitizenshipbehaviorandmotivationofemployeesKupang RegencyPopulationandCivilRegistrationServiceareshowinghighcategory.Theirperformanceshowshigh category,aswell.

Thisresearchandhypothesistestingshowthatorganizationalcitizenshipbehaviorandmotivationhavea positiveinfluence,orinsimultaneousdirectiontowardemployeesperformanceinKupangRegencyPopulation andCivilRegistrationService,thatis51,3%.48,7%isinfluencedbyotherfactorswhicharenotinthescopeofthis research.Partially,organizationalcitizenshipbehaviorandmotivationhaveapositiveinfluence,ordirection towardemployeesperformanceinKupangRegencyPopulationandCivilRegistrationService,thatis28,9%and 22,4%.

Keywords:OrganizationalCitizenshipBehavior,Motivation,Performance*.*

1. **LATAR BELAKANG**

Sebuah organisasi atau perusahaansangat memerlukanadanyasuatupotensidankekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semuatantangan,hambatansertaperubahanyang ada.Halinidikarenakanorganisasiyangmajudan berkembang setiap saat mampu mengatasi masalahdengansolusiyangtepatsesuaisituasidan kondisiyangada.

Faktor utama yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkanharapanorganisasitersebutadalah faktorsumberdayamanusia.Masalahsumberdaya manusiamasihmenjadisorotandantumpuhanbagi perusahaanuntuktetapdapatbertahandiera globalisasi. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhiolehkinerjapegawaiperusahaanitu

sendiri.MenurutSedarmayanti(2011:260)kinerja merupakan terjemahan dari *performance*yang berarti hasil kerja seseorang pekerja,sebuah prosesmanajamenatausuatuorganisasisecara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapatditunjukkanbuktinyasecarakongkritdan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telahditentukan).

Kinerja pegawai memegang peranan sebagai mediauntukmelancarkanpelaksanaankegiatan usahatersebut.Katz(JansendanYperen,2004) menerangkankinerjaadalahsebuahkonsepluas dan kompleks yang terdiri dari dua aspek fundamental berbeda, yaitu kinerja diperan diamanatkan oleh organisasi dan perilakukerja yanglebihspontanadalahperilakuinovatif.

*Organizationalcitizenshipbehavior*(OCB)juga merupakanfaktoryangmendorongpeningkatan kinerja pagawai. *Organizational citizenship behavior* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan direwardolehperolehankinerjatugas.

Perilaku ekstra di dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior*(OCB).*Organizational citizenship behavior* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolongoranglain,menjadivolunteruntuktugas- tugasekstra,patuhterhadapaturan-aturandan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku- perilakuinimenggambarkannilaitambahpegawai.

Motivasimerupakansebuahkeahliandalam mengarahkanpegawaipadatujuanorganisasiagar maubekerjadanberusahasehinggakeinginanpara pegawaidantujuanorganisasidapattercapai.Oleh sebabitusetiappegawaimemilikikebutuhandan keinginanyangberbeda-beda,sehinggakebutuhan dan keinginan ini dapat memotivasi anggota organisasiuntukmelakukanperilakutertentu (Burhanudin, 2009) Menurut Ashar (2011:323), motivasiadalahsuatuprosesdimanakebutuhan- kebutuhanmendorongseseoranguntukmelakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainyatujuantertentu.Denganadanyaproses motivasi terhadap pegawai diharapkan kinerja pegawaiakansemakinmeningkatdanmenimbulkan rasacintaterhadappekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan salah satu pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang,terdapatfenomenayangdiantaranyadapat menghambatkinerjapegawai.Haltersebutadalah adanya beberapa pegawai yang melanggaraturan yangtelahditetapkanseperti,kurangdisiplinnya dalamwaktubekerja.

Merujukfenomenatersebut,makadiperlukan sebuahpenelitianyangmenelitimengenaiOCBdan motivasiterhadapkinerjapegawaidenganlokus DisdukcapilKabupatenKupang.

1. **LANDASAN TEORITIS**
	1. Manajemen Sumber Daya Manusia Pengelolaan sumber daya manusiaidentik

denganmanajemensumberdayamanusia.Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2010) mengemukakanmanajemensumberdayamanusia merupakan kebijakan, praktek dan sistemyang mempengaruhi perilaku, tindakan dan kinerja pegawai.Praktekmanajemensumberdayamanusia termasuk menganalisa dan mendesain pekerjaan, menentukan kebutuhan sumber daya manusia, merekrutcalonpegawaipotensial,memilihpegawai (seleksi), mengajari pegawai akan tugas-tugas mereka (pelatihan), menyiapkan kemampuan mereka untuk masa depan (pengembangan), memberikankompensasidanmelakukanpenilaian kinerjaterhadap pegawai. Selanjutnya Mangkunegara (2011),manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian,pelaksanaan dan pengawasan terhadappengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, danpemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Darikeduapengertiandiatasmakadapat diartikanmanajemensumberdayamanusiaadalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelak- sanaandanpengawasanterhadappraktek-praktek ketenagakerjaansepertiprosesrekrutmen,seleksi, pelatihan,pengembangan,pemberiankompensasi agar organisasi dapat menggunakan tenaga kerja secaraefektifuntukmencapaitujuanorganisasi. Organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan apabila mereka bisa menentukan bakat dan kompetensi individu yang tepat untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan sehinggaindividu tersebutbisamemaksimalkankemampuanyang dimilikinya.

Sedarmayanti (2017:9), tujuan manajemen sumber daya manusia bervariasi antara satu organisasiatauperusahaandanorganisasiatau perusahaanlaintergantungtingkatperkembangan organisasi.Diantaratujuantersebutadalah:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi atau perusahaan memilikiSDMbermotivasitinggidanberkinerja tinggi dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memeliharadanmelaksanakankebijakandan prosedurSDMuntukmencapaitujuanorganisasi atauperusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguandalammencapaitujuanorganisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi anatara pegawaidanmenejemenorganisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasiatauperusahaansecarakeseluruhan denganmemperhatikanaspekSDM.
6. Menyediakanbantuandanmenciptakankondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapaitujuan.

# OrganizationalCitizenshipBehavior(OCB)

Gibson, *et al* (2011) berpendapatbahwa o*rganizational citizenship behavior* (OCB)sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi. Gibson,*etal*(2011)lebihlanjutmemperincibahwa perilaku organisasional bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas pegawai maupun organisasiyangpadaakhirnyamemberikontribusi padafungsiefektifdarisuatuorganisasi.

Adapun manfaat *organizational citizenship behaviour* menurut Organ et al. (2006), yaitu: 1) meningkatkan produktivitas rekan kerja, 2)meningkatkan produktivitas, 3) menghemat sumber dayayangdimilikimanajemendanorganisasi secara keseluruhan, 4) membantu menghemat energisumberdayayanglangkauntukmemelihara fungsikelompok,5)menjadisaranaefektifuntuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompokkerja,

6) meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarikdanmempertahankanpegawaiterbaik,7) meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, dan8) meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasidenganperubahanlingkungan.

* 1. Motivasi

Dessler (2013:276) mengemukakan bahwa motivasi merupakan hal yang mendorong seseorang untuk berkontribusi dikarenakan konsekuensipositifyangakanditerimanya.

Selanjutnya McClelland dalam Wirawan (2014:68) yang berfokus kepada tiga kebutuhan. Dasar dari teori ini adalah konsep motif dan kekuatan motif terhadap prilaku manusia.Motif memengaruhiprilakumanusiadantersusunsecara hierarkiberdasarkankuatdanpentingnya.Motif merupakan kumpulan harapan yang tumbuh di sekitarisyarat-isyaratperilakuyangmerupakan pengalamanorang.Motifdapatdipelajaribukan suatuyangdibawasejaklahir.

Menurut McClelland motif merupakansalah satuaspekdarikepribadiandanbekembangsearah dengan perkembangan kepribadan. Tiga jenis kebutuhan menurut McClelland yaitu: pertama, *Achievment*(kebutuhanakanprestasi).Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.Kedua,*Power*(kebutuhanakankekuasaan). Kebutuhan untuk membuat orang-orang lain berprilakudalamsuatucarayangorang-orangitu tanpadipaksaakanberprilakudemikian.Ketiga, *Affiliation*(kebutuhanakanpertalian).Hasratuntuk hubunganantarpribadiyangramahdankarib.

* 1. Kinerja

John H.Bernardian & Joyce E A Russel, 1993 (Sedarmayanti, 2013 : 260), kinerja didefinisikan sebagaicacatan*outcome*yangdihasilkandarisuatu aktivitastertentu,selamakurunwaktutertentu.

DimensikinerjamenurutBernadindanRussel dalamSutrisno(2010:179),dapatdiukurberdasarkan enamkriteria,yaitu:1)Kualitas(*Quality*).Merupakan tingkatandimanahasilakhiryangdicapaimendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan; 2) Kuantitas (*Quantity*).Merupakansejumlahunitkerjayang dihasilkan;3)Ketepatanwaktu.Merupakansejauh manasuatukegiatandiselesaikanpadawaktuyang dikehendaki; 4). Efektivitas (*Cost efectiveness*). Merupakansejauhmanapenggunaansumberdaya organisasi dimaksimalkan untuk mencapaihasil tertinggiataupengurangankerugiandarisetiapunit pengunaansumberdaya;5)Kemandirian(*Needfor supervision*). Merupakan tingkat sejauh mana seorangpekerjadapatmelaksanakansuatufungsi pekerjaantanpamemerlukanpengawasanseorang supervisiuntukmencegahtindakanyangkurang diinginkan; 6) Komitmen (*interpersonal impact*). Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dankerjasama diantararekankerjadanbawahan.

* 1. PenelitianTerdahulu

Pertama, Gunawan, Solang & Kartika(2013), Jurnal dengan judul *OrganizationalCitizenship Behavior*YangBerpengaruhPadaKinerjaPegawai Dan Kepuasan Konsumen Di Hotel Sheraton Surabaya. Hasil Penelitiannya menyimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerjadan kepuasanpegawai.

Kedua,AsepSomantri(2016),Tesisdengan judulPengaruhMotivasidankecerdasanSpiritual TerhadapKinerjaPegawaiPT.IPHALaboratories, dengan hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi dan kecerdasan spiritual berpengaruh secarasimultansebesar92,29%tehadapkinerja pegawai.

Ketiga,Chen&Chiu(2009),Jurnaldenganjudul *The mediating role of job involvement in the relationship between job characteriscs and organizationalcitizenshipbehavior.*DenganHasil penelitiannyamenyimpulkanbahwakepuasankerja mempunyai pengaruh positif terhadap *organiza- tionalcitizenbehavior*.

* 1. Model Penelitian

Adapunmodelpenelitianyangdibangunadalah sebagaiberikut:



Gambar 1.Model Penelitian

* 1. HipotesisPenelitian

Berdasarkan model penelitian tersebut,maka hipotesispenelitianadalahsebagaiberikut:

H1 : *Organizational citizenship behavior* berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan PencatatanSipilKabupatenKupang.

H2:Motivasiberpengaruhsecarapositifterhadap kinerjapegawaidiDinasKependudukandan PencatatanSipilKabupatenKupang.

H3 : *Organizational citizenship behavior* dan motivasi berpengaruh secara positifterhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan PencatatanSipilKabupatenKupang.

1. **METODE**
	1. Jenis, Pendekatan dan Desain Penelitian Penelitian ini bertujuan untuk mengujidan

menganalisis pengaruh *Organizational citizen behavior*danmotivasiterhadapkinerjapegawaidi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang, Berdasarkan tujuan dari penelitianini,makapenelitianinibersifatdeskriptif verifikatif. Data yang digunakan data primer yang diperolehlangsungdariresponden.

Analisisdatayangdigunakandalampenelitian iniadalahdengananalisisdatakuantitatif.Sugiyono (2017:13) menyatakan, data kuantitatif merupakan datayangberbentukangkaataudatakualitatifyang angkakan. Analisis yang digunakan dalam pengolahan data didasarkan pada kriteriasikap respondenpadamasing-masingvariabel.

* 1. PenyajiandanPengujianData

Pengumpulan data dilakukan pada penelitian iniadalahdenganmenggunakankuesioneryaitu suatu metode pengumpulan data dengan memberikanataumenyebarkandaftarpertanyaan kepadaresponden.Setiaprespondenakandimintai pendapatnya dengan memberikan jawabandari pertanyan-pertanyaan yang diajukan. Data dikumpulkandenganmenggunakanangketdengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan untuk mendapatkan data mengenai indikator-indikator darikonstruk-konstrukyangsedangdikembangkan dalampenelitianinisebagaimanadikemukakanoleh Nazir(2011:174).

Penelitian ini menggunakan jenis kuisioner tertutupdimanasetiappertanyaantelahdisertai dengansejumlahpilihanjawaban,respondenhanya memilihjawabanyangpalingdianggappalingtepat sehinggawaktupengisianlebihsingkatdanmudah dalam pengelolaan data. Skala likertdigunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenasosial,Sugiyono(2017:93).

Selanjutnyadigunakanjugaujivaliditasdanuji reliabilitas untuk menguji instrumen penelitian (kuisioner).Analisisyangdigunakanadalahanalisis regresi linier dan korelasiPearson,makadatahasil

jawabanrespondenharusdilakukanujinormalitas data,ujimultikolinieritas,danujiheteroskedasitas. Selanjutnyaasumsilainyangharusdipenuhiadalah skaladataharusminimalinterval,makadilakukan transformasidatamenggunakan metode susesif interval (MSI) sebagaimanadikemukakanSugiyono (2017:275).

Persamaan regresi linier berganda yang digunakan untuk memodel pengaruh *organizational citizenshipbehavior*danmotivasiterhadapkinerja pegawaidiDinasKependudukandanPencatatan SipilKabupatenKupang,adalahsebagaiberikut:

Y = α + β1X1 +β2X2 + ε

1. **HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS**
	1. PengujianInstrumenPenelitian

Hasilujivaliditasdarisetiapitempernyataan kuisionerpadavariabel*Organizationalcitizenship behavior*,motivasidankinerjamenunjukkanbahwa nilai korelasi tiap item pernyataan kuesioner variabelorganizationalcitizenshipbehavior(X1), motivasi(X2)dankinerja(Y)memilikinilairhitung>0,204 sehingga dapat dinyatakan bahwa item pernyataanyangdigunakanadalahvaliddandapat digunakandalamanalisisdataselanjutnya.

Nilaireliabilitasdarivariabel*Organizational citizenshipbehavior*(0,908),Motivasi(0,900)dan

Kinerja(0,889)yangdiperolehlebihbesardarinilai kritis 0,7. Dari hasil pengujian inimenunjukkan bahwa alatukur yang digunakan reliabel sehingga dapat dikatakan setiap pernyataan yangdiberikan kepadarespondendapatdiandalkandanmudah dipahamiolehresponden.

* 1. Analisis Deskriptif Mengenai *Organizational CitizenshipBehavior*(OCB)

Adapun variabel *Organizational citizenship behavior*(OCB)memilikinilaireratatotalsebesar 3,78, lebih jelas mengenai sub variabel dalam *Organizationalcitizenshipbehavior*(OCB)terlihat padatabeldibawahini.

Tabel 1.

Total Rerata Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Sub variabel | Rerata Total | Kategorisasi |
| 1 | *Altruism* | 4.20 | SangatTinggi |
| 2 | *Courtesy* | 3.54 | Tinggi |
| 3 | *Sportmanship* | 3.63 | Tinggi |
| 4 | *Civic Virtue* | 3.35 | Cukup |
| 5 | *Conscientious ness* | 4.18 | Tinggi |
| OCB | 3.78 | TINGGI |

Sumber:HasilOlahDataJawabanResponden,2018

Terlihat pada tabel 1. terlihat bahwa dari perbandingannilaipadasetiapsubvariabel,bahwa sub variabel Altruisme (*Altruism*) memiliki katagorisasipalingtinggiyaitusebesar4,20(sangat tinggi),halinimenunjukanbahwapegawaiDinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang memiliki perilaku yang baik membantu meringankanpekerjaan.

* + 1. Altruisme(*altruism*)

Hasil analisis data jawaban responden mengenai altruisme (*altruism*) dalam *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebagaimana dijelaskan di bawah ini.

Tabel 2.

TanggapanRespondenatasaltruisme(*altruism*) dalam*Organizationalcitizenshipbehavior*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Total Skor | Rata-rata | Ket |
| 1 | Kehadiran saya di tempat kerja di atas normal | 404 | 4,34 | SANGAT TINGGI |
| 2 | sayaadalahsalah satupegawaiyang palingteliti | 383 | 4,12 | TINGGI |
| 3 | saya mengambil langkah untuk mencegah masalah dengan pekerja lain | 391 | 4,20 | SANGAT TINGGI |
| 4 | Saya tidak mengkonsumsi banyak waktu untuk mengeluhkan tentang hal-halkecil | 385 | 4,14 | TINGGI |
|  | Jumlah | 1563 | 16,80 |  |
|  | Total | 1563 | 4,20 | SANGAT TINGGI |
|  | Persentase | 100 |  |  |

Sumber:HasilOlahDataJawabanResponden,2018 Altruisme(*Altruism*) memiliki nilai rerata

sebesar 4,20 dengan demikian *Organizational citizenship behavior* dengan sub variable Altruisme (*Altruism*) beradap ada kategori sangat tinggi. Hal ini menggambarkanbahwapegawaidalambekerja sudah memiliki perilaku yang baik dengan membantumeringankanpekerjaanrekankerja.

* + 1. Kesopanan(*Courtesy*)

Selanjutnya hasil analisis data jawaban respondenmengenaikesopanan(*courtesy*)dalam *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebagaimanadijelaskandibawah ini.

Tabel 3.

Tanggapan Responden atas Kesopnanan (*courtesy*) dalam *Organizational citizenship behavior*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Total Skor | Rata- rata | Ket |
| 5 | Saya membantu oranglainyang tidak masukkerja | 240 | 2,58 | CUKUP |
| 6 | Saya rela membantu orang lain yang memiliki masalah dengan pekerjaannya | 362 | 3,89 | TINGGI |
| 7 | Saya selalu siap mengulurkan tangan untukmembantu orang di sekeliling saya | 386 | 4,15 | TINGGI |
|  | Jumlah | 988 | 10,62 |  |
|  | Total | 988 | 3,54 | TINGGI |
|  | Persentase | 100 |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Total Skor | Rata- rata | Ket |
| 8

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 9 | Saya tidakmengambil istirahat bekerja | 224 | 2,41 | RENDAH |
| 10 | Saya selalu fokus pada apa yang salah daripada yang positif | 389 | 4,18 | TINGGI |
|  | Jumlah | 1014 | 10,90 |  |
|  | Total | 1014 | 3,63 | TINGGI |
|  | Persentase | 100 |  |  |

 | Saya percaya dalam mengerjakan pekerjaan denganjujur maka akan mendapatkanupahyanglayak | 401 | 4,31 | SANGAT TINGGI |

 S

Kesopanan *(Courtesy*) memiliki nilairerata

sebesar 3,54 dengan demikian *Organizational citizenship behavior* dengan sub variabel Kesopanan*(Courtesy*)beradapadakatagoritinggi. HalinimenggambarkanbahwapegawaidiDinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupangmemilikisikapyangbaikdalammembantu temandalambekerja.

* + 1. Sportif(*Sportsmanship*)

Selanjutnya hasil analisis data jawaban responden mengenai sportif (*sportsmanship*) dalam *Organizational citizenship behavior*(OCB) sebagaimanadijelaskandibawahini.

Tabel 4.

Tanggapan Responden atas Sportif (*sportsmanship*) dalam *Organizational Citizenship Behavior*

Sportif (*Sportsmanship*) memiliki nilairerata

sebesar 3,63 dengan demikian *Organizational citizenship behavior* dengan Sportif (*Sportsmanship*)beradapadakatagoritinggi.Halini menggambarkan bahwa kayawan diDinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupangtidakmengeluhdidalampekerjaan.

* + 1. KebajikanSipil(*CivicVirtue*)

Selanjutnya hasil analisis data jawaban responden mengenai kebajikan sipil (*civic virtue*) dalam *Organizational citizenship behavior*(OCB) sebagaimanadijelaskandibawahini.

Tabel 5.

TanggapanRespondenatasKebajikanSipil(*civic virtue*)dalam*Organizationalcitizenshipbehavior*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Total Skor | Rata- rata | Ket |
| 11 | Saya membaca dan terus mengikuti pengumuman organisasi, memo dansebagainya | 343 | 3,69 | TINGGI |
| 12 | saya selalu mengikuti perbuhan organisasional | 373 | 4,01 | TINGGI |
| 13 | saya menghadiri pertemuanyangtidak wajibtapidianggap | 252 | 2,71 | CUKUP |
| 14 | saya menghadiri seminar yang tidak diperlukan tetapi membantuuntukmenaikan citra perusahaan | 280 | 3,01 | CUKUP |
|  | Jumlah | 1248 | 13,42 |  |
|  | Total | 1248 | 3,35 | CUKUP |
|  | Persentase | 100 |  |  |

Sumber:HasilOlahDataJawabanResponden,2018 Kebajikan sipil (*Civic virtue*) memilikinilai

reratasebesar3,35dengandemikian*Organizational citizenshipbehavior*dengansubvariabelKebajikan

sipil(*Civicvirtue*)beradapadakatagoricukup.Hal ini menggambarkan bahwa karaywan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang cukup aktif terlibat dalam kegiatan- kegiatanorganisasi.

* + 1. Hati Nurani (*Conscientiousness*)

Selanjutnya hasil analisis data jawaban responden mengenai hati nurani (*conscietiousness*) dalam *Organizational citizenship behavior*(OCB) sebagaimanadijelaskandibawahini.

Tabel 6.

Tanggapan Responden atas Hati Nurani (*conscientiousness*) dalam *Organizational citizenship behavior*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Total Skor | Rata- rata | Ket |
| 15 | saya tidak menyalahgunakan hak orang lain | 393 | 4,23 | SANGAT TINGGI |
| 16 | saya selalu menaati peraturandan regulasi perusahaan bahkanketika tidakadayangmelihat | 384 | 4,13 | TINGGI |
|  | Jumlah | 777 | 8,35 |  |
|  | Total | 777 | 4,18 | TINGGI |
|  | Persentase | 100 |  |  |

Sumber:HasilOlahDataJawabanResponden,2018 Hatinurani(*Conscientiousness*)memilikinilai

reratasebesar4,18dengandemikian*Organizational citizenshipbehavior*dengansubvariabelHatinurani (*Conscientiousness*) berada pada katagori tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang dalam bekerja mematuhi peraturan- peraturanyangberlaku.

* 1. AnalisisDeskriptifMengenaiMotivasi

Adapunvariabelmotivasimemilikinilairerata totalsebesar3,89,lebihjelasmengenaisubvariabel dalammotivasiterlihatpadatabeldibawahini.

Tabel 7.

Total Rerata Variabel Motivasi

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Sub Variabel | Rerata Total | Kategori sasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Total Skor | Rata- rata | Ket |
| 1 | Saya mendapat penilaian dari pimpinan saya terhadaptugasyangsaya kerjakan | 379 | 4,08 | TINGGI |
| 2 | Saya kesulitan untuk mempelajari hal baru | 372 | 4,00 | TINGGI |
| 3 | Saya melakukan pekerjaansaya dengansebaik- baiknya | 395 | 4,25 | SANGAT TINGGI |
| 4 | Saya melakukan pekerjaan saya lebih baik daripada pegawai lain | 364 | 3,91 | TINGGI |
| 5 | Saya mengerjakan sesuatu yang berarti bagi lembaga tempat saya bernaung | 383 | 4,12 | TINGGI |
|  | Jumlah | 1893 | 20,35 |  |
|  | Total | 1893 | 4,07 | TINGGI |
|  | Persentase | 100 |  |  |

Sumber:Hasil olah Data Jawaban Responden, 2018 |
| 1 | Kebutuhan akan Berprestasi | 4.07 | Tinggi |
| 2 | Kebutuhan akan Kekuasaan | 3.63 | Tinggi |
| 3 | Kebutuhan akan Afiliasi | 3.97 | Tinggi |
| Motivasi | 3.89 | Tinggi |

Sumber:HasilOlahDataJawabanResponden,2018

Terlihat pada tabel 7. terlihat bahwadari

perbandingannilaipadasetiapsubvariabel,bahwa sub variabel kebutuhan akan berprestasi memiliki katagorisasipalingtinggiyangsebesar4,07(tinggi), halinimenunjukanbahwamotivasipegawaidalam bekerja sangat didukung dengan keinginan untuk berprestasi.

* + 1. KebutuhanAkanBerprestasi

Hasil analisis data jawaban responden mengenai kebutuhan akan berprestasidalam motivasisebagaimanadijelaskandibawahini.

Tabel 8.

Tanggapan Responden atas Kebutuhan Akan Berprestasi Dalam Motivasi

* + 1. KebutuhanakanKekuasaan

Selanjutnya hasil analisis data jawaban responden mengenai kebutuhan akan kekuasaan dalam motivasi sebagaimana dijelaskan di bawah ini.

Tabel 9.

TanggapanRespondenatasKebutuhanAkan KekuasaanDalamMotivasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Total Skor | Rata- rata | Ket |
| 6 | Penting bagi saya untuk menguasai situasi sekitarsaya | 385 | 4,14 | TINGGI |
| 7 | Saya tidak memiliki kemampuan untuk memengaruhi oranglaindi lingkungan kerja saya | 337 | 3,62 | TINGGI |
| 8 | Orang lain terpengaruh karena saya | 321 | 3,45 | TINGGI |
| 9 | Saya mengendalikan situasi lingkungan kerja saya | 313 | 3,37 | CUKUP |
| 10 | Saya bersifat dominan diantara lingkungankerja saya | 304 | 3,27 | CUKUP |
| 11 | Saya kurang memerhatikan perasaan orang lain | 367 | 3,95 | TINGGI |
|  | Jumlah | 2027 | 21,8 |  |
|  | Total | 2027 | 3,63 | TINGGI |
|  | Persentase | 100 |  |  |

Sumber:HasilOlahDataJawabanResponden,2018 Kebutuhan Akan Kekuasaan memilikinilai

rerata sebesar 3,63 dengan demikian Motivasi pegawaidengansubvariabelkebutuhanakan kekuasaanberadapadakatagoritinggi.Halini menggambarkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupangdalambekerjamemilikisemangatuntuk menguasi situasi, mempergaruh orang lain dan bersifatdominandanpengontrol.

* + 1. Kebutuhan Akan Afiliasi

Selanjutnya hasil analisis data jawaban respondenmengenaikebutuhanakanafiliasidalam motivasisebagaimanadijelaskandibawahini.

Tabel 10.

TanggapanRespondenatasKebutuhanAkan AfiliasiDalamMotivasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Total Skor | Rata- rata | Ket |
| 12 | Sayamerasaada dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan masalah pekerjaan | 355 | 3,82 | TINGGI |
| 13 | Saya merasa optimal bila bekerja sendiri tanpabantuanoranglain | 376 | 4,04 | TINGGI |
| 14 | Saya mampu membina hubungan baik dengan pimpinan saya | 370 | 3,98 | TINGGI |
| 15 | Saya mampu berhubungan baik dengan pimpinan | 375 | 4,03 | TINGGI |
|  | Jumlah | 1476 | 15,87 |  |
|  | Total | 1476 | 3,97 | TINGGI |
|  | Persentase | 100 |  |  |

Sumber:HasilOlahDataJawabanResponden,2018

KebutuhanAkanAfiliasimemilikinilairerata

sebesar3,97dengandemikianMotivasipegawai dengansubvariabelKebutuhanAkanAfiliasiberada padakatagoritinggi.Halinimenggambarkanbahwa pegawai dalam bekerja memerlukan dukungan rekan kerja dalam menyelesaikanpekerjaan, melakukan kerjasama antar pegawai dalam mencapaitujuanlembagadanmembinahubungan denganpemimpin.

* 1. KinerjaPegawai

Adapunvariabelkinerjapegawaimemilikinilai reratatotalsebesar3,82(baik),lebihjelasmengenai tersebutterlihatpadatabeldibawahini.

Tabel 11.

Total Rerata Variabel Kinerja Pegawai

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | sub variabel | Rerata Total | Kategorisasi |
| 1 | Kualitas | 3.84 | Baik |
| 2 | Kuantitas | 3.75 | Baik |
| 3 | KetepatanWaktu | 3.95 | Baik |
| 4 | Efektif | 3.79 | Baik |
| 5 | Kemandirian | 3.48 | Baik |
| 6 | Komitmen | 4.13 | Baik |
| Kinerja | 3.82 | Baik |

Sumber:HasilOlahDataJawabanResponden,2018

Terlihat pada tabel 11. terlihat bahwa dari perbandingannilaipadasetiapsubvariabel,bahwa subvariabelkomitmenmemilikikatagorisasipaling tinggiyangsebesar4,13(baik),halinimenunjukan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja sehingga memilikikinerjayangbaik.

1. KualitasKerja

Hasil analisis data jawaban responden mengenai kualitas kerja dalam kinerja pegawai sebagaimana dijelaskan di bawah ini.

Tabel 12.

TanggapanRespondenatasKualitasKerjaDalam KinerjaPegawai

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Total Skor | Rata- rata | Ket |
| 1 | Saya merasa hasil akhir dari pekerjaan saya telah memenuhi target | 332 | 3,57 | BAIK |
| 2 | Saya mampu dalam menganalisis suatu informasi atau data yang berhubunganDengan pekerjaan saya | 361 | 3,88 | BAIK |
| 3 | Saya mampu dalam menggunakan sarana pendukung yang tersedia demikelancarankerja | 378 | 4,06 | BAIK |
|  | Jumlah | 1071 | 11,52 |  |
|  | Total | 1071 | 3,84 | BAIK |
|  | Persentase | 100 |  |  |

Sumber:HasilOlahDataJawabanResponden,2018 Kualitas kerja memiliki nilai reratasebesar

3,84dengandemikianKinerjapegawaidengansub variabelkualitaskerjaberadapadakatagoribaik. Hal ini menggambarkan bahwa hasil akhir pekerjaanpegawaitelahmemenuhitujuanyang telah ditetapkan, mampu menganalisis suatu informasi,danmenggunakansaranapendukung.

1. KuantitasKerja

Hasil analisis data jawaban responden mengenaikuantitaskerjadalamkinerjapegawai sebagaimanadijelaskandibawahini.

Tabel 13.

TanggapanRespondenatasKuantitasKerjaDalam KinerjaPegawai

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Total Skor | Rata- rata | Ket |
| 4 | Saya telah menyelesaikan pekerjaan saya seusai dengan wakti yang telahditentukan | 364 | 3,91 | BAIK |
| 5 | Saya merasa pekerjaan saya sudah sesuai target | 334 | 3,59 | BAIK |
|  | Jumlah | 698 | 7,51 |  |
|  | Total | 698 | 3,75 | BAIK |
|  | Persentase | 100 |  |  |

Sumber:HasilOlahDataJawabanResponden,2018 Kuantitaskerjamemilikinilaireratasebesar

3,75dengandemikianKinerjapegawaidengansub variabelKuantitaskerjaberadapadakatagoribaik. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai dalam bekerjasudahdapatmecapaijumlahkerjayang telahditentukandalamkurunperiodetertentu.

1. KetepatanWaktu

Hasil analisis data jawaban responden mengenaiketepatanwaktudalamkinerjapegawai sebagaimanadijelaskandibawahini.

Tabel 14.

TanggapanRespondenatasKetepatanWaktu DalamKinerjaPegawai

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Total Skor | Rata- rata | Ket |
| 6 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dalam periode tertentu secaratepat waktu | 363 | 3,90 | BAIK |
| 7 | Pekerjaan saya semua selesai tepat waktu | 372 | 4,00 | BAIK |
|  | Jumlah | 735 | 7,90 |  |
|  | Total | 735 | 3,95 | BAIK |
|  | Persentase | 100 |  |  |

Sumber:HasilOlahDataJawabanResponden,2018

Ketepatanwaktumemilikinilaireratasebesar 3,95dengandemikianKinerjapegawaidengansub variabelKetepatanwaktuberadapadakatagoribaik. Halinimenggambarkanbahwakaraywandalam bekerja dapat menyelesaikan pekerjaan dalam periodetertentudengankuantitasyangditentukan.

1. Efektivitas

Hasil analisis data jawaban responden mengenai efektivitas dalam kinerja pegawai sebagaimana dijelaskan di bawah ini.

Tabel 15.

TanggapanRespondenatasEfektivitasDalam KinerjaPegawai

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Total Skor | Rata- rata | Ket |
| 8 | Saya telah menyelesaikan pekerjaan saya seusai dengan waktu yang telah ditentukan | 365 | 3,92 | BAIK |
| 9 | Saya merasa bahwa lembaga telah memberikan sarana secara tepat yang dapat menunjangkinerja | 353 | 3,80 | BAIK |
| 10 | Banyak sarana perlengkapan kerja saya yang tidak terpakai | 339 | 3,65 | BAIK |
|  | Jumlah | 1057 | 11,37 |  |
|  | Total | 1057 | 3,79 | BAIK |
|  | Persentase | 115 |  |  |

Sumber:HasilOlahDataJawabanResponden,2018

 Efektivitasmemilikinilaireratasebesar3,79

dengandemikianKinerjapegawaidengansub variabelEfektivitasberadapadakatagoribaik.Hal ini menggambarkan bahwa hasil kerja yang dilakukansudahmemilikikesesuaianpengetahuan pegawaiterhadaphasilpekerjaandanKetepatan jumlahperlengkapankerjayangdibutuhkandengan yangdigunakan.

1. Kemandirian

Hasil analisis data jawaban responden mengenai kemandirian dalam kinerja pegawai sebagaimana dijelaskan di bawah ini.

Tabel 16.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | saya cepet selasai |  |  |  |
|  | Jumlah | 1152 | 12,39 |  |
|  | Total | 1152 | 4,13 | BAIK |
|  | Persentase | 100 |  |  |

TanggapanRespondenatasKemandirianDalam KinerjaPegawai

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Total Skor | Rata- rata | Ket |
| 11 | Saya mampu menyelesaikan tugas saya secaramandiri | 368 | 3,96 | BAIK |
| 12 | Saya mampu menyelesaikan tugas saya tanpa bantuan orang lain | 299 | 3,22 | CUKUP |
| 13 | Saya membutuhkan orang lain dalam menyelesaikantugas-tugassaya | 304 | 3,27 | CUKUP |
|  | Jumlah | 971 | 10,44 |  |
|  | Total | 971 | 3,48 | BAIK |
|  | Persentase | 100 |  |  |

Sumber:HasilOlahDataJawabanResponden,2018 Kemandirianmemilikinilaireratasebesar3,48

dengandemikianKinerjapegawaidengansub variabelKemandirianberadapadakatagoribaik.Hal inimenggambarkanbahwapegawaidalambekerja mampumelaksanakanpekerjaantanpabantuan orang lain dan memiliki pemahamanpengetahuan tentangpekerjaansendiri.

1. Komitmen

Hasil analisis data jawaban responden mengenai komitmen dalam kinerja pegawai sebagaimana dijelaskan di bawah ini.

Tabel 17.

TanggapanRespondenatasKomitmenDalam KinerjaPegawai

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Total Skor | Rata- rata | Ket |
| 14 | Sayamemiliki rasatanggung jawabataspekerjaansaya | 412 | 4,43 | SANGAT BAIK |
| 15 | Saya merasa tanggung jawab atas pekerjaan saya | 416 | 4,47 | SANGAT BAIK |
| 16 | Saya terkadang melanggar prosedur kerja yang telah ditetapkanagarpekerjaan | 324 | 3,48 | BAIK |

Sumber:HasilOlahDataJawabanResponden,2018

Komitmenmemilikinilaireratasebesar4,13 dengandemikianKinerjapegawaidengansub variabelKomitmenberadapadakatagoribaik.Halini menggambarkan bahwa karaywan dalam bekerja memilikitanggungjawabpenuhterhadappekerjaan danTaatterhadapsemuaaturandanprosedurkerja yangditetapkandalamsuatupekerjaan.

* 1. AnalisisData
		1. UjiAsumsiKlasik

Nilai Kolmogorov-Smirnov untuk model regresidiperolehsebesar0,084dengansignifkansi (p-value) sebesar 0,200. Nilai signifkansi uji Kolmogorov-Smirnovmodel(0,200)lebihbesardari tingkatkekeliruan0,05sehinggadapatdisimpulkan nilairesidualdarimodelregressiberdistribusi normal.

Nilai VIF untuk masing-masing variabel penelitiankurangdari10,sehinggadapatdinyatakan tidakterjadigejalamultikolinieritaspadamodel regresiyangdigunakan.

NilaisignifkansiujikoefisienregersiSkorOCB danSkorMotivasiuntukmasing-masingvariabel lebihbesardari0,05,sehinggadapatdinyatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada modelregresiyangdigunakan.

* + 1. AnalisisRegresi

Persamaan regresi yang menjelasakan pengaruh*Organizationalcitizenshipbehavior*dan MotivasiterhadapKinerjaadalah:

Y = 13,739 + 0,483 X1 + 0,314 X2

Nilai konstanta hasil persamaan regresi(α) sebesar13,739menunjukkanapabila*Organizational citizenshipbehavior*(X1)danMotivasi(X2)sama dengan nol atau konstan maka nilai Kinerja diprediksikansebesar13,739satuan.Halinimemiliki artibahwa*Organizationalcitizenshipbehavior*dan MotivasitidakberubahmakaKinerjamasihbaik (positif)

Koefisien regresi variabel *Organizational citizenship behavior* (X1) sebesar 0,483 menjelasakan besarnya perubahan skorKinerja karena pengaruh *Organizational citizenship behavior* terhadap Kinerja. Tanda positif menunjukkan arah hubungan berbanding lurus (sejalan).Jadipadasaatadakenaikanskorvariabel *Organizational citizenship behavior* makaskor Kinerja akan meningkat sebesar 0,483 dengan anggapanfaktoryanglainkonstan(tidakberubah). Jadi semakin sesuai *Organizational citizenship*

*behavior* maka Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang akan semakin tinggi (baik).

KoefisienregresivariabelMotivasi(X2)sebesar 0,314 menunjukkan besarnya perubahan Kinerja (Y) karena pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja.Tandapositifmenunjukkanarahhubungan yangberbandinglurus(sejalan).Jadisetiapada kenaikansatusatuanskorvariabelMotivasi(X2) makaKinerjaakannaiksebesar0,314dengan anggapanfaktoryanglainkonstan(tidakberubah). JadisemakintinggiMotivasimakaKinerjapegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil KabupatenKupangakansemakintinggi(baik).

DiperolehFhitsebesar47,355lebihbesardari padaFtabelsebesar3,098danjugajikadilihatdarinilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehinggadapatdisimpulkansecarabersama-sama *Organizational citizenship behavior* dan Motivasi berpengaruh nyata terhadap Kinerja pegawaidi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil KabupatenKupang.

1. Pengaruh *Organizational CitizenshipBehavior*

Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesisyangdigunakandalampenelitianini adalah *Organizational citizenship behavior*memiliki pengaruhpositifatausearahterhadapkinerja pegawaidiDinasKependudukandanPencatatan SipilKabupatenKupang.

Hasil penghitungan nilai statistik uji t yang diperoleh menunjukkan t-hitung untuk variabel *Organizational citizenship behavior* (X1) lebih besar darinilaittabel(t=5,554>1,662),makadiperolehhasil pengujianHoditolak.Hasilinijugaditunjukkanoleh nilaisignifikansiujistatistik(p-*value*)untukvariabel *Organizationalcitizenshipbehavior*(X1)terhadap Kinerja sebesar 0,000. lebih kecil dari tingkat kesalahanyangdapatditerimasebesar5%.

Jadi dapat disimpulkan *Organizational citizenshipbehavior*memilikipengaruhpositifatau searah terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang.

Hasil uji individu di atas diketahui bahwa pengaruh *Organizational citizenship behavior* terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan danPencatatanSipilKabupatenKupangyaitu28,9%.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Hipotesisyangdigunakandalampenelitianini

adalah Motivasi memiliki pengaruh positif atau searah terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang.

Hasilpenghitungannilaistatistikujityang diperoleh menunjukkan t-hitung untuk variabel Motivasi(X2)lebihbesardarinilaittabel(t=4,610>1,662),makadiperolehhasilpengujianHoditolak. Hasilinijugaditunjukkanolehnilaisignifikansiuji

statistik (p-*value*) untuk variabel Motivasi (X2) terhadapKinerjasebesar0,000lebihkecildari tingkatkesalahanyangdapatditerimasebesar5%.

Jadi dapat disimpulkan Motivasi memiliki pengaruhpositifatausearahterhadapkinerja pegawaidiDinasKependudukandanPencatatan SipilKabupatenKupang.

Hasil uji individu di atas diketahuibahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil KabupatenKupangsebesar22,4%.

1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Besarnya pengaruh secarabersama-sama

*Organizational citizenship behavior* dan Motivasi terhadap Kinerja dapat dilihat nilai korelasi dan koefisien determinasi (R2). Tabel di bawah merupakanhasilperhitungankoefisiendeterminasi untukpersamaanregresiyangdiperoleh.

Besarnya pengaruh *Organizational citizenship behavior*danMotivasiterhadapKinerja(Y)dapat dilihat dari koefisien determinasi (R2). Hasil perhitungan pada tabel 5.32 untuk koefisien determinasi(R2)adalah0,513.

Hasil yang diperoleh menunjukkan *Organizational citizenship behavior* dan Motivasi secarasimultanmemberikanberpengaruhsebesar 51,3% terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang. Sedangkan 100% − 51,3% = 48,7%lainnya dipengaruhifaktorlainyangtidaktermasukdalam variabelyangditelitidalampenelitianini.

1. SIMPULANDANREKOMENDASI
	1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang, maka dapat ditarik simpulansebagaiberikut:

1. *Organizationalcitizenshipbehavior*yangdimiliki pegawaidiDinasKependudukandanPencatatan SipilKabupatenKupangberadapadakatagori tinggidenganskorsebesar3,78.Dimanadari semua sub variabel *organizational citizenship behavior* dimensi *altruism* memiliki skor tertinggi yaitu dengan skor 4,20,sedangkan dimensi*civicvirtue*memilikiskorterendahyaitu denganskor3,35.
2. Motivasi yang dimiliki pegawai di Dinas KependudukandanPencatatanSipilKabupaten Kupangberadapadakatagoritinggidenganskor sebesar3,89.Dimanadarisemuasubvariabel motivasidimensikebutuhanakanberprestasi memilikiskortertinggiyaitudenganskor4,07, sedangkandimensikebutuhanakankekuasaan memilikiskorterendahyaitudenganskor3,63.
3. Kinerja yang dimiliki pegawai di Dinas KependudukandanPencatatanSipilKabupaten Kupangberadapadakatagoritinggidenganskor

sebesar3,82.Dimanadarisemuasubvariabel kinerja dimensi komitmen memiliki skor tertinggi yaitu dengan skor 4,13,sedangkan dimensi kemandirian memiliki skorterendah yaitudenganskor3,48.

1. Hasil pada pengujian hipotesis secara simultan bahwa*organizationalcitizenshipbehavior*dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif atau searah terhadap kinerja pegawaidi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang. Hal ini dapat dilihatbahwa berdasarkanhasilperhitunganFhitung>Ftabel,yaitu 47,355>3,098.
2. Hasilpadapengujianhipotesissecaraparsial, bahwa:
	1. Bahwa *organizational citizenship* behavior berpengaruh atau memiliki pengaruhpositif atau searah terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang. Hal ini dapat dilihat bahwa dari hasil perhitungan bahwa thitung > ttabelyaitu5,554>1,662.
	2. Motivasi berpengaruh atau memiliki pengaruh positif atau searah terhadap pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang. Darihasilperhitungandidapatbahwathitung>ttabel, yaitu4,610>1,662.
	3. Rekomendasi

Berdasarkanhasilpenelitiandanpengamatan yang dilakukan di Dinas Kependudukan dan PencatatanSipilKabupatenKupang,adabeberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalahsebagaiberikut:

1. Pada variabel *organizational citizenship behavior* yang sudah memiliki nilai tinggi sebaiknya dipertahankan seperti pada dimensi *altruism, courtesy, sportsmanship* dan *conscientiousness*. Namun pada dimensi *civic virtue*masihperluditingkatkankarenamemiliki nilai yang cukup rendah dengan cara memperbaikikualitasinteraksiantaraatasan- bawahan agar informasi yang berhubungan dengan organisasi dapat diketahaui olehsetiap pegawai.
2. Padavariabelmotivasiyangsudahmemilikinilai tinggi sebaiknya dipertahankan seperti pada dimensi kebutuhan akan berprestasi dan kebutuhanakanafiliasi.Namunpadadimensi kebutuhan akan kekuasaan masih perlu ditingkatkandengancaramemberikanpelatihan tentang *leadership* agar organisasi dapat memiliki pemimpin yang baik pada generasi selanjutnya.
3. Padavariabelkinerjayangsudahmemilikinilai tinggi sebaiknya dipertahankan seperti pada dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektif dan komitmen. Namun pada dimensi kemandirian masih perlu ditingkatkandengan

cara saling memberikan dukungan dan semangatantarpegawaiagardapatmemberikan hasilyangterbaikkepadaorganisasi.

1. Hasilpenelitianinidapatdijadikansebagaibahan referensi untuk melakukan penilaian dan pertimbangan pengambilan keputusan terkait dengansumberdayamanusiayangadadiDinas KependudukandanPencatatanSipilKabupaten Kupang.
2. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil KabupatenKupangdisarankanuntukmenyebar kuisioner atupun melakukan interview yang berhubungan dengan faktor-faktor yang dapat meningkatkankinerjapegawaisecaraberkala agardapatmeningkatkanproduktivitaspegawai di Dinas Kependudukan dan PencatatanSipil KabupatenKupang.
3. Bagipenelitianselanjutnyayangmenggunakan tema yang sama diharapkan agar dapat menambahataumenggunakanvariablebaru selainyangadadidalampenelitianini,supaya hasilpenelitianyangdiperolehdapatsaling mendukungdanmenguatkan.

REFERENSI

Sumber Buku

Arikunto,S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu PendekatanPraktek.*Jakarta.RhinekaCipta.

Bangun, W. (2012). *Manajemen SumberDaya Manusia*.Jakarta.Erlangga.

Bateman,ThomasS.danScottA.Snell.(2009). *Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalamDuniayangKompetitif(edisi7Buku2)*. Jakarta:SalembaEmpat.

Budiyono, Haris. (2008). *Budaya Organisasi dan PeningkatanKinerjaPerusahaan*.Jakarta:PT. BumiAksara.

Davis,K.,&Newstorm,J.W.(2007).*Organizational Behavior:HumanBehavioratwork*.12thEdition. NewYork,USA:McGraw-HillCompanies,Inc.

Dessler,(2013),*ManajemenSumberDayaManusiaHumanReources,*Jilid2,Prenhalindo,Jakarta.Ghozali.(2011).*StatistikNonParametrik,TeoridanAplikasinyaDenganProgramSPSS.*Semarang.

UNDIP.

Gibson, Ivancevich & Donnelly. (2011). Perilaku, Struktur,Proses.IIed.Jakarta:SalembaEmpat.

Jex,S.M.(2002).*Organizationalpsychologya scientist-practitioneraproach.*NewYork:John Wiley&Sons.

Kadarisman,M.. (2012).*ManajemenPengembanganSumberDayaManusia*.Jakarta:RajawaliPers. Kusdi. 2011. Budaya Organisasi Teori,Penelitian,dan

Praktik.Jakarta:SalembaEmpat

McClleand, D.C. (2004). *Human Resource Management.*IrwinMcGrawHillComapanyInc.Mangkunegara, A.A.P. (2017). *Evaluasi KerjaSDM*.

Bandung. Refika Aditama.

---------------. (2011). *Manajemen SumberDaya Manusia Perusahaan.* Bandung. PT. Remaja RosadaKarya.

Noe,RaymondA.,Hollenbeck,JohnR.,Gerhart, Barry.,&Wright,PatrickM.(2010).*Manjemen Sumber Daya Manusia: MencapaiKeunggulan Bersaing*.(Edisi6,Jilid1).Jakarta:Salemba Empat.

Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 PengelolahData Terpraktis.*Yogyakarta.PenerbitAndi.

Robbins,S.P.(2010).*PerilakuOrganisasi,Konsep Kontroversi,Aplikasi*.EdisiBahasaIndonesia. Jakrta.PT.Prenhallindo.

Sedarmayanti.(2009).*SumberDayaManusiadan ProduktivitasKerja.*Bandung.MandarMaju.

-------------- (2013). *Manajemen Sumber Daya ManusiaReformasiBirokrasidanManajemen PegawaiNegeriSipil.*Bandung.RefikaAditama.

------------ (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Refika Aditama.

Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.

Singarimbun,MdanSofianEfendi.(2000).*Metode PenelitianSurvey.*Jakarta.LP3ES.

Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif KuantitatifDanR&D.*Bandung. Alfabeta.

------------- (2017). *Statistika Untuk Penelitian.*

Bandung. Alfabeta.

Umar, H. (2008). *Metode Riset Bisnis Bidang Manajemen dan Akuntansi.* Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.

Sumber Lainnya

Alkahtani,A.H.(2015).*OrganizationalCitizenship Behavior (OCB) and Rewards*, International JournalofBusinessandManagement;Vol.4, 210-222.

Blakely,GL.,Andrews,MC&Fuller,J.(2003).*Are Chameleons Good Citizens? A Longitudinal Study of The Relationship Between Self Monitoring And Organizational Citizenship Behavior*. Journal of Business and Phsychology,Vol.18,No.2.

Chahal, H., & Mehta, S. (2011). *AntecedentsAnd ConsequencessoforganizationalCitizenship Behavior:Aconptualframeworkinreferenceto health care sector*. Journal of services Research.10(2),25-44.

Chen,C.C.,&Chin,S.F.(2009).*TheMediatingRoleof AJobInvolvementintheRelationshipBetween Job Characteristics and Organizational Citizenship Behavior*. The journal ofSocial Psychology.149(4),474-494

Farhan,M.,andNiaz,A.(2012).*JobSatisfactionasa Predictor of Organizational Citizenship Behavior A Study of Faculty Membersat Business Institutes*. Interdisciplinary Journal ofContemporaryResearchInBusiness,Vol3, No9,1447-1455.

Gunawan,J.(Eds).,Solang,P.,&Kartika,E.(2013). *Organizational Citizenship Behavior Yang Berpengaruh Pada Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Konsumen Di Hotel Sheraton Surabaya*.Terdapatpada:studentjournal.ac.id

Kartikarini,M.(2015).Pengaruhservantleadership dankepuasankerjaterhadaporganizational citizenshipbehaviorpegawaihotelbintang2di Yogyakarta.

Kelana, L. (2009). *Pengaruh kepuasan kerja dankomitmen organisasi terhadap organizationalcitizenship behavior (OCB)*. Sinergi, 11(1), 59-75.Lestari, S.P. (2014). *Pengaruh Kompensasi danMotivasi Terhadap Kinerja Pegawai SekolahMenengah Kejuruan Yayasan Bina Umat Al-Qomariah di Tasikmalaya*. Jurnal Manajemenm

Vol. 1 No. 3, pp 76.

Novliadi,Ferry.(2006).*OrganizationalCitizenship Behavior Pegawai Ditinjau dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi Dukungan Organisasional*. Psikologia.Vol.2.No.1.Hal42-50

Octricia,T.G,(2015),*PengaruhMotivasidanBudaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Pegawai Credit Union Bentang Asi Palangkaraya)*. Tesis, Program StudiMagisterManajemen,UniversitasKristen Maranatha,Bandung.

Organ,D.W.,Podsakof,P.M.,andMackenzie,S.B. (2006).*Organizationalcitizenshipbehavior:Its nature, antecedents, and consequences*. California:SagePublication.

Pariaribo, Noack. (2014), *Pengaruh Gaya KepemimpinandanMotivasiKerjaTerhadap KepuasanKerjaSertaDampaknyaTerhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Supiori*, Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Atmajaya, Yogyakarta.

Podsakoff,P.M.,S.B.,Mackenzie,J.B.,&Paine,D.G. (2000).*OrganizationalCitizenshipBehavior:A CriticalReviewoftheTheoriticalandEmpirical Literature and Suggestion for the Future Research*.JournalofManagement.

Somantri, Asep, (2016), *Pengaruh Motivasi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja PegawaiPT.IPHALaboratories*.Tesis,Program StudiMagisterManajemen,UniversitasKristen Maranatha,Bandung.

Wayne,S.J.,Shore,L.M.,andLiden,R.C.(1997). *Perceived organizational support and leadermemberexchange:Asocialexchange perspective*.AcademicofManajementJournal, 40(1),82-111.

Wirawan, Fajar. (2015). *Pengaruh Gaya KepemimpinandanMotivasiKerjaTerhadap Kinerja Pegawai*, Tesis, Fakultas Ekonomi, UniversitasDiponegoro,Semarang.