

**Analisis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Motivasi Terhadap
Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Kupang**

¹Sedarmayanti, ²Kurhayadi, ³Gemma Duke Satrio

¹Guru Besar Universitas Dr Soetomo Surabaya

²Dosen Tetap Program Magister Administrasi Publik STIA Bandung

³Alumni Program Magister Manajemen Universitas Kristen Maranatha

email: sedarmayanti@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh *organizational citizenship behavior* dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang, dengan jumlah sampel sebanyak 93 orang, untuk menjawab perumusan, tujuan dan hipotesis penelitian maka analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis deskriptif didapatkan hasil bahwa *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang berada pada kategori baik, dan motivasi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang berada pada kategori tinggi dan kinerja yang dimiliki oleh pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang berada pada kategori tinggi. Hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* dan motivasi berpengaruh positif, atau searah simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang, yaitu sebesar 51,3%, sedangkan 48,7% ternyata dipengaruhi oleh faktor lain diluar lingkup penelitian ini. Secara parsial, *organizational citizenship behavior* dan motivasi berpengaruh positif, atau searah terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang yaitu sebesar 28,9% untuk *organizational citizenship behavior* sedangkan motivasi sebesar 22,4%.

Kata kunci : *Organizational Citizenship Behavior*, Motivasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The population in this study were companies in the Kupang Regency Population and Civil Registration Service, with a total sample of 93 people. To answer the formulation, objectives and research hypotheses, the analysis used is multiple linear analysis with the help of the SPSS program The results of calculation and descriptive analysis indicate that organizational citizenship behavior and motivation of employees Kupang Regency Population and Civil Registration Service are showing high category. Their performance shows high category, as well. This research and hypothesis testing shoe that organizatioal citizenship behavior and motivation have a positive influence, or in simultaneous direction toward employees performance in Kupang Regency Population and Civil Registration Service, that is 51,3%, 48,7% is influenced by other factors which are not the scope of this research. Partially, organizational citizenship behavior and motivasion have a positive influence, or direction toward employees performance in Kupang Regency Population and Civil Registration Service, that is 28,9% and 22,4%.

Key word : *Organizational Citizenship Behavior*, Motivation, and Performance

A. LATAR BELAKANG

Sebuah organisasi atau perusahaan sangat memerlukan adanya suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan serta perubahan yang ada. Hal ini dikarenakan organisasi yang maju dan berkembang setiap saat mampu mengatasi masalah dengan solusi yang tepat sesuai situasi dan kondisi yang ada.

Faktor utama yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan harapan organisasi tersebut adalah faktor sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai perusahaan itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja pegawai memegang peranan sebagai media untuk melancarkan pelaksanaan kegiatan usaha tersebut. Katz (Jansen dan Yperen, 2004) menerangkan kinerja adalah sebuah konsep luas dan kompleks yang terdiri dari dua aspek fundamental berbeda, yaitu kinerja diperan diamanatkan oleh organisasi dan perilaku kerja yang lebih spontan adalah perilaku inovatif.

Organizational citizenship behavior (OCB) juga merupakan faktor yang mendorong peningkatan kinerja pegawai. *Organizational citizenship behavior* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan direward oleh perolehan kinerja tugas.

Perilaku ekstra di dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior* (OCB). *Organizational citizenship behavior* ini melibatkan beberapa perilaku

meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah pegawai.

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan pegawai pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh sebab itu setiap pegawai memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda, sehingga kebutuhan dan keinginan ini dapat memotivasi anggota organisasi untuk melakukan perilaku tertentu (Burhanudin, 2009) Menurut Ashar (2011:323), motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Dengan adanya proses motivasi terhadap pegawai diharapkan kinerja pegawai akan semakin meningkat dan menimbulkan rasa cinta terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan salah satu pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang, terdapat fenomena yang diantaranya dapat menghambat kinerja pegawai. Hal tersebut adalah adanya beberapa pegawai yang melanggar aturan yang telah ditetapkan seperti, kurang disiplinnya dalam waktu bekerja.

Merujuk fenomena tersebut, maka diperlukan sebuah penelitian yang meneliti mengenai OCB dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan lokus Disdukcapil Kabupaten Kupang.

B. LANDASAN TEORITIS

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia identik dengan manajemen sumber daya manusia. Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2010) mengemukakan manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan, praktek dan sistem yang mempengaruhi perilaku, tindakan dan kinerja pegawai. Praktek manajemen sumber daya manusia termasuk menganalisa dan mendesain pekerjaan, menentukan kebutuhan sumber daya manusia, merekrut calon pegawai potensial, memilih pegawai (seleksi), mengajari pegawai akan tugas-tugas mereka (pelatihan), menyiapkan kemampuan mereka untuk masa depan (pengembangan), memberikan kompensasi dan melakukan penilaian kinerja terhadap pegawai.

Selanjutnya Mangkunegara (2011), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari kedua pengertian diatas maka dapat diartikan manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap praktek-praktek ketenagakerjaan seperti proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi agar organisasi dapat menggunakan tenaga kerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan apabila mereka bisa menentukan bakat dan kompetensi individu yang tepat untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan sehingga individu tersebut bisa memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya.

Sedarmayanti (2017:9), tujuan manajemen sumber daya manusia bervariasi antara satu organisasi atau perusahaan dan organisasi atau

perusahaan lain tergantung tingkat perkembangan organisasi. Diantara tujuan tersebut adalah:

- 1) Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- 2) Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
- 3) Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 4) Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- 5) Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- 6) Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Gibson, *et al* (2011) berpendapat bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi. Gibson, *et al* (2011) lebih lanjut memperinci bahwa perilaku organisasional bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas pegawai maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi.

Adapun manfaat *organizational citizenship behaviour* menurut Organ *et al.* (2006), yaitu: 1) meningkatkan produktivitas rekan kerja, 2) meningkatkan produktivitas, 3) menghemat sumber daya

yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, 4) membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, 5) menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai terbaik, 7) meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, dan 8) meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

3. Motivasi

Dessler (2013:276) mengemukakan bahwa motivasi merupakan hal yang mendorong seseorang untuk berkontribusi dikarenakan konsekuensi positif yang akan diterimanya.

Selanjutnya McClelland dalam Wirawan (2014:68) yang berfokus kepada tiga kebutuhan. Dasar dari teori ini adalah konsep motif dan kekuatan motif terhadap perilaku manusia. Motif memengaruhi perilaku manusia dan tersusun secara hierarki berdasarkan kuat dan pentingnya. Motif merupakan kumpulan harapan yang tumbuh di sekitar isyarat-isyarat perilaku yang merupakan pengalaman orang. Motif dapat dipelajari bukan suatu yang dibawa sejak lahir.

Menurut McClelland motif merupakan salah satu aspek dari kepribadian dan berkembang searah dengan perkembangan kepribadian. Tiga jenis kebutuhan menurut McClelland yaitu: pertama, *Achievment* (kebutuhan akan prestasi). Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kedua, *Power* (kebutuhan akan kekuasaan). Kebutuhan untuk membuat orang-orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu tanpa dipaksa akan berperilaku demikian. Ketiga, *Affiliation* (kebutuhan akan pertalian). Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan karib.

4. Kinerja

John H. Bernardian & Joyce E A Russel, 1993 (Sedarmayanti, 2013 : 260), kinerja didefinisikan sebagai cacatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu.

Dimensi kinerja menurut Bernadin dan Russel dalam Sutrisno (2010:179), dapat diukur berdasarkan enam kriteria, yaitu: 1) Kualitas (*Quality*). Merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan; 2) Kuantitas (*Quantity*). Merupakan sejumlah unit kerja yang dihasilkan; 3) Ketepatan waktu. Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki; 4). Efektivitas (*Cost effectiveness*). Merupakan sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya; 5) Kemandirian (*Need for supervision*). Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisi untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan; 6) Komitmen (*interpersonal impact*). Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

5. Penelitian Terdahulu

Pertama, Gunawan, Solang & Kartika (2013), Jurnal dengan judul *Organizational Citizenship Behavior Yang Berpengaruh Pada Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Konsumen Di Hotel Sheraton Surabaya*. Hasil Penelitiannya menyimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior*

mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan pegawai.

Kedua, Asep Somantri (2016), Tesis dengan judul Pengaruh Motivasi dan kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai PT. IPHA Laboratories, dengan hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara simultan sebesar 92,29% terhadap kinerja pegawai.

Ketiga, Chen &Chiu (2009), Jurnal dengan judul *The mediating role of job involvement in the relationship between job characteriscs and organizational citizenship behavior*. Dengan Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *organiza-tional citizen behavior*.

6. Model Penelitian

Adapun model penelitian yang dibangun adalah sebagai berikut:

Gambar 1 : Model Penelitian



7. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan model penelitian tersebut, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H1 : *Organizational citizenship behavior* berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang.

H2 : Motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang.

H3 : *Organizational citizenship behavior* dan motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang.

C. METODE

1. Jenis, Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Organizational citizen behavior* dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang, Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka penelitian ini bersifat deskriptif verifikatif. Data yang digunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis data kuantitatif. Sugiyono (2017:13) menyatakan, data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang angkakan. Analisis yang digunakan dalam pengolahan data didasarkan pada kriteria sikap responden pada masing-masing variabel.

2. Penyajian dan Pengujian Data

Pengumpulan data dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yaitu suatu metode pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Setiap

responden akan dimintai pendapatnya dengan memberikan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan untuk mendapatkan data mengenai indikator-indikator dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan oleh Nazir (2011:174).

Penelitian ini menggunakan jenis kuisioner tertutup dimana setiap pertanyaan telah disertai dengan sejumlah pilihan jawaban, responden hanya memilih jawaban yang paling dianggap paling tepat sehingga waktu pengisian lebih singkat dan mudah dalam pengelolaan data. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, Sugiyono (2017:93).

Selanjutnya digunakan juga uji validitas dan uji reliabilitas untuk menguji instrumen penelitian (kuisioner). Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier dan korelasi Pearson, maka data hasil jawaban responden harus dilakukan uji normalitas data, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedasitas. Selanjutnya asumsi lain yang harus dipenuhi adalah skala data harus minimal interval, maka dilakukan transformasi data menggunakan metode susesif interval (MSI) sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2017:275).

Persamaan regresi linier berganda yang digunakan untuk memodel pengaruh *organizational citizenship behavior* dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang, adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

1. Pengujian Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas dari setiap item pernyataan kuisioner pada variabel *Organizational citizenship behavior*, motivasi dan kinerja menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap item

pernyataan kuisioner variabel *organizational citizenship behavior* (X1), motivasi (X2) dan kinerja (Y) memiliki nilai r hitung > 0,204 sehingga dapat dinyatakan bahwa item pernyataan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Nilai reliabilitas dari variabel *Organizational citizenship behavior* (0,908), Motivasi (0,900) dan Kinerja (0,889) yang diperoleh lebih besar dari nilai kritis 0,7. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel sehingga dapat dikatakan setiap pernyataan yang diberikan kepada responden dapat diandalkan dan mudah dipahami oleh responden.

2. Analisis Deskriptif Mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Adapun variabel *Organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki nilai rerata total sebesar 3,78, lebih jelas mengenai sub variabel dalam *Organizational citizenship behavior* (OCB) terlihat pada tabel 1.

Tabel 1. Total Rerata Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

No	Sub Variabel	Rerata Total	Kategorisasi
1	<i>Altruism</i>	4,20	Sangat Tinggi
2	<i>Counrtesy</i>	3,54	Tinggi
3	<i>Sportmanship</i>	3,63	Tinggi
4	<i>Civic Virtue</i>	3,35	Cukup
5	<i>Conscientionsness</i>	4,18	Tinggi
<i>OCB</i>		3,78	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Jawaban Responden, 2018

Terlihat pada tabel 1. terlihat bahwa dari perbandingan nilai pada setiap sub variabel, bahwa sub variabel Altruisme (*Altruism*)

memiliki katagorisasi paling tinggi yaitu sebesar 4,20 (sangat tinggi), hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang memiliki perilaku yang baik membantu meringankan pekerjaan.

a. Altruisme (*altruism*)

Hasil analisis data jawaban responden mengenai altruisme (*altruism*) dalam *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebagaimana dijelaskan dibawah ini :

Tabel 2. Tanggapan Responden atas altruisme (*altruism*) dalam *Organizational citizenship behaviour*

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata	Ket.
1	Kehadiran saya di tempat kerja di atas normal	404	4,34	Sangat Tinggi
2	Saya adalah salah satu pegawai yang paling teliti	383	4,12	Tinggi
3	Saya Mengambil langkah untuk mencegah masalah dengan pekerjaan laian	391	4,20	Sangat Tinggi
4	Saya tidak banyak mengkonsumsi banyak waktu untuk mengeluhkan hal-hal kecil	385	4,14	Tinggi
	Jumlah	1563	16,80	
	Total	1563	4,20	Sangat Tinggi
	Presentase	100		

Sumber: Hasil Olah Data Jawaban Responden 2018

Altruisme (*Altruism*) memiliki nilai rerata sebesar 4,20 dengan demikian *Organizational citizenship behavior* dengan sub variabel Altruisme (*Altruism*) berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai dalam bekerja sudah memiliki perilaku yang baik

dengan membantu meringankan pekerjaan rekan kerja.

b. Kesopanan (*Courtesy*)

Selanjutnya hasil analisis data jawaban responden mengenai kesopanan (*courtesy*) alam *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebagaimana dijelaskan dibawah ini :

Tabel 3. Tanggapan Responden atas Kesopanan (*courtesy*) dalam *Organizational citizenship behaviour*

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata	Ket.
5	Saya membantu orang lain yang tidak masuk kerja	240	3,58	Cukup
6	Saya rela membantu orang lain yang memiliki masalah dengan pekerjaannya	362	3,89	Tinggi
7	Saya selalu siap mengulurkan tangan untuk membantu orang di sekeliling saya	386	4,15	Tinggi
	Jumlah	988	10,62	
	Total	988	3,54	Tinggi
	Presentase	100		

Sumber: Hasil Olah Data Jawaban Responden 2018

Kesopanan (*Courtesy*) memiliki nilai rerata sebesar 3,54 dengan demikian *Organizational citizenship behavior* dengan sub variabel Kesopanan (*Courtesy*) berada pada katagori tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang memiliki sikap yang baik dalam membantu teman dalam bekerja.

c. Sportif (*Sportsmanship*)

Selanjutnya hasil analisis data jawaban responden mengenai sportif (*sportsmanship*) dalam *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebagaimana dijelaskan di bawah ini.

Tabel 4. Tanggapan Responden atas Sportif (*sportsmanship*) dalam *Organizational Citizenship Behavior*

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata	Ket.
8	Saya peraya dalam mengerjakan pekerjaan dengan jujur maka akan mendapatkan upah yang layak	401	4,31	Sangat Tinggi
9	Saya tidak mengambil 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
	Presentase	100		

Sumber: Hasil Olah Data Jawaban Responden 2018

Sportif (*Sportsmanship*) memiliki nilai rerata sebesar 3,63 dengan demikian *Organizational citizenship behavior* dengan Sportif (*Sportsmanship*) berada pada katagori tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa kayawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang tidak mengeluh di dalam pekerjaan.

d. Kebajikan Sipil (*Civic Virtue*)

Selanjutnya hasil analisis data jawaban responden mengenai kebajikan sipil (*civic virtue*) dalam *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebagaimana dijelaskan dibawah ini

Tabel 5. Tanggapan Responden atas Kebajikan Sipil (*civic virtue*) dalam *Organizational citizenship behaviour*

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata	Ket.
11	Saya membaca dan terus mengikuti pengumuman organisasi, memo dan sebagainya	343	3,69	Tinggi
12	Saya selalu mengikuti perbulan organisasional	373	4,01	Tinggi
13	Saya menghadapi pertemuan yang tidak wajib tapi dianggap	252	2,71	Cukup
14	Saya menghadiri seminar yang tidak diperlukan tetapi membantu untuk menaikkan citra perusahaan	280	3,01	Cukup
	Jumlah	1248	13,42	
	Total	1248	3,35	cukup
	Presentase	100		

Sumber: Hasil Olah Data Jawaban Responden 2018

Kebajikan sipil (*Civic virtue*) memiliki nilai rerata sebesar 3,35 dengan demikian *Organizational citizenship behavior* dengan sub variabel Kebajikan sipil (*Civic virtue*) berada pada katagori cukup. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang cukup aktif terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi.

e. Hati Nurani (*Conscientiousness*)

Selanjutnya hasil analisis data jawaban responden mengenai hati nurani (*conscietiousness*) dalam *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebagaimana dijelaskan di bawah ini.

Tabel 6. Tanggapan Responden atas Hati Nurani (*conscientiousness*) dalam *Organizational citizenship behaviour*

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata	Ket.
15	Saya tidak menyalahgunakan hak orang lain	393	4,23	Sangat Tinggi
16	Saya selalu menaati peraturan dan regulasi perusahaan bahkan ketika tidak ada yang melihat	384	4,13	Tinggi
	Jumlah	777	8,35	
	Total	777	4,18	Tinggi
	Presentase	100		

Sumber: Hasil Olah Data Jawaban Responden 2018

Hati nurani (*Conscientiousness*) memiliki nilai rerata sebesar 4,18 dengan demikian *Organizational citizenship behavior* dengan sub variabel Hati nurani (*Conscientiousness*) berada pada katagori tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang dalam bekerja mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.

3. Analisis Deskriptif Mengenai Motivasi

Adapun variabel motivasi memiliki nilai rerata total sebesar 3,89, lebih jelas mengenai sub variabel dalam motivasi terlihat pada tabel 7.

Tabel 7. Total Rerata Variabel Motivasi

No	Sub Variabel	Rerata Total	Kategorisasi
1	Kebutuhan akan berprestasi	4.07	Tinggi
2	Kebutuhan akan kekuasaan	3.63	Tinggi
3	Kebutuhan akan afiliasi	3.97	Tinggi
	Motivasi	3,78	Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data Jawaban Responden 2018

Terlihat pada tabel 7. terlihat bahwa dari perbandingan nilai pada setiap sub variabel, bahwa sub variabel kebutuhan akan berprestasi memiliki katagorisasi paling tinggi yang sebesar 4,07 (tinggi), hal ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai dalam bekerja sangat didukung dengan keinginan untuk berprestasi.

a. Kebutuhan Akan Berprestasi

Hasil analisis data jawaban responden mengenai kebutuhan akan berprestasi dalam motivasi sebagaimana dijelaskan dibawah ini.

Tabel 8. Tanggapan Responden atas Kebutuhan Akan Berprestasi Dalam Motivasi

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata	Ket.
1	Saya mendapatkan penilaian dari pimpinan saya terhadap tugas yang saya kerjakan	379	4,08	Tinggi
2	Saya kesulitan untuk mempelajari hal baru	372	4,00	Tinggi
3	Saya melakukan pekerjaan saya dengan sebaik 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 ber naung	383	4,12	Tinggi
	Jumlah	1893	20,35	
	Total	1893	4,07	Tinggi
	Presentase	100		

Sumber: Hasil Olah Data Jawaban Responden 2018

Terlihat pada tabel 8 berprestasi memiliki nilai rerata sebesar 4,07 dengan demikian Motivasi pegawai dengan sub variabel Berprestasi berada pada katagori tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang memiliki motivasi yang tinggi dalam mencapai prestasi dalam bekerja.

b. Kebutuhan akan Kekuasaan

Selanjutnya hasil analisis data jawaban responden mengenai kebutuhan akan kekuasaan dalam motivasi sebagaimana dijelaskan pada tabel 9.

Tabel 9. Tanggapan Responden atas Kebutuhan Akan Kekuasaan Dalam Motivasi

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata	Ket.
6	Penting bagi saya untuk menguasai situasi sekitar saya	385	4,14	Tinggi
7	Saya tidak memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain di lingkungan kerja saya	337	3,82	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 lingkungan kerja saya	304	3,27	Cukup
11	Saya kurang memperhatikan perasaan orang lain	367	3,27	Cukup
	Jumlah	2027	21,8	
	Total	2027	3,63	Tinggi
	Presentase	100		

Sumber: Hasil Olah Data Jawaban Responden 2018

c. Kebutuhan Akan Afiliasi

Selanjutnya hasil analisis data jawaban responden mengenai kebutuhan akan afiliasi dalam motivasi sebagaimana dijelaskan pada Tabel 10

Tabel 10. Tanggapan Responden atas Kebutuhan Akan Afiliasi Dalam Motivasi

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata	Ket.
12	Saya merasa ada dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	355	3,82	Tinggi
13	Saya merasa optimal bisa bekerja sendiri tanpa bantuan orang lain	376	4,04	Tinggi
14	Saya mampu membina hubungan baik dengan pimpinan saya	370	3,98	Tinggi
15	Saya mampu ber hubungan baik dengan pimpinan	375	4,03	Tinggi
	Jumlah			
	Total			Tinggi
	Presentase	100		

Sumber: Hasil Olah Data Jawaban Responden 2018

Terlihat pada tabel 10 kebutuhan Akan Afiliasi memiliki nilai rerata sebesar 3,97 dengan demikian Motivasi pegawai dengan sub variabel Kebutuhan Akan Afiliasi berada pada katagori tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai dalam bekerja memerlukan dukungan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, melakukan kerjasama antar pegawai dalam mencapai tujuan lembaga dan membina hubungan dengan pemimpin.

4. Kinerja Pegawai

Adapun variabel kinerja pegawai memiliki nilai rerata total sebesar 3,82 (baik), lebih jelas mengenai tersebut terlihat pada tabel 11

Tabel 11. Total Rerata Variabel Kinerja Pegawai

No	Sub Variabel	Rerata Total	Kategorisasi
1	Kuallitas	3,84	Baik
2	Kuantittas	3,75	Baik
3	Ketepatan waktu	3,95	Baik
4	Efektif	3,79	Baik
5	Kemanfaatan	3,48	Baik
6	Komitmen	4.13	Baik
Kinerja		3,82	Baik

Sumber: Hasil Olah Data Jawaban Responden 2018

Terlihat bahwa dari perbandingan nilai pada setiap sub variabel, bahwa sub variabel komitmen memiliki katagorisasi paling tinggi yang sebesar 4,13 (baik), hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja sehingga memiliki kinerja yang baik.

a. Kualitas Kerja

Hasil analisis data jawaban responden mengenai kualitas kerja dalam kinerja pegawai sebagaimana dijelaskan pada tabel 12

Kualitas kerja memiliki nilai rerata sebesar 3,84 dengan demikian Kinerja pegawai dengan sub variabel kualitas kerja berada pada katagori baik. Hal ini menggambarkan bahwa hasil akhir pekerjaan pegawai telah memenuhi tujuan yang telah ditetapkan, mampu menganalisis suatu informasi, dan menggunakan sarana pendukung.

Tabel 12. Tanggapan Responden atas Kualitas Kerja Dalam Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata	Ket.
1	Saya merasa hasil akhir dari pekerjaan saya telah memenuhi	332	3,57	Baik
2	Saya mampu dalam menganali sis suatu informasi atau data yang berhubungan dengan pekerjaan saya	361	3,88	Baik
3	Saya mampu dalam menggunakan sarana pendukung yang tersedia demi kelancaran kerja	378	4,06	Baik
Jumlah		1071	11,52	
Total		1071	3,84	Baik
Presentase		100		

Sumber: Hasil Olah Data Jawaban Responden 2018

b. Kuantitas Kerja

Hasil analisis data jawaban responden mengenai kuantitas kerja dalam kinerja pegawai sebagaimana dijelaskan pada tabel 13

Kuantitas kerja memiliki nilai rerata sebesar 3,75 dengan demikian Kinerja pegawai dengan sub variabel Kuantitas kerja berada pada katagori baik. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai dalam bekerja sudah dapat mencapai jumlah kerja yang telah ditentukan dalam kurun periode tertentu.

Tabel 13. Tanggapan Responden atas Kuantitas Kerja Dalam Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata	Ket.
4	Saya telah menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	364	3,91	Baik
5	Saya merasa pekerjaan saya sudah sesuai	334	3,59	Baik
	Jumlah	698	7,51	
	Total	698	3,75	Baik
	Presentase	100		

Sumber: Hasil Olah Data Jawaban Responden 2018

c. Ketepatan Waktu

Hasil analisis data jawaban responden mengenai ketepatan waktu dalam kinerja pegawai sebagaimana dijelaskan pada tabel 14.

Terlihat pada tabel 14 Ketepatan waktu memiliki nilai rerata sebesar 3,95 dengan demikian Kinerja pegawai dengan sub variabel Ketepatan waktu berada pada katagori baik. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan dalam bekerja dapat menyelesaikan pekerjaan dalam periode tertentu dengan kuantitas yang ditentukan.

Tabel 14. Tanggapan Responden atas Ketepatan Waktu Dalam Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata	Ket.
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dalam periode tertentu secara tepat 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
	Presentase	100		

Sumber: Hasil Olah Data Jawaban Responden 2018

d. Efektivitas

Hasil analisis data jawaban responden mengenai efektivitas dalam kinerja pegawai sebagaimana dijelaskan pada tabel 15.

Terlihat pada tabel 15 efektivitas memiliki nilai rerata sebesar 3,79 dengan demikian Kinerja pegawai dengan sub variabel Efektivitas berada pada katagori baik. Hal ini menggambarkan bahwa hasil kerja yang dilakukan sudah memiliki kesesuaian pengetahuan pegawai terhadap hasil pekerjaan dan Ketepatan jumlah perlengkapan kerja yang dibutuhkan dengan yang digunakan.

Tabel 15. Tanggapan Responden atas Efektivitas Dalam Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata	Ket.
8	Saya telah menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	365	3,92	Baik
9	Saya merasa bahwa lembaga telah memberikan sarana secara tepat yang dapat menunjang kinerja	363	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
	Presentase	100		

Sumber: Hasil Olah Data Jawaban Responden 2018

e. Kemandirian

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

Tabel 16. Tanggapan Responden atas Kemandirian Dalam Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata	Ket.
11	Saya mampu menyelesaikan tugas saya secara mandiri	368	3,96	Baik
12	Saya mampu menyelesaikan tugas saya tanpa bantuan orang lain	299	3,22	Cukup
13	Saya membutuhkan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas saya	304	3,27	Cukup
	Jumlah	971	10,44	
	Total	971	3,48	Baik
	Presentase	100		

Sumber: Hasil Olah Data Jawaban Responden 2018

Kemandirian memiliki nilai rerata sebesar 3,48 dengan demikian Kinerja pegawai dengan sub variabel Kemandirian berada pada katagori baik. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai dalam bekerja mampu melaksanakan pekerjaan tanpa bantuan orang lain dan memiliki pemahaman pengetahuan tentang pekerjaan sendiri.

f. Komitmen

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

Komitmen memiliki nilai rerata sebesar 4,13 dengan demikian Kinerja pegawai dengan sub variabel Komitmen berada pada katagori baik. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan dalam bekerja memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan dan Taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.

Tabel 17. Tanggapan Responden atas Komitmen Dalam Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata	Ket.
14	Saya memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan saya	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 ditetapkan agar pekerjaan saya cepat selesai	324	3,48	Baik
	Jumlah	1152	12,39	
	Total	1152	4,13	Baik
	Presentase	100		

Sumber: Hasil Olah Data Jawaban Responden 2018

5. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Nilai Kolmogorov-Smirnov untuk model regresi diperoleh sebesar 0,084 dengan signifikansi (p-value) sebesar 0,200. Nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov model (0,200) lebih besar dari tingkat kekeliruan 0,05 sehingga dapat disimpulkan nilai residual dari model regresi berdistribusi normal.

Nilai VIF untuk masing-masing variabel penelitian kurang dari 10, sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas pada model regresi yang digunakan.

Nilai signifikansi uji koefisien regresi Skor OCB dan Skor Motivasi untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

b. Analisis Regresi

Persamaan regresi yang menjelaskan pengaruh *Organizational citizenship behavior* dan Motivasi terhadap Kinerja adalah:

$$Y = 13,739 + 0,483 X_1 + 0,314 X_2$$

Nilai konstanta hasil persamaan regresi (α) sebesar 13,739 menunjukkan apabila *Organizational citizenship behavior* (X_1) dan Motivasi (X_2) sama dengan nol atau konstan maka nilai Kinerja diprediksikan sebesar 13,739 satuan. Hal ini memiliki arti bahwa *Organizational citizenship behavior* dan Motivasi tidak berubah maka Kinerja masih baik (positif)

Koefisien regresi variabel *Organizational citizenship behavior* (X_1) sebesar 0,483 menjelaskan besarnya perubahan skor Kinerja karena pengaruh *Organizational citizenship behavior* terhadap Kinerja. Tanda positif menunjukkan arah hubungan berbanding lurus (sejalan). Jadi pada saat ada kenaikan skor variabel *Organizational citizenship behavior* maka skor Kinerja akan meningkat sebesar 0,483 dengan anggapan faktor yang lain konstan (tidak berubah). Jadi semakin sesuai *Organizational citizenship behavior* maka Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang akan semakin tinggi (baik).

Koefisien regresi variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,314 menunjukkan besarnya perubahan Kinerja (Y) karena pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja. Tanda positif menunjukkan arah hubungan yang berbanding lurus (sejalan). Jadi setiap ada kenaikan satu satuan skor variabel Motivasi (X_2) maka Kinerja akan naik sebesar 0,314 dengan anggapan faktor yang lain konstan (tidak berubah). Jadi semakin tinggi Motivasi maka Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang akan semakin tinggi (baik).

Diperoleh F_{hit} sebesar 47,355 lebih besar dari pada F_{tabel} sebesar 3,098 dan juga jika dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama *Organizational citizenship behavior* dan Motivasi berpengaruh nyata terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang.

1) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif atau searah terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang.

Hasil penghitungan nilai statistik uji t yang diperoleh menunjukkan t-hitung untuk variabel *Organizational citizenship behavior* (X_1) lebih besar dari nilai t-tabel ($t = 5,554 > 1,662$), maka diperoleh hasil pengujian H_0 ditolak. Hasil ini juga ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji statistik (p -value) untuk variabel *Organizational citizenship behavior* (X_1) terhadap Kinerja sebesar 0,000. lebih kecil dari tingkat kesalahan yang dapat diterima sebesar 5%.

Jadi dapat disimpulkan *Organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif atau 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 dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang yaitu 28,9%.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi memiliki pengaruh positif atau searah terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang.

Hasil penghitungan nilai statistik uji t yang diperoleh menunjukkan t-hitung untuk variabel Motivasi (X2) lebih besar dari nilai ttabel ($t=4,610 > 1,662$), maka diperoleh hasil pengujian H_0 ditolak. Hasil ini juga ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji statistik (*p-value*) untuk variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan yang dapat diterima sebesar 5%.

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

Hasil uji individu di atas diketahui bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang sebesar 22,4%.

3) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh secara bersama-sama *Organizational citizenship behavior* dan Motivasi terhadap Kinerja dapat dilihat nilai korelasi dan koefisien determinasi (R^2). Tabel di bawah merupakan hasil perhitungan koefisien determinasi untuk persamaan regresi yang diperoleh.

Besarnya pengaruh *Organizational citizenship behavior* dan Motivasi terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2). Hasil perhitungan pada tabel 5.32 untuk koefisien determinasi (R^2) adalah 0,513.

Hasil yang diperoleh menunjukkan *Organizational citizenship behavior* dan Motivasi secara simultan memberikan berpengaruh sebesar 51,3% terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang. Sedangkan $100\% - 51,3\% = 48,7\%$

lainnya dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

E. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Simpulan

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

- Organizational citizenship behavior* yang dimiliki pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 3,78. Dimana dari semua sub variabel *organizational citizenship behavior* dimensi *altruism* memiliki skor tertinggi yaitu dengan skor 4,20, sedangkan dimensi *civic virtue* memiliki skor terendah yaitu dengan skor 3,35.
- Motivasi yang dimiliki pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 3,89. Dimana dari semua sub variabel motivasi dimensi kebutuhan akan berprestasi memiliki skor tertinggi yaitu dengan skor 4,07, sedangkan dimensi kebutuhan akan kekuasaan memiliki skor terendah yaitu dengan skor 3,63.
- Kinerja yang dimiliki pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 3,82. Dimana dari semua sub variabel kinerja dimensi komitmen memiliki skor tertinggi yaitu dengan skor 4,13, sedangkan dimensi kemandirian memiliki skor terendah yaitu dengan skor 3,48.
- Hasil pada pengujian hipotesis secara simultan bahwa *organizational*

citizenship behavior dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif atau searah terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang. Hal ini dapat dilihat bahwa berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $47,355 > 3,098$.

e. Hasil pada pengujian hipotesis secara parsial, bahwa:

1) Bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh atau memiliki pengaruh positif atau searah terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang. Hal ini dapat dilihat bahwa dari hasil perhitungan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,554 > 1,662$.

2) Motivasi berpengaruh atau memiliki pengaruh positif atau searah terhadap pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang. Dari hasil perhitungan didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4,610 > 1,662$.

2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang, ada beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. 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* masih perlu ditingkatkan karena memiliki nilai yang cukup rendah dengan cara memperbaiki kualitas interaksi antara atasan-bawahan agar informasi yang berhubungan dengan organisasi dapat diketahui oleh setiap pegawai.

b. Pada variabel motivasi yang sudah memiliki nilai tinggi sebaiknya dipertahankan seperti pada dimensi kebutuhan akan berprestasi dan kebutuhan akan afiliasi. Namun pada dimensi

kebutuhan akan kekuasaan masih perlu ditingkatkan dengan cara memberikan pelatihan tentang *leadership* agar organisasi dapat memiliki pemimpin yang baik pada generasi selanjutnya.

c. Pada variabel kinerja yang sudah memiliki nilai tinggi sebaiknya dipertahankan seperti pada dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektif dan komitmen. Namun pada dimensi kemandirian masih perlu ditingkatkan dengan cara saling memberikan dukungan dan semangat antar pegawai agar dapat memberikan hasil yang terbaik kepada organisasi.

d. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk melakukan penilaian dan pertimbangan pengambilan keputusan terkait dengan sumber daya manusia yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang.

e. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang disarankan untuk menyebar kuisioner ataupun melakukan interview yang berhubungan dengan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai secara berkala agar dapat meningkatkan produktivitas pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang.

f. Bagi penelitian selanjutnya yang menggunakan tema yang sama diharapkan agar dapat menambah atau menggunakan variabel baru selain yang ada di dalam penelitian ini, supaya hasil penelitian yang diperoleh dapat saling mendukung dan menguatkan.

REFERENSI

Sumber Buku

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rhineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Bateman, Thomas S. dan Scott A. Snell. (2009). *Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif (edisi 7 Buku 2)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Budiyono, Haris. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Davis, K., & Newstorm, J. W. (2007). *Organizational Behavior: Human Behavior at work*. 12th Edition. New York, USA: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Dessler, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Ghozali. (2011). *Statistik Non Parametrik, Teori dan Aplikasinya Dengan Program SPSS*. Semarang. UNDIP.
- Gibson, Ivancevich & Donnelly. (2011). *Perilaku, Struktur, Proses*. II ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational psychology a scientist-practitioner aproach*. New York: John Wiley & Sons.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jakarta: Salemba Empat
- McClelland, D.C. (2004). *Human Resource Management*. Irwin McGraw Hill Comapany Inc.
- Mangkunegara, A.A.P. (2017). *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung. Refika Aditama.
- (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosada Karya.
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry., & Wright, Patrick M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. (Edisi 6, Jilid 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengelolah Data Terpraktis*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Robbins, S.P. (2010). *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT. Prenhallindo.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. Refika Aditama.

- Sedarmayanti, (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Singarimbun, M dan Sofian Efendi. (2000). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta. LP3ES.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kuantitatif Dan R&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). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Rewards*, International Journal of Business and Management; Vol. 4, 210-222.
- Blakely, G L., Andrews, M C & Fuller, J. (2003). *Are Chameleons Good Citizens? A Longitudinal Study of The Relationship Between Self Monitoring And Organizational Citizenship Behavior*. Journal of Business and Psychology, Vol. 18, No. 2.
- Chahal, H., & Mehta, S. (2011). *Antecedents And Consequencess of organizational Citizenship Behavior: A conceptual framework in reference to health care sector*. Journal of services Research. 10(2), 25-44.
- Chen, C. C., & Chin, S. F. (2009). *The Mediating Role of A Job Involvement in the Relationship Between Job Characteristics and Organizational Citizenship Behavior*. The journal of Social Psychology. 149 (4), 474-494
- Farhan, M., and Niaz, A. (2012). *Job Satisfaction as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior A Study of Faculty Members at Business Institutes*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business, Vol 3, No 9, 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*. Terdapat pada: studentjournal.ac.id
- Kartikarini, M. (2015). Pengaruh servant leadership dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior pegawai hotel bintang 2 di Yogyakarta.
- Kelana, L. (2009). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB)*. Sinergi, 11(1), 59-75.
- Lestari, S.P. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Yayasan Bina Umat Al-Qomariah di Tasikmalaya*. Jurnal Manajemenm Vol. 1 No. 3, pp 76.
- Novliadi, Ferry. (2006). *Organizational Citizenship Behavior Pegawai*

- Ditinjau dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi Dukungan Organisasional.* Psikologia. Vol. 2. No. 1. Hal 42-50
- Octricia, T.G, (2015), *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Pegawai Credit Union Bentang Asi Palangkaraya).* Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Kristen Maranatha, Bandung.
- Organ, D. W., Podsakof, P. M., and Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences.* California: Sage Publication.
- Pariaribo, Noack. (2014), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap 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). *Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestion for the Future Research.* Journal of Management.
- Somantri, Asep, (2016), *Pengaruh Motivasi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai PT. IPHA Laboratories.* Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Kristen Maranatha, Bandung.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., and Liden, R. C. (1997). *Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective.* Academic of Management Journal, 40(1), 82-111.
- Wirawan, Fajar. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,* Tesis, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang.