

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

SKRIPSI



WARDIMAN MUKTA
NIM: 105721145519

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

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

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

WARDIMAN MUKTA
NIM: 105721145519

Untuk Memenuhi Persyaratan Guna untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Jadikanlah Kecerdasan anda sebagai kebahagiaan kita, bersama, sehingga anda dapat meningkatkan keiklasan dan bersyukur atas kesuksesan yang telah diraih.

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya yang selalu memberikan dorongan, semangat, serta doa. Kepada saudara-saudara saya yang selalu memberikan dukungan kepada kedua dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan yang baik, dan kepada para sahabat saya beserta Almaterku Universitas Muhammadiyah Makassar.



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Graha L1 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ
HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian	Pengaruh Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Makassar.
Nama Mahasiswa	Wardiman Mukta
No. Stambuk/ NIM	105721145519
Program Studi	Manajemen
Fakultas	Ekonomi Dan Bisnis
Perguruan Tinggi	Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah, diperiksa, dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 20 Januari 2024, di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 Januari 2024

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

DRS. H.A. MUHIDDIN DAWENG.. M.M
NIDN: 0909059001

FIRMAN SYAH.S.E.. M.M
NIDN: 0917119003

Mengetahui

Dekan

Dr. H. Andi Jam'an. SE., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi

Masrullah. SE., MM
NBM: 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Graha Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama Wardiman Mukta, Nim: 405721145519, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0011/SK-Y/81201/091004/2023 M, Tanggal 4 Safar 1445 H/21 Agustus 2023 M sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 8 Rajab 1445 H
Makassar, 20 Januari 2024 M

PANITIA UJIAN

- | | |
|------------------|--|
| 1. Pengawas Umum | : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) |
| 2. Ketua | : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) |
| 3. Sekretaris | : Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) |
| 4. Penguji | : 1. Dr. Siti Aisyah, SE., M.M
2. Alamsjah, ST, S.E., M.M
3. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
4. Andi Risfan Rizaldi, SE., M.M |

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M. Si
NBM :651 607



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Graha L. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wardiman Mukta
Stambuk/NIM : 105721145519
Jurusan : Manajemen
Dengan Judul : Pengaruh Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Makassar.

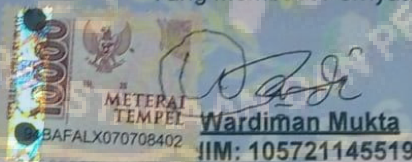
Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi Yang Saya Ajukan Di Depan Penguji Adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan Dan Tidak Di Buat Oleh Siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 20 Januari 2024

Yang Membuat Pernyataan



Diketahui Oleh:



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi
Nasrullah, SE., MM
NBM: 1151 132



HALAMAN PERNYATAAN

PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wardiman Mukta
NIM : 105721145519
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

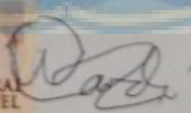
Pengaruh Dimensi Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Makassar

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 20 Januari 2024

Yang membuat pernyataan,




Wardiman Mukta
NIM: 105721145519

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayahnya yang tiada hentinya diberikan kepada hambanya terutama bagi penulis yang menulis karya skripsi ini. Shalawat dan taslim tak lupa penulis kirimkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW beserta para sahabatnya. Suatu nikmat yang tiada ternilai bagi penulis skripsi yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Tenaga Sukarela Pada Kantor Kelurahan Kecamatan Kepulauan Sangkarrang Kota Makassar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan yang paling utama penulis sampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku Bapak Ridwan dan ummiku ibu Samsia yang senantiasa memberikan semangat, dukungan, perhatian dan cinta kasih yang tak terhingga serta doa yang tulus yang tak henti-hentinya mereka ucapkan untuk penulis selama proses perkuliahan sampai penulis berada ditahap skripsi ini, dan untuk kedua saudaraku Muh Fajri S.Pd dan Nurul Fitriah S.Pd yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan doa restu yang tiada hentinya diberikan kepada penulis sehingga penulis sudah sampai ditahap ini, dan seluruh keluarga besar Tuan Haya dan Bapak Tompo Saleha serta kerabat dan sanak saudara atas pengorbanan serta dukungan doa restu baik materi maupun moral yang diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis dapat bernilai ibadah penerang dikehidupan dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya doa dan dukungan dari orang-orang terdekat. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya serta ucapan terimakasih banyak penulis sampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H Andi Jam'an SE., M.Si Selaku Dekan Fakultas Universitas Makassar Sekaligus Penasehat Akademik.
3. Bapak Nasrullah SE., MM Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Drs. H.A.Muhiddin Daweng., M.M Selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Firman Syah, S.E.,M.M Selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, hingga penulis sampai ditahap ujian skripsi ini .
6. Bapak/ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah meluangkan waktunya memberikan ilmu yang sangat bermanfaat selama proses perkuliahan.
7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang membantu dalam proses pengurusan berkas.
8. Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Makassar tempat penulis melaksanakan penelitian.terima kasih atas waktu yang diberikan dan data serta penjelasan yang diberikan

9. Kepada para sahabatku, Syahrul, Ahmad Asyraf, Andi Irham Basri, Sri Kurniati, Khusnul dan Nova Mauliaty yang telah memberikan dukungan dan semangat yang luar biasa dalam pengerjaan skripsi ini.
10. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.
11. Terimakasih sebesar-besarnya untuk diri saya sendiri, terimakasih karena sudah kuat dan mandiri dalam menyelesaikan proses perkuliahan sehingga penulis sudah berada ditahap skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kepada semua pihak terutama para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 Januari 2024

Wardiman Mukta

ABSTRAK

Wardiman Mukta, 2023. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Makassar. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh H.A.Muhiddin Daweng Dan Firman Syah.

Penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota makassar. Sampel Pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil kota Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh.

Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 22 mengenai Pengaruh Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Makassar yang telah di bahas dari Bab sebelumnya, Maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu parsial *altruism, sportsmanship, dan courtesy* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil kota Makassar masih cukup normal dan stabil.

Kata kunci : *Organizational Citizenship Behavior, Altruism, Sportsmanship, Courtesy, Kinerja*

ABSTRACT

Wardiman Mukta, 2023. *The Effect of Organizational Citizenship Behavior Dimensions on Employee Performance at the Makassar Population and Civil Registry Service. Thesis Management Study Department of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar.* Main Supervisor H.A. Muhiddin Daweng and Co-Supervisor Firman Syah.

The purpose of this study was to find out how the influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on the performance of the Makassar city population and civil registration service employees. The sample in this study were all employees of the Makassar city population and civil registration service. The type of data used in this study is quantitative obtained from a questionnaire. In this study, the data sources used in data collection included primary data and secondary data. The research instrument used in this study used the saturated sampling method.

Based on the results of data research using statistical calculations through the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 22 application concerning the Effect of Organizational Citizenship Behavior Dimensions on Employee Performance at the Makassar Population and Civil Registry Service which has been discussed from the previous chapter, the authors draw important conclusions namely partial altruism, sportsmanship, and coutersy have a negative and not significant effect on the performance of employees of the Makassar City Population and Civil Registration Service which is still quite normal and stable.

Keywords: **Organizational Citizenship Behavior, Altriusm, Sportsmanship, Courtesy, Kinerja**

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Landasan Teori.....	10
B. Tinjauan Empiris.....	31
C. Kerangka Pikir	35
D. Hipotesis.....	36
BAB III. METODE PENELITIAN.....	39
A. Jenis Penelitian	39
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	39
C. Populasi Dan Sampel.....	39
D. Metode Pengumpulan Data	41
E. Jenis Dan Sumber Data.....	42
F. Defenisi Operasional Variabel.....	43
G. Metode Analisis Data	44
H. Hipotesis	47

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Gambaran Umum Penelitian.....	49
B. Karakteristik Responden.....	53
C. Hasil Penelitian.....	56
1. Uji Validasi dan Multikolinieritas	56
2. Uji Realibilitas.....	58
3. Deskripsi Variabel Penelitian	59
4. Penilaian Responden	60
5. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	63
6. Uji Regresi Berganda	65
D. Pembahasan	68
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	73
LAMPIRAN.....	75
BIOGRAFI PENULIS.....	105



DAFTAR TABEL

Nomor	Uraian/Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Umur.....	54
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan	55
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Masa Kerja	56
Tabel 4.5	Uji Validasi Dimensi Organizational Citizenship Behavior.....	57
Tabel 4.6	Uji Validasi angket kinerja pegawai	57
Tabel 4.7	Uji Relibilitas	58
Tabel 4.8	Tabel interval	60
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Kepedulian Altruism (X1)	60
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Sportivitas Sportsmanship (X2)	61
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Sopan Santun Courtesy (X3).....	61
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Kinerja Pegawai (Y).....	62
Tabel 4.13	Uji Normalitas.....	63
Tabel 4.14	Uji Multikolinieritas	64
Tabel 4.15	Uji t.....	66
Tabel 4.16	Uji Determinasi	68

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Uraian/Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	35
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	52
Gambar 4.2	Uji Multikolinieritas	65



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner penelitian	76
Lampiran 2. Tabulasi jawaban kuesioner dimensi OCB.....	80
Lampiran 3. Tabulasi jawaban kuesioner kinerja.....	82
Lampiran 4. Output SPSS uji validasi dimensi OCB	84
Lampiran 5. Output SPSS uji validasi kinerja	85
Lampiran 6. Output SPSS Uji Reliabilitas Dimensi OCB.....	86
Lampiran 7. Uji Asumsi klasik.....	87
Lampiran 8. Uji regresi berganda.....	88
Lampiran 9. Dependent Variabel Kinerja.....	89
Lampiran 10. Surat permohonan izin penelitian.....	90
Lampiran 11. Surat usai penelitian.....	91
Lampiran 12. Validasi Data	92
Lampiran 13. Validasi Abstrak.....	93
Lampiran 14. Surat Keterangan Bebas Plagiat.....	94

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

Diantara berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dimanfaatkan apalagi untuk dikelola menjadi suatu produk. Organisasi yang baik, dalam perkembangannya pastilah menitik beratkan pada sumber daya manusia (human resource) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi.

Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral dari berbagai pelaku organisasi semua tingkat pekerjaan amat dibutuhkan. Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, Manajemen Sumber Daya Manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil adalah penyelenggara pemerintahan di daerah tugas dan tanggung jawab yang sama dengan provinsi, atau gubernur, namun dalam wilayah yang terbatas. Ada beberapa jenis layanan yang di berikan oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil guna menunjang kinerja pelayanan publik. Layanan tersebut tidak hanya pelayanan KTP dan KK saja namun masih ada layanan terkait agar masyarakat semakin di memudahkan untuk mendapatkan akses pengurusan administrasi kependudukan dan catatan sipil. Dalam penyelenggaraan pemerintahan di daerah. Penyelenggaraan pelayanan publik meliputi pembuatan Kartu Keluarga, Akta kelahiran, Catatan Sipil dan Kartu Kependudukan, yang menunjang pelayanan pemerintahan daerah.

Berdasarkan administrasi kependudukan di atas sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 40 tahun 2019 tentang pelaksanaan Undang-undang Nomor 23

tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 24 tahun 2013 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan, maka administrasi kependudukan terdiri dari beberapa kegiatan penataan dan penertiban dalam penerbitan dokumen dan data kependudukan berupa:

1. Pencatatan sipil.
2. Pendaftaran penduduk.
3. Pengelolaan informasi administrasi kependudukan.
4. Pemanfaatan dokumen dan data kependudukan untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lain.

Proses pelayanan publik di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil tersebut masih menemui permasalahan-permasalahan dalam penerapannya. Hal tersebut dapat dilihat dari keluhan warga masyarakat mengenai berbelit-belitnya prosedur layanan dan persyaratan yang tidak jelas dalam pengurusan surat-surat. Kasus pelayanan Kartu Tanda Penduduk, Kartu Keluarga dan Akta Kelahiran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Kota Makassar, menarik dikaji terutama yang berkaitan dengan pelayanan, Responsif, Tanggung Jawab, Kecakapan, Kecakapan, Komunikatif, Keamanan, dan Pemahaman dalam birokrasi daerah (lokal). Disamping itu pula pelayanan Kartu Tanda Penduduk, Kartu Keluarga dan Akta Kelahiran ini

merupakan kebutuhan seluruh masyarakat untuk melanjutkan pendidikan anaknya serta di gunakan sebagai identitas diri.

Setiap orang harus memiliki identitas diri yang lengkap karena merupakan dokumen terpenting yang menjadi bukti pengakuan legal kewarganegaraan seseorang. Setiap orang harus mempunyai identitas sebagai jaminan atas kedudukan dan status hukum seseorang dalam negara.

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

Berbicara tentang kinerja selalu berkaitan dengan budaya perilaku di dalam organisasi itu sendiri. Perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan suatu konsep yang baru dalam hal analisis kinerja. Konsep ini menjelaskan bahwa perilaku OCB dilakukan oleh seorang individu dengan penuh kebebasan (sekehendak hati) dalam menentukan sesuatu dan saling pengertian dengan tanpa adanya permintaan imbalan atau ganjaran formal lainnya terhadap organisasi, sehingga perilaku ini sangat membantu dan menguntungkan organisasi. Konsep perilaku ini pertama kali diperkenalkan pada pertengahan tahun 1980-an oleh Dennis Organ dan terus berkembang dan meluas.

Dalam hal ini Kantor dinas Kependudukan dan catatan sipil kota Makassar senantiasa berusaha memeberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat khususnya dalam menangani pengurusan akta kelahiran pada dinas kependudukan dan catatan sipil kota Makassar.berdasarkan undnag-undang nomor 23 tahun 2006 tentang administrasi kependudukan dan peraturan daerah nomor 3 tahun 2009 tetang pembentukan susunan organisasi perangkat daerah kota Makassar,dinas kependudukan dan catatan sipil mempunyai tugas pokok merumuskan,membina dan mengendalikan kebijakan di bidang kependudukan dan catatan sipil sesuai t peratiuran perundang-undangan yang berlaku.

Dalam melaksanakan tugas dinas kependudukan dan catatan berkoordinasi dengan pihak terkait yang meliputi 14 kecamatan dan 143 kelurahan di kota Makassar.dengan jumlah pegawai sebanyak 145 orang,dinas kependudukan dan catatan sipil kota makassar terus berusaha meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.hal ini tentu semata-mata hanya untuk mewujudkan kepuasan masyarakat dalam pengurusan dokumen kependudukan dan pencatatan sipil Makassar.

Berdasarkan latar belakang diatas,maka penulis mengambil judul penelitian yaitu “Pengaruh dimensi perilaku keawarganegaraan organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan catatan sipil makassar”

lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja serta komunikasi. Adapun salah satu faktor yang sering kita temui ialah

sikap disiplin kerja. Sikap disiplin kerja harus diterapkan kepada pegawai agar terciptan kinerja yang baik. Namun biasanya ada pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja misal kurangnya kesadaran dari dalam diri pegawai itu sendiri, kurangnya motivasi dari atasan dan rekan kerja tentang pentingnya disiplin kerja.

Kinerja karyawan adalah perilaku yang dimiliki seseorang yang secara nyata ditampilkan sebagai suatu prestasi dalam bekerja, dimana prestasi tersebut dihasilkan oleh karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan adalah salah satu hal yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan.

Perusahaan apalagi dalam instansi pemerintah (Wulandari & Winarningsih, 2016), atau dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang dapat dikatakan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tergantung dari karyawan itu sendiri. Jika hal tersebut sudah dapat dikatakan baik maka dari itu, hal tersebut dapat dikatakan kinerjanya berjalan dengan baik atau bahkan sebaliknya,

Kinerja diketahui terdiri dari beberapa aspek diantaranya adalah sikap (*attitude*), kemampuan (*lability*) serta prestasi karyawan (*accomplishment*). Adapun penilaian kinerja perusahaan ataupun instansi pemerintah memiliki tiga aspek diantaranya ialah aspek sasaran kinerja, aspek sikap dalam bekerja, serta pemahaman aspek dalam budaya kerja. Secara umum kinerja (*performance*) mengacu pada hasil prestasi kerja karyawan atau bahkan hasil kerja karyawan yang telah karyawan capai dalam suatu pekerjaan dalam suatu organisasi. Berdasarkan pemahaman ini, sedikit banyaknya pemikiran-pemikiran yang mengandung penafsiran,

terutama dari segi pendekatan dan ruang lingkup kajiannya serta penggunaan kriteria atau indikator untuk menentukan prestasi kerja atau penampilan kinerja karyawan. Pendefinisian kinerja ini mengacu pada pencapaian hasil prestasi kerja atau penampilan kerja baik dari segi pendekatan dan ruang lingkup kajiannya yang kemungkinan dapat dilakukan dari aspek individual atau organisasi.

Adapun pemilihan kriteria penempatan karyawan dalam suatu pekerjaan harus sesuai dengan bidang masing-masing agar tercapainya suatu tujuan instansi. Pemilihan kriteria karyawan harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan yang bertujuan untuk menghasilkan sebuah keputusan yang baik dan adil tanpa berpihak oleh pihak manapun, dimana karyawan yang terpilih bekerja mampu beradaptasi di lingkungan baru serta menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik.

Selain itu, hal yang paling penting dalam proses peningkatan kinerja karyawan adalah motivasi, karena motivasi sangat penting diterapkan dalam proses peningkatan kinerja karyawan baik organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Karyawan akan merasa bahagia dan semangat dalam bekerja jika mendapatkan motivasi dari rekan kerja apa lagi motivasi dari pimpinan, ketika karyawan mendapatkan motivasi maka pegawai tersebut memiliki peluang yang mendorong pegawai satu dan yang lain untuk mencapai tujuan organisasi sehingga terciptanya kinerja yang baik bagi perusahaan maupun instansi. Pemberian penghargaan dari pimpinan adalah suatu hal yang dapat memotivasi karyawan ataupun pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Instansi juga membutuhkan waktu untuk memproses karyawan baru atau kandidat baru untuk memastikan kualitas kandidat yang mereka tempatkan dalam suatu divisi sangat baik dan sesuai dengan kriteria yang diinginkan, perusahaan ataupun instansi dapat menempatkan karyawan sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing sehingga kinerja perusahaan dapat berjalan dengan baik serta tercapainya tujuan perusahaan

Diharapkan Tenaga Sukarela dapat menyelesaikan beban kerja instansi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Maka dari produktivitas kerja sangat penting diterapkan karena standar instansi untuk maju tergantung pada kemampuan staf dalam menyelesaikan beban kerja yang dimilikinya atau dapat dikatakan bahwa Semakin besar beban kerja Tenaga Kerja Sukarela semakin besar pula Kompensasi yang diberikan. Instansi dapat dikatakan berjalan dengan baik jika produktivitas dan kebutuhan tenaga kerjanya berjalan dengan baik.

Permasalahan yang telah di uraikan diatas membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *Altruism* (kepedulian) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar?
2. Apakah *Sportsmanship* (sportivitas) berpengaruh positif signifikan

terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar?

3. Apakah *Courtesy* (sopan santun) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

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

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diyakini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait, khususnya akademisi yang mempelajari teori dan data empiris. Semua pihak diharapkan dapat memperoleh manfaat dari temuan penelitian ini, khususnya:

1. Dinas kependudukan dan catatan sipil di Makassar

Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu para pegawai mengembangkan berbagai kebijakan, khususnya yang menangani dampak perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) terhadap kinerja karyawan dengan perilaku karyawan dengan pekerjaan.

2. Pendidikan

Temuan penelitian yang diantisipasi dapat berfungsi sebagai panduan untuk menyelidiki masa depan di bidang sumber daya manusia.

3 Penulis

Dalam upaya untuk memajukan teori dan praktik global dan memperluas pemahaman tentang tantangan sumber daya manusia.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

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

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

Menurut para ahli, dapat diartikan bahwa yang dimaksud dengan eksekutif adalah ilmu dan keahlian mengatur, mengorganisasi, mengkoordinasi, merencanakan berbagai kegiatan dan sumber daya dengan tujuan yang jelas secara nyata dan produktif serta memiliki pilihan untuk memberi manfaat dalam keberadaan manusia.

Salah satu pendekatan manajemen manusia adalah manajemen sumber daya manusia. Metode pengelolaan orang ini difokuskan pada pentingnya individu bagi perusahaan. Selain fakta bahwa manajemen manusia memainkan peran utama dalam menentukan efektivitas organisasi, orang adalah sumber daya yang berharga di setiap perusahaan (Rosidah,2009:12).

Faktor manusia (Human) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu tertentu untuk mengkaji bagaimana proses penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memuaskan semua pihak. Manajemen sumber daya manusia, atau HRM, adalah studi tentang interaksi manusia dan peran pekerjaan (Ardana,2012:3).

Suatu pendekatan pengelolaan sumber daya manusia dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pembiayaan perolehan, pengembangan, pemeliharaan, pengintegrasian, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi itulah yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, menurut pengertiannya. istilah yang didukung oleh beberapa ahli.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan

Pengembangan, Pengurangan, Integrasi, dan Pemeliharaan dan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia adalah lima fungsi manajemen sumber daya manusia, menurut Rosidah(2009:14).

Berikut adalah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan dalam sumber daya manusia (Sunyoto, (2012: 4)

1. Fungsi manajerial

a. Perencanaan

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

b. Pengorganisasian

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

c. Pengarahan

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

d. Pengendalian

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

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

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

b. Pengembangan

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

c. Kompensasi

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

d. Integrasi

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

e. Pemeliharaan

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

f. Pemutusan Hubungan Kerja

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

c. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut pandangan para ahli, dapat diartikan bahwa yang dimaksud dengan eksekutif adalah ilmu dan keahlian mengatur mengkoordinasikan, merencanakan berbagai kegiatan dan sumber daya manusia dengan tujuan yang jelas secara nyata dan produktif serta memiliki pilihan untuk memberi manfaat dalam keberadaan manusia antara lain.

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

Manajer sumber daya manusia perlu mengetahui keuntungan dan kerugian perusahaan, termasuk jumlah orang yang tersedia, rata-rata lama kerja, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap karyawan, bakat yang perlu dikembangkan, dan minat karyawan yang terpengaruh.

2. Personil yang ada akan menjadi lebih produktif

Penempatan tenaga kerja tersebut tentunya akan berbanding lurus dengan pengelolaan sumber daya manusia (MSDM) yang baik. Selain merugikan bisnis, memiliki terlalu banyak karyawan dapat

menurunkan semangat kerja. Kurangnya personel juga berdampak buruk bagi bisnis karena akan menyebabkan keterlambatan produksi. Jadi, harus akurat.

3. Memasok tenaga kerja atau kebutuhan karyawan

Permintaan masa depan untuk pekerja yang memenuhi syarat dan memadai untuk menjadi staf formasi tertentu dan melaksanakan tugas-tugas baru. Perencanaan strategis diperlukan untuk perusahaan besar. Pemanfaatan sumber daya manusia dan tuntutannya di masa depan dapat bergantung pada berbagai faktor, mulai dari jumlah karyawan yang menduduki posisi senior hingga jumlah posisi yang terbuka hingga jumlah tenaga terampil yang dibutuhkan.

4. Menangani data tenaga kerja

Perincian tentang cara mengelola sumber daya manusia ini dapat berisi jumlah tahun setiap karyawan telah bekerja untuk perusahaan, status perkawinan mereka, tunjangan mereka, gaji mereka, jumlah pendidikan dan pelatihan yang mereka terima, peran yang mereka pegang, dan pekerjaan mereka. masa jabatan.

5. Penelitian

Harus ada penelitian yang dilakukan sebelum perencanaan. penelitian tentang manajemen sumber daya manusia, misalnya. Hal ini dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang tepat dan deskripsi yang akan menjadi dasar tindakan manajemen sumber daya manusia.

2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

1. Definisi Variabel

Janet dalam bukhar (2013) OCB adalah extra role behavior, artinya lebih mengandalkan praktik dan (required) di perusahaan.

2. Sub Variabel

Menurut organ dalam Tambe dan Shanker (2014:67), OCB dicirikan oleh lima faktor, yaitu

- a. Kesadaran
- b. *Altruism*
- c. Keutamaan
- d. Kewarganegaraan.
- e. Karakter
- f. Kesopanan

3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Perilaku individu tambahan yang dikenal sebagai perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) adalah salah satu yang tidak secara langsung atau jelas diakui dalam sistem kerja formal, tetapi bila dikombinasikan dengan perilaku lain, memiliki potensi untuk meningkatkan fungsi organisasi (Organ, 2014). Kinerja individu pada dasarnya mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja, yang pada

akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, oleh karena itu organisasi biasanya merasa bahwa untuk mencapai keunggulan, mereka harus mengarah pada kinerja individu tertinggi.

Kinerja yang baik membutuhkan tindakan dengan cara yang diharapkan oleh organisasi dan guru. Perusahaan saat ini mengharapkan perilaku yang melampaui apa yang diperlukan untuk peran yang ditugaskan. *Organizational Citizenship Conduct* adalah nama lain dari extra-role behavior (OCB) ini. Untuk menggambarkan perilaku seorang guru agar dapat disebut sebagai anggota yang baik, dikenal dengan istilah "OCB" (Sloat, 2015). Perilaku ini lebih cenderung memandang seseorang (guru) sebagai entitas sosial (anggota organisasi) daripada sebagai individu yang menampilkan diri.

Manusia adalah makhluk sosial dengan kemampuan untuk berempati satu sama lain, lingkungannya, dan kepercayaan yang dianutnya. Dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungan, hubungan sosial yang lebih besar dapat dipertahankan dan ditingkatkan. Selain itu, melakukan yang terbaik untuk orang tidak harus dimotivasi oleh kepentingan mereka sendiri; misalnya, jika ada ketidakseimbangan, seseorang mungkin ingin membantu orang lain.

Jika seorang guru dalam suatu organisasi memiliki OCB, ada kebutuhan untuk mengeluarkan guru dari situasi tersebut karena guru tersebut mungkin dapat memilih guru terbaik untuk kebutuhan organisasinya sendiri atau melalui penggunaan guru lain. Menurut Borman dan Motowidlo, OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi

karena perilaku tersebut merupakan “pelumas” dari sistem sosial dalam organisasi. Dengan kata lain, jika perilaku ini hadir, interaksi sosial di antara anggota organisasi akan menjadi lebih intens, yang akan meningkatkan efisiensi.

Ketika orang dapat berbuat lebih banyak untuk perusahaan, mereka merasa puas sebagai anggota organisasi, yang melahirkan perilaku tersebut. hanya terjadi jika instruktur memiliki pendapat yang baik tentang organisasi dan merasa puas saat bekerja. OCB didefinisikan sebagai perilaku individu yang melampaui tanggung jawabnya, mengabaikan kepentingan pribadi (Sloat, 2015), kooperatif saat menangani topik pekerjaan, dan menerima perintah khusus tanpa keberatan (Organs and Konovski), 2013).

Selain meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Netemeyer, et al., 2014), OCB berkontribusi pada kesejahteraan komunitasnya, transformasi sumber daya, inovasi, dan kemampuan beradaptasi. Termasuk memaksimalkan efektivitas dan efisiensi penyebaran sumber daya, waktu, dan penyelesaian masalah yang terbatas antar unit kerja secara pooled dan interdependent.

Konsekuensinya, akan berdampak signifikan terhadap kinerja keuangan serta keputusan kompensasi, promosi, dan pelatihan (MacKenzie, et al., 2012; Motowidlo dan Van Scotter, 2012). Selain itu, OCB akan mengklarifikasi persentase efek halo dalam ulasan kinerja (Organ, 2014) dan merupakan faktor dalam program HRM yang mengawasi, memelihara, dan meningkatkan sikap kerja (Organ dan

Ryan, 2012), yang akumulasinya akan memiliki berdampak pada psikologi, kesehatan, produktivitas, dan pola pikir pekerja (Vandenberg dan Lance, 1992).

Terjadi atau tidaknya perilaku ini, tidak akan ada konsekuensi langsung, tetapi pandangan optimis yang ditunjukkan oleh anggota staf melalui OCB akan menghasilkan evaluasi yang baik dari atasan, termasuk penugasan dan promosi (Bateman dan Organ, 2014). Menurut Eisenberger (1990), perilaku ini berubah sesuai dengan seberapa besar perhatian organisasi terhadap tingkat kesejahteraan guru dan seberapa besar kontribusi mereka dihargai.

Seorang guru yang baik akan mengembangkan rasa "berhutang" kepada organisasi sebagai akibat dari persepsi mereka terhadap dukungan organisasi (Perceived Organizational Support, atau POS) untuk kualitas kehidupan kerja mereka, membuat mereka merasa berkewajiban untuk membayarnya. Efektivitas interaksi antara atasan dan bawahan dianggap sebagai prediktor perilaku kewargaan organisasi (OCB). Menurut Miner (2012), hubungan yang berkualitas tinggi antara atasan dan bawahan akan berdampak pada hal-hal seperti kebahagiaan kerja, produktivitas, dan kinerja siswa. Menurut Riggio (1990), dalam interaksi berkualitas tinggi, atasan akan memiliki pendapat yang baik terhadap bawahannya, yang akan memberikan kesan kepada bawahannya bahwa atasannya sangat mendukung dan memotivasi.

Akibatnya, bawahan memiliki kepercayaan dan rasa hormat yang lebih besar terhadap atasan mereka, yang mendorong mereka untuk melampaui apa yang diharapkan dari mereka. Sebelum Organ memperkenalkan ide OCB, Garg dan Rastogi, yang mempelajari perilaku organisasi, mengatakan hal itu (2016). Ide ini mendorong bisnis untuk menjadi lebih kreatif, adaptif, produktif, dan responsif (Garg dan Rastogi, 2016; Koberg dan Boss, 2015).

4. Dimensi – dimensi *organizational citizenship behavior*

Sejumlah penelitian telah mengungkap bukti bahwa OCB terkait dengan perilaku moral dan juga menyentuh inti dari kemampuan setiap orang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Williams dan Anderson (2012), ada dua dimensi utama OCB: OCB-Individual (OCBI, *altruism*, mendahulukan kepentingan orang lain), yang secara langsung menguntungkan individu dan secara tidak langsung menguntungkan organisasi (misalnya membantu rekan kerja yang tidak hadir di tempat kerja, memperhatikan karyawan lain), dan OCB Organizational (OCB, kepatuhan, kemauan), yang menguntungkan organisasi secara keseluruhan (misalnya memberikan nasihat kepada karyawan yang tidak masuk kerja). Bekerja sama dengan orang lain, membela organisasi, menyampaikan ide-ide bermanfaat, menerima pelatihan mandiri, dan menjaga sikap positif terhadap bisnis adalah lima prinsip panduan.

Tiga jenis atau dimensi OCB telah digunakan oleh para peneliti, menurut Podsakoff (Hannah, 2006). Tiga dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tingkah laku menolong adalah jenis perilaku yang mendorong orang untuk membantu orang lain atau mengantisipasi kesulitan di tempat kerja sebelum timbul. *altruism* dan kesopanan dibagi menjadi dua kategori oleh Organ (2014).
2. Kemampuan atau keinginan untuk mentolerir ketidaknyamanan yang muncul dan tuntutan pekerjaan tanpa mengeluh dikenal sebagai sportivitas.
3. Menjaga hubungan baik rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dikenal sebagai *courtesy*.

Organ (1988) menegaskan bahwa lima aspek berbeda yang Membentuk OCB adalah sebagai berikut:

1. *Altruism* (kepedulian), Perilaku membantu teman meringankan Pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi.
2. *Courtesy* (sopan santun), Membantu teman kerja untuk mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya, dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka.
3. *Sportsmanship* (sportivitas), mengacu pada karyawan yang didorong untuk fokus pada sisi positif daripada sisi negatif perusahaan; itu juga mengacu pada bagaimana seorang karyawan berperilaku terhadap

perusahaan. Pengukuran ini menggunakan skala Morison dari Dwi (2007) yang dapat digunakan sebagai instrumen kisi.

1. *Altruism* dalam Kategori meliputi:

- a. Orang-orang tertentu mendapat manfaat dari aktivitas,
- b. Mengisi absen atau liburan kolega,
- c. Membantu mereka dengan beban kerja yang berlebihan,
- d. Membantu dengan orientasi karyawan baru bahkan ketika tidak diminta, dan membantu orang lain dengan tugas ketika mereka tidak hadir.
- e. Luangkan waktu untuk membantu orang lain dengan masalah terkait pekerjaan mereka.
- f. Tawarkan bantuan Anda tanpa diminta.
- g. Membantu orang lain di departemen luar ketika mereka membutuhkannya.
- h. Membantu klien dan pengunjung dengan masalah.

2. *Courtesy* Kategori meliputi:

- a. Keterlibatan dalam fungsi –fungsi yang membantu organisasi,
- b. Memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu image organisasi,
- c. Memberikan perhatian terhadap pertemuan yang dianggap penting,
- d. Membantu mengatur kebersamaan secara departemental

3. *Sportsmanship* Kategori meliputi:

- a. Menyimpan informasi tentang kejadian atau perubahan dalam organisasi,
- b. Mengikuti perubahan dan perkembangan dalam organisasi,
- c. Membaca dan mengikuti pengumuman organisasi,
- d. Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi

3. Manfaat *Organization Citizenship Behavior*

1. OCB Membuat Rekan Kerja Lebih Produktif

- a. Karyawan yang membantu rekan kerja mereka akan mempercepat penyelesaian pekerjaan mereka, yang akan meningkatkan produktivitas mereka.
- b. Perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan pada akhirnya akan membantu penyebaran praktik terbaik di antara unit atau kelompok kerja.

2. OCB Membuat Manajer Lebih Produktif

Karyawan yang bertindak sopan dan murah hati akan membantu manajer mendapatkan saran dan/atau umpan balik yang berwawasan dari anggota staf ini, yang akan meningkatkan efektivitas kerja unit. Karyawan yang sopan yang menjauhi satu sama lain akan membantu manajer dalam menghindari manajemen krisis.

3. OCB Melestarikan Sumber Daya Milik Manajemen Dan Seluruh Bisnis

Jika rekan kerja bekerja sama untuk memecahkan sebuah tantangan misalnya seperti di tempat kerja, tidak diperlukan bantuan dari luar. Karyawan yang memperlakukan rekan kerja dengan hormat akan mengurangi gesekan dalam kelompok, yang akan mengurangi jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan manajemen konflik

4.OCB Dapat Menjadi Alat Yang Berguna Untuk Mengoordinasikan tindakan Kelompok Kerja

- a. Koordinasi antar anggota kelompok akan dibantu dengan perilaku yang baik (seperti kehadiran dan partisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya), yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.
- b.Terlibat dalam perilaku pekerja, seperti berbagi informasi terkait pekerjaan dengan anggota tim dari organisasi yang berbeda, membantu mencegah berkembangnya masalah yang memerlukan banyak waktu dan upaya untuk memperbaikinya.

5.OCB Meningkatkan Kapasitas Organisasi Untuk Menemukan Dan Mempertahankan Pekerja Terbaik Perilaku yang bermanfaat dapat meningkatkan moral anggota kelompok, kohesi, dan rasa memiliki.

4. Definisi Kinerja

1. Definisi

Menurut Mathis dan Jackson (2014:113), simanjuntak (2011:1) kinerja adalah derajat hasil pelaporan atas pelaksanaan tugas tertentu, termasuk.

a. Kesesuaian pribadi untuk posisi tersebut

b. Jumlah upaya yang dilakukan

c. Bantuan dari perusahaan

2. Kinerja

Kinerja biasanya dianggap sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas. Penegasan Lawler dan Porter (1967) bahwa kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas jauh lebih kuat. Menurut Sutrisno (2010, hlm. 170), kinerja adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, agar sah menurut hukum tidak bertentangan dengan hukum, dan sesuai dengan moral dan etika, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Unsur kemampuan dan motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja (motivasi).

1. Faktor Kemampuan (Kemampuan)

Dari segi psikologi, kemampuan dibagi menjadi kemampuan aktual (pengetahuan + keterampilan) dan kemampuan potensial (IQ). Dengan kata lain, akan lebih mudah bagi manajer dan staf yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120), apalagi IQ yang unggul, sangat unggul,

berbakat, dan jenius, sekolah yang cukup untuk jabatannya, dan keahlian dalam melakukan tugas sehari-hari untuk mencapai kinerja maksimal.

2. Elemen Motivasi (Motivasi)

Sikap pemimpin dan karyawan terhadap situasi di tempat kerja disebut sebagai sikap motivasi mereka dalam konteks organisasi. Orang yang memiliki pandangan yang baik terhadap pekerjaannya akan sangat termotivasi dalam bekerja, begitu pula sebaliknya. Jika mereka meratapi (sebaliknya) status pekerjaan mereka,

6. Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan adalah sejauh mana mereka secara efisien dan berhasil memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka (Simamora, 2006:34). Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan organisasi, yang dimaksud dengan “kinerja di tempat kerja”

7. Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Ujian memberikan umpan balik kepada karyawan tentang berbagai topik, termasuk kemampuan, kapabilitas, kelemahan, dan potensi, yang berguna untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karier.

Selain itu, hasil penilaian sangat penting bagi organisasi atau bisnis itu sendiri karena mereka berperan dalam pengambilan keputusan tentang berbagai masalah, termasuk kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, perekrutan, seleksi, pengenalan program, penempatan, dan

promosi, ketidakseimbangan sistem, dan berbagai aspek proses lainnya. strategi manajemen sumber daya manusia yang sukses.

8. Indikator Kinerja Pegawai

1. Tanggung Jawab

Peran Indikator ini melacak seberapa baik karyawan telah melakukan tugas dari tugas yang diberikan kepada mereka, mengidentifikasi mereka yang telah dan belum memenuhi harapan. Evaluasi ini biasanya dilakukan pada karyawan baru untuk menentukan kesesuaian mereka untuk posisi tersebut, seperti selamamasa percobaan.

2. Keandalan

Sebagian besar bisnis yang memiliki proyek dengan tenggat waktu yang tidak mungkin dilewatkan menggunakan indikator ketepatan waktu. Kecepatan dan ketepatan waktu adalah indikator lebih lanjut dari produktivitas kandidat. Rutinitas pekerjaan mereka semakin produktif semakin cepat mereka bekerja.

3. Kualitas Kerja

Perusahaan menggunakan kualitas kerja sebagai indikasi utama untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Indikator ini menetapkan pengetahuan, kompetensi, dan

4. Inisiatif

Banyak perusahaan yang menganggap inisiatif karyawan sebagai hal positif dalam penilaian kinerja, misalnya inisiatif pemecahan masalah yang jitu, inisiatif meredam konflik dalam tim, dan inisiatif untuk melakukan hal-hal baru yang memberikan hasil nyata. Karyawan yang punya inisiatif biasanya merupakan pekerja mandiri yang dapat menjalankan perannya tanpa perlu banyak supervisi dari atasan.

5. Kepemimpinan

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

6. Perilaku

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

7. Karakter

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

8. Penilaian kinerja

Evaluasi kinerja menurut Mondy (2008:257) adalah sistem yang sistematis untuk mengevaluasi dan mengukur kinerja tugas individu dan tim. Salah satu elemen kunci dalam membuat manajemen kinerja berhasil adalah penilaian kinerja. Meskipun hanya salah satu komponen manajemen kinerja, penilaian kinerja, sistem ini penting karena langsung mencerminkan rencana strategis organisasi. Bukan fokus, sistem penilaian yang sukses akan mengevaluasi kinerja dan mulai mengembangkan tujuan dan sasaran.

Menurut Mathis dan Jackson (2009: 382), evaluasi kinerja adalah proses penilaian seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian menginformasikan kepada karyawan tentang evaluasi tersebut. Tinjauan kinerja sering digunakan dalam organisasi dalam dua peran yang mungkin bertentangan.

9. Penggunaan dalam penilaian kinerja

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

1. Penggunaan administrasi

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



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

2. Penggunaan pengembangan

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber utama informasi dan umpan balik untuk karyawan, yang sering kali merupakan kunci perkembangan di masadepan. Dalam proses pengidentifikasian kekuatan, kelemahan, potensi dan kebutuhan pelatihan karyawan melalui umpan balik penilaian kinerja. Tujuan dari umpan balik pengembangan adalah

lebih kepada mengubah atau menguatkan perilaku individu, dari pada untuk membandingkan antar individu seperti kasus penggunaan administratif dalam penilaian kinerja. Fungsi pengembangan dari penilaian kinerja dapat juga mengidentifikasi bidang- bidang dimana karyawan ingin berkembang.

B. Tinjauan Empiris

Beberapa peneliti tentang pengaruh dimensi *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan catatan sipil makassar dengan variabel dan objektif yang berbeda-beda. Pembelajaran dalam penelitian terdahulu untuk mendapatkan bahan perbandingan juga sebagai acuan yang memperjelas tentang pembahasan peneliti.

Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

NO.	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Muhamad Rifqi Sandria, (2019)	Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kapabilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan marketing PT. Bringin Sejahtera Arta Makmur Jateng	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB), kapabilitas dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan marketing PT. Bringin Sejahtera Arta Makmur Jateng.
2.	Frisca Yorin Andini (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja	Metode Kuantitatif	1. Adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi

		dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja (studi pada karyawn PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan & Ratu Boko)		terhadap kinerja secara parsial. 2. Adnya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja secara parsial. 3. Adanya pengaruh signifikan antara OCB terhadap
3.	Yulita Widiyaningtyas (2020)	Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Publik (studi pada PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Utama Semarang)	Metode Kuantitatif	1. Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak berpengaruh terhadap Kinerja organisasi publik. 2. Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi publik.
4.	Riska Pratiwi (2012)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar
5.	Mohammad Bagus Awaluddin (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PG Tjoekir Jombang	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian Menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi mampu menurunkan kinerja karyawan PG Tjoekir Jombang
6.	Annisa Trisia, Eko Sakapurna (2014) Di PT Garuda	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational	Metode Kuantitatif	- Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

7.	Succy Astrining Sari (2016) Di BRI Blitar	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior sebagai Variable Intervening	Metode Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> - Budaya organisasi memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB -Budaya Organisasi Memiliki Pengaruh Positif Yang Signifikan terhadap kinerja karyawan -Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
----	---	---	--------------------	--

Indonesia (Persero) TBK	Citizenship Behavior (OCB).	
-------------------------	-----------------------------	--



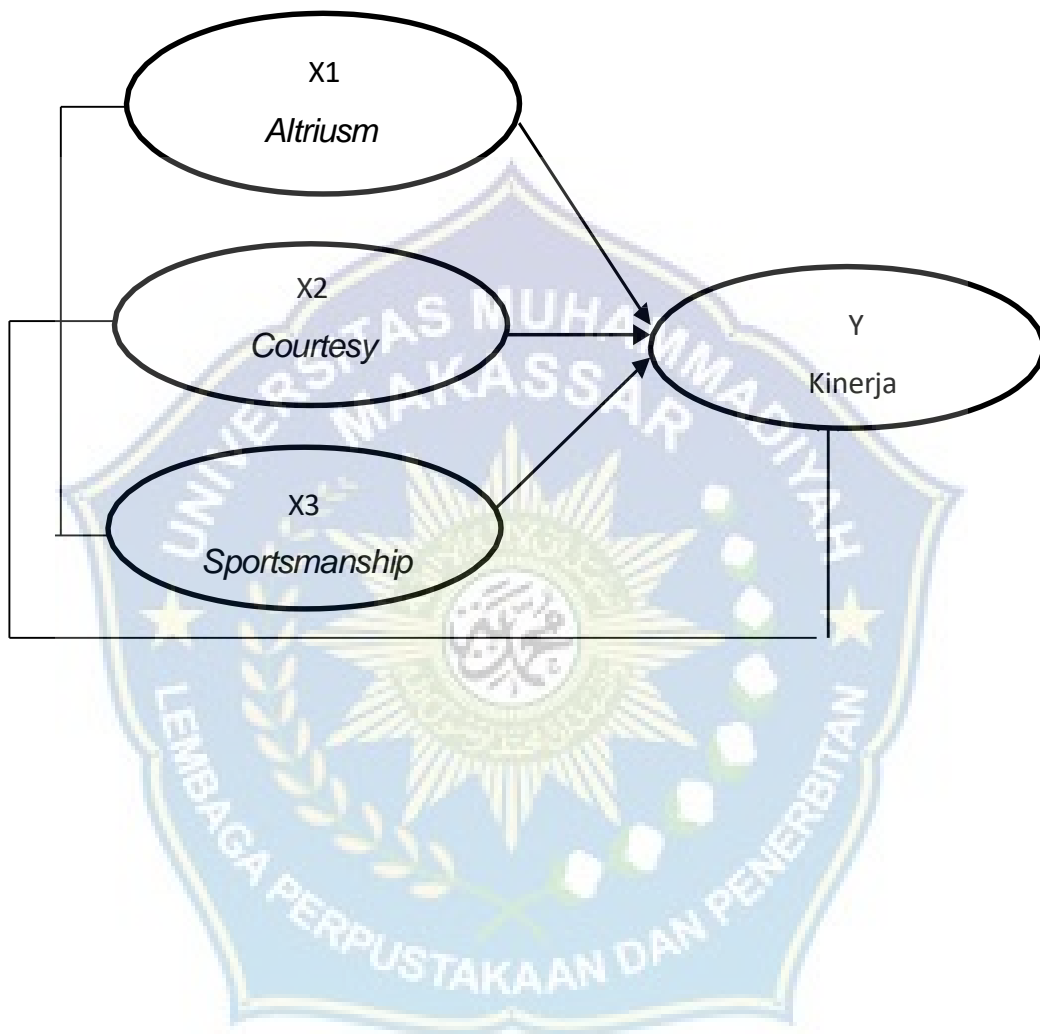
				-OCB Memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
8.	Fajrianti Nur Azizah (2018) Di Dinas Kesehatan Yogyakarta	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Melalui organizational behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening	Metode Kuantitatif	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. - OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. - Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. - Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan tanpa melalui OCB.

9.	Alvian Fitrihady (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pda Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru)	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
----	-------------------------	---	--------------------	--

10.	Wulan Sari Girsang (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No.17 Medan	Metode Kuantitatif	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen, di sisi lain, mempengaruhi kinerja karyawan. OCB Memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>-Budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui OCB</p>
-----	---------------------------	--	--------------------	---

C. Kerangka Pikir

Mengacu pada tinjauan landasan teori serta penelitian sebelumnya, maka bisa di tarik satu kerangka pikir, seperti pada gambar berikut:



D. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar diperkirakan akan meningkat secara signifikan dengan *altruism*.

2. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar diyakini bahwa sportifitas yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

3. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar, kesopanan dikatakan memiliki dampak yang cukup baik terhadap kinerja pegawai.

4. Berdasarkan teori dan kerangka berpikir tersebut di atas dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh *Altruism* (kepedulian) terhadap kinerja

Altruism (kepedulian) didefinisikan sebagai mengambil alih tindakan sukarela membantu orang lain dengan masalah yang terkait dengan pekerjaan (Podsakoff & MacKenzie, 1994, hal.351). Hal ini mengacu pada mengambil waktu dari jadwal pribadi seseorang dan untuk memberikan pertolongan kepada seseorang yang membutuhkan. *Altruism* di antara karyawan dapat berupa menolong sesama karyawan lain untuk membuat format kegiatan, membuat format laporan, atau menyelesaikan tugas kerja lainnya. Seorang karyawan yang mempraktikkan *altruisme* selain meningkatkan kinerja karyawan yang

dibantu, juga akan meningkatkan kinerja karyawan yang mempraktikkan *altruism*.

Penelitian yang dilakukan oleh Huston (2000) dan penelitian oleh Allison (2001) menunjukkan bahwa *altruisme* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh *courtesy* (sopan santun) terhadap kinerja

Courtesy (sopan santun) meliputi keterlibatan dalam tindakan yang mencegah terjadinya masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan dan yang lainnya (Podsakoff&MacKenzie,1994:351), menampilkan bahasa tubuh yang dipertimbangkan atau berhati-hati terhadap orang lain, memeriksa, atau mengenali orang lain sebelum mengambil tindakan yang akan mempengaruhi kerja mereka (Organ, 1990:47).

Tindakan santun dapat termasuk berkomunikasi secara teratur dengan rekan- rekan kerja, sehingga sesama karyawan bisa mengantisipasi ketika terjadi peristiwa-peristiwa kegagalan yang tidak mereka harapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Huston et al., (2000) dan penelitian oleh Allison et al., (2001) menunjukkan bahwa *courtesy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh *sportsmanship* (sportivitas) terhadap kinerja

Sportsmanship (sportivitas) melibatkan kemauan untuk mentoleransi ketidaknyamanan yang pasti terjadi dan resiko pekerjaan

tanpa mengeluh (Organ 1990, hal. 96). Hal ini seperti tidak menyebarkan isu-isu yang kurang baik terhadap kenyamanan organisasi.

Karyawan yang memiliki level *sportsmanship* yang tinggi akan lebih fokus terhadap apa yang harus dilakukan daripada memikirkan hal lain yang bisa mengganggu konsentrasi pada tujuan yang sebenarnya ingin dicapai.

Penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Huston et al., (2000) dan penelitian oleh Allison et al., (2001) menunjukkan bahwa *sportsmanship* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.





BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian merupakan sebuah proses investigasi ilmiah terhadap sebuah masalah yang dilakukan secara terorganisir, sistematis, berdasarkan pada data yang terpercaya, bersifat kritis dan objektif yang mempunyai tujuan untuk menemukan jawaban dan pemecahan atas satu atau beberapa masalah yang diteliti (Restu, H.,2021).

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Proses penelitian berarti tahapan-tahapan sistematis yang harus dilakukan peneliti dalam sebuah aktivitas penelitian. Pendekatan asosiatif merupakan pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

B. Lokasi dan Waktu penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di DINAS KEPANDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA MAKASSAR Jl. Sultan Alauddin No.295, Gn. Sari, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90221. periode ini adalah dari Februari hingga Maret 2023.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi terdiri dari semua komponen yang memiliki sifat yang sebanding dan mencakup semua untuk tujuan memecahkan kesulitan riset pemasaran (Malholtra, 2009: 364). Populasi kadang-kadang disebut

sebagai area generalisasi dan terdiri dari objek atau orang yang dipilih oleh yang akan diselidiki untuk mendapatkan kesimpulan dari sifat dan atribut khusus peneliti (Sugiyono, 2010: 61). Populasi penelitian ini adalah 142 pegawai yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar.

2. Sampel

Sampel merupakan representasi dari ukuran dan susunan populasi (Sugiyono, 2011:81). Akibatnya, sampel adalah sebagian dari populasi yang ciri-cirinya sudah tidak ada lagi, dan karena itu dapat mencerminkan populasi yang lengkap meskipun ukurannya lebih kecil dari populasi. Saat menggunakan metodologi penelitian ini, pengambilan sampel adalah slovin. Ketika perilaku suatu populasi tidak pasti, rumus slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang diambil paling sedikit.

Rumus Slovin sebagai berikut: $n = N / (1 + N.(e)^2)$

Keterangan

n = Jumlah sampel
 N = Total populasi.

e = Margin kesalahan

Ketika N adalah total populasi, n adalah ukuran sampel yang akan dicari, dan e adalah margin of error, yang merupakan kesalahan besar yang diharapkan atau dinyatakan.

Karena total ada 142 karyawan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk memenuhi kesesuaian. dengan menggunakan perhitungan di bawah ini, kita dapat menentukan sampel penelitian:

Oleh karena itu, $n = N / (1 + (N \times e^2))$ dan $n = 142 / (1 + (142 \times 0,52)$
 $(142 \times 0,025)$

$n = 142 / (1 + 2,5)$

$$n = 142 / 3,5 \sqrt{n} = 40$$

Jadi jumlah sampel adalah 40 responden

D. Metode Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan metode berikut untuk pengumpulan data dalam penelitian ini:

1. Observasi

Karena menggabungkan sejumlah variabel dalam pelaksanaannya, observasi merupakan teknik pengumpulan data yang sulit. Metode pengumpulan data observasional dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena serta mengukur pandangan responden. Teknik pengumpulan data pengamatan sesuai untuk studi tentang peristiwa alam, perilaku manusia, dan proses kerja. Pendekatan ini juga cocok untuk responden dengan jumlah sedang.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pernyataan atau pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data, baik yang dilakukan melalui telepon, surat atau bertatap muka (Ferdinand, 2011).

Menurut (Narbuko, 2013) metode kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk mengukur hasil tanggapan responden, maka digunakan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* dimana jawaban yang mendukung pertanyaan diberi skor tertinggi yaitu

5, sedangkan untuk jawaban yang tidak mendukung atau kurang mendukung akan diberi skor terendah yaitu 1.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data – data dari buku – buku, jurnal dan internet yang memiliki relevansi dengan penelitian ini.

E. Jenis Dan Sumber Data

1 Jenis Data

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

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah Informasi langsung dari responden yang ingin diteliti dikenal sebagai data primer. Survei lapangan dan penyebaran kuesioner ke sampel penelitian digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Survei yang diberikan kepada seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar menjadi sumber data utama studi ini.

b. Data Sekunder

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

F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel adalah melekatkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Definisi operasional variabel merupakan penggambaran secara singkat masing-masing variabel.

1. *Altruism* (kepedulian) X1 kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa,
2. *Sportmanship* (sportivitas) X2 menggambarkan pekerja yang lebih menekankan untuk memandang aspek-aspek positif dibanding aspek-aspek negative dari organisasi, *sportsmanship* menggambarkan sportivitas seorang pekerja terhadap organisasi.

3. *Courtesy* (sopan santun) X3 perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain,
4. Kinerja Y Kinerja pegawai adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

G. Metode Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

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

b. Uji Realibilitas

Dalam Juliandi (2013) menyatakan reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, kehandalan, dan kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas yaitu untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Juliandi, 2013). Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang sudah valid. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas dalam penelitian ini yaitu:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,5$ maka instrumen yang diuji memiliki reliabilitas yang baik/ reliable/ terpercaya.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,5$ maka instrumen yang diuji tersebut tidak reliable.

2. Uji Deskriptif

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner berbentuk skala, Skala pengukuran termasuk peluang untuk dipakai sebagai dasar penentuan selang waktu didalam suatu alat ukur sehingga bisa menghasilkan data kuantitatif pada saat di pakai dalam alat ukur tersebut.

3. Asumsi klasik

a. Uji Normalitas

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

b. Uji Multikolinieritas

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

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2016), model analisis linier berganda bertujuan guna mengetahui apakah dua ataupun lebih variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan secara persial ataupun simultan terhadap variabel terkait. didalam penelitian ini pengaruh *Altruism* (X1), *Sportsmanship* (X2), *Courtesy* (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Persamaan Regresi Linier Berganda:

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X1 = *Altruism*

X2 = *Sportsmanship*

X3 = *Courtesy*

H. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial

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

a. Nilai t-hitung > t-tabel T hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil perolehan data seperti SPSS (pada tabel *coefficient* dengan nama t), sedangkan t tabel diperoleh hanya dengan melihat nilai pada table t.

b. Nilai signifikan harus < derajat kepercayaan (umumnya derajat penelitian 0,05). Nilai signifikan dapat diperoleh melalui uji manual maupun hasil pengolahan SPSS (pada tabel *coefficient* dengan *sign*).

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel-variabel independen secara bersama mampu memberikan penjelasan mengenai variabel dependen dimana nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel — variabel independen. Sebaliknya jika R^2 kecil, maka akan semakin kecil variasi variabel dependen yang dapat di jelaskan oleh variabel independen.





BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Makassar

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

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

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

Menyelenggarakan administrasi pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil secara terintegrasi melalui SIAK

2. Visi dan Misi

a. Visi

“Makassar menuju tertip kepemilikan dokumen kependudukan dan pencatatan sipiltahun 2019

b. Misi

1. Menyelenggarakan administrasi pendaftaran pendudukan dan pencatatan sipil secara terintegrasi melalui SIAK
2. Meningkatkan pengelolaan data base kependudukan secaraberkelanjutan
3. Meningkatkan .yang perofesional secara berkelanjutan
4. Menambahkan dan prasarana SIAK secara berkelanjutan
- 5.Meningkatkan insentitas kajian kebijakan dan pengendalian
- 6.Administrasikependudukan dan pencatatan sipil
- 7.Meningkatkan insentitas koordinasi dan sinkronasi dean instansi terkait dalam pelaksanaan tugas.

3. Uraian Tugas

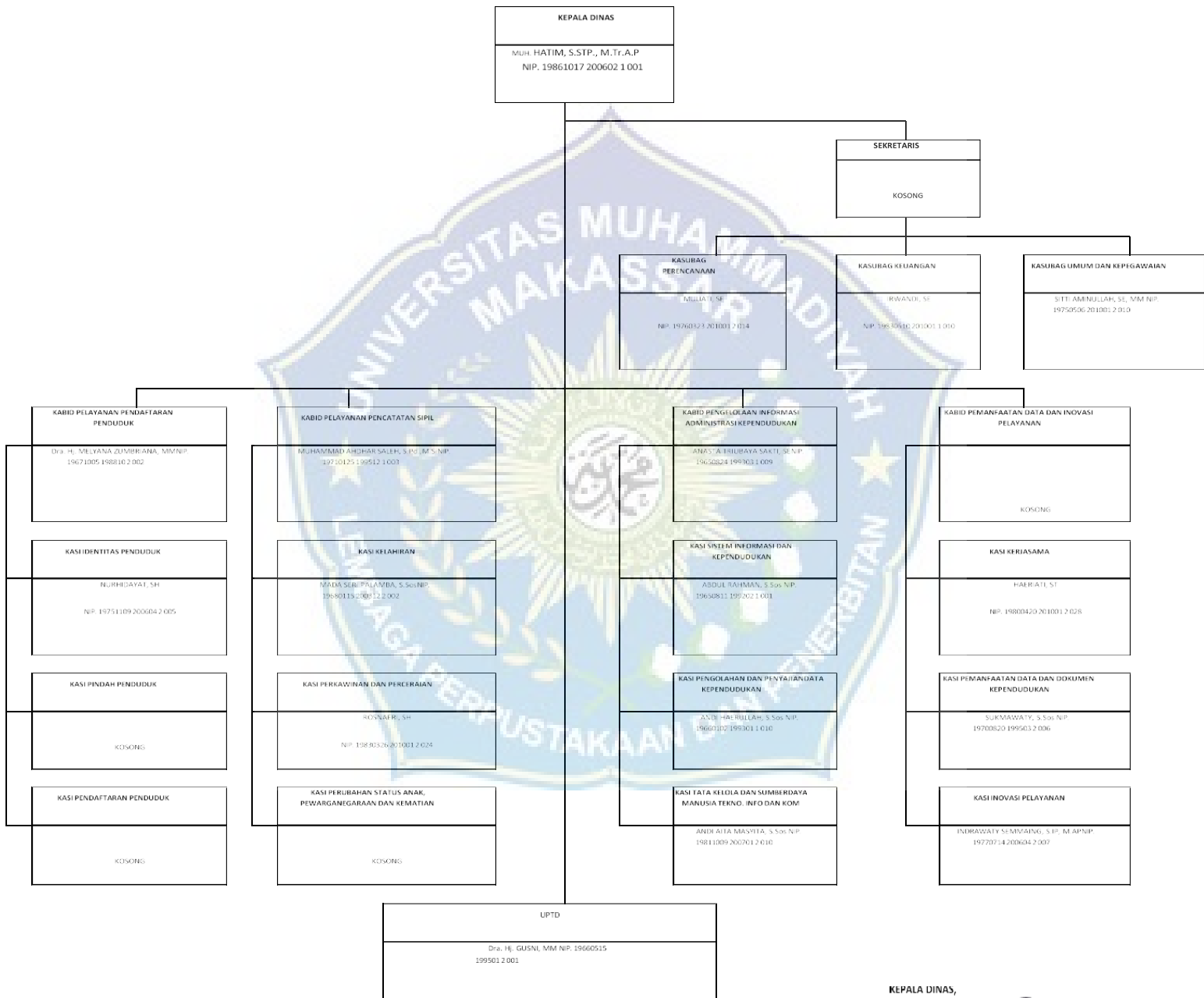
1. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
2. Sekretaris Kependudukan dan Pencatatan Sipil
3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
4. Sub Bagian Keuangan
5. Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, dan Pelaporan
6. Kepala Bidang Pencatatan Sipil
7. Seksi Kelahiran
8. Seksi Perkawinan Dan Perceraian
9. Seksi Perubahan Status Anak, Pewarganegaraan Dan Kematian
10. Kepala Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk

11. Kepala Seksi Identitas Penduduk
12. Kepala Seksi Pindah Datang Penduduk
13. Kepala Seksi Pendataan Penduduk
14. Kabid Pengelolaan Informasi, Administrasi Penduduk
15. Seksi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan
16. Seksi Pengolahan dan Penyajian Data
17. Seksi Tata Kelola dan Sumber Daya Manusia Teknologi Informasi
Komputer
18. Kepala Bidang Pemanfaatan Data Dan Inovasi Pelayanan
19. Seksi Kerja Sama
20. Seksi Pemanfaatan Data Dan Dokumen Kependudukan
21. Seksi Inovasi Pelayanan



4. Stuktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Makassar

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



KEPALA DINAS,

MUH. HATIM, S.STP., M.Tr.A.P

5. Tempat dan Waktu penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATANSIPIK KOTA MAKASSAR Jl. Sultan Alauddin No.295, Gn. Sari, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90221 pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang di bagikan kepada responden. penyebaran kuesioner ini di lakuakn pada tanggal 17 Maret — 17 Mei 2023 dengan pembagian kuesioner sebanyak 40 yang disebarakan kepada seluruh pegawai.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pekerjaan dan penghasilan per bulan. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

1. Jenis Kelamin

Keragaman Responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Responden berdasarkan menurut jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase
Laki - laki	22	55%
Perempuan	18	45%
Total	40 orang	100%

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diperoleh data 145 pegawai sedangkan jumlah responden yang teliti sebanyak 40 responden kemudian responden berjenis laki-laki sebanyak 55% atau 22 orang sedangkan responden perempuan sebanyak 45% atau 18 orang. ini berarti dalam penelitian ini responden laki-laki lebih banyak jumlahnya dari pada responden perempuan.

2. Umur

Keragaman responden berdasarkan umur atau usia dapat ditunjukkan pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Responden berdasarkan umur

Umur	Jumlah Orang	Persentase
21 - 30 tahun	8	20%
31 - 35 tahun	7	17,5%
36 - 40 tahun	5	27%
40 tahun keatas	20	50%
Total	40 orang	100%

Su
mbe
r:
Dat
a
hasi
l
pen

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa yang berusia 21-30 tahun ada 8 orang atau 20%, berusia 31-35 sebanyak 7 orang atau 17,5%, yang berusia 36-40 sebanyak 5 orang atau 12,5%, dan yang berusia 40 keatas sebanyak 20 orang atau 50%. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden pegawai pada dinas kependudukan dan catatan sipil kota makassar sebagian besar.

3. Tingkat Pendidikan

Keragaman responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase
S3	-	-
S2	7	17,5%
S1	25	62,5%
SMA	8	20%
Total	40 orang	100%

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan sebanyak 40 responden dimana tingkat pendidikan SMA sebanyak 8 orang atau 20%, tingkat pendidikan S1 sebanyak 25 orang atau 62,5% dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 7 orang atau 17,5%. Dari data tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa responden pegawai pada kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kota makassar sebagian besar bertingkat pendidikan (S1).

4. Masa kerja

Keragaman responden berdasarkan Masa Kerja dapat ditunjukkan pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.4
Responden berdasarkan Masa kerja

Masa Kerja	Jumlah Orang	Persentase
5-10 Tahun	20	50%
11-20 Tahun	20	50 %
21 tahun keatas	0	0%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa masa kerja dapat di jelaskan bahwa 20 orang atau 50% bekerja selama 5-10 tahun, masa kerja 11-20 tahun sebanyak 20 orang atau 50%, dan masa kerja 21 tahun keatas tidak ada. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden pada dinas kependudukan dan catatan sipil kota makassar rata-rata masa kerja 20 tahun.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

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

Tabel 4.5

Hasil uji validasi Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*.

No item	Nilai korelasi	Sig (2-tailed)	Keterangan
1	0,420	0.007	Valid
2	0,703	0,000	Valid
3	0,587	0,000	Valid
4	0,646	0,000	Valid
5	0,634	0,000	Valid
S 6	0,551	0,000	Valid

umber

: Data diolah dari SPSS (2023)

Dari tabel 4.5 di ketahui bahwa setiap butir pertanyaan variabel X (*Dimensi Organizational Citizenship Behavior*) di nyatakan valid dengan nilai korelasi positif dan sig (2- tailed)< 0,05.

Tabel 4.6

Hasil uji validasi angket kinerja pegawai

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

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Berikut ini hasil analisis item pernyataan variabel kinerja pegawai Y: Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji normalitas diatas dapat di lihat bahwa nilai signifikansi menunjukkan $0,200 > 0.05$ maka dapat dinyatakan bahwa nilai berdistribusi normal. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu angket yang merupakan indikator variabel tersebut.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbrach's Alpha dengan kriteria penilaian apabila nilai Cronbrach's Alpha $> 0,60$ maka suatu angket dinyatakan reliabel dan sebaliknya apabila nilai Cronbrach's Alpha $< 0,60$ maka angket dinyatakan tidak realibel.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*
Kinerja Pegawai (Y)

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

er : Data diolah (2023)

Berdasarkan dari tabel 4.7 diketahui bahwa hasil dari variabel X (dimensi *Organizational Citizenship Behavior*) menunjukkan nilai Cronbrach's Alpha 0,613 maka dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan pada variabel X dikatakan reliabel dan pada variabel Y (Kinerja karyawan) menunjukkan nilai

Cronbrach's Alpha 0,783 maka dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan pada variabel Y dikatakan reliabel.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi penelitian adalah hasil penelitian yang menjelaskan mengenai pengaruh dimensi *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan catatan sipil makassar yang mempengaruhi kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen, berdasarkan tanggapan responden sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap pertanyaan kuesioner yang diajukan. Dalam kuesioner terdapat indikator pertanyaan diberi jawaban yang terdiri dari 5 kategori, yaitu : (Danim, 2002 : 191).

- | | |
|------------------------|----------|
| 1. Sangat Setuju | Skor = 5 |
| 2. Setuju | Skor = 4 |
| 3. Kurang Setuju | Skor = 3 |
| 4. Tidak Setuju | Skor = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | Skor = 1 |

Untuk melihat tingkat persepsi perilaku konsumen terhadap indikator-indikator yang ditanyakan, maka disusun kelas-kelas dengan jarak interval. (Razak Munir, 2002 : 212), sebagai berikut:

$$\text{Jumlah skor tertinggi } 5 \times 100 = 500$$

$$\begin{aligned} \text{Jumlah skor terendah } & \frac{1 \times 100}{5} = 100 - \\ & = 400 \end{aligned}$$

$$\text{Sehingga range untuk hasil survey} = \frac{500 - 100}{5} = 80$$

Tabel 4.8

Tabel Interval

Kelas	Interval	Kategori
1	100 – 180	Sangat Tidak Memuaskan/Sangat Tidak Baik
2	181 – 260	Kurang Memuaskan/Kurang Baik
3	261 – 340	Cukup Memuaskan/Cukup Baik
4	341 – 420	Memuaskan/Baik
5	421 – 500	Sangat Memuaskan/Sangat Baik

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

4. Penilaian Responden

a. Kepedulian (*Altruism*) (X1)

Tabel 4.9

Tanggapan Responden Kepedulian (*Altruism*) (X1)

NO	Kriteria Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)	Skor
1	Sangat setuju	14	35%	5
2	Setuju	26	65%	4
3	Kurang setuju	0	0	3
4	Tidak setuju	0	0	2
5	Sangat tidak setuju	0	0	1
Jumlah		40	100	15

Sumber : Hasil Kuesioner diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 di atas responden terbanyak memilih setuju (s) yaitu sebesar 21 atau 52,5% orang, pada bagian sangat setuju (ss) yaitu sebesar 19 atau 47,5% orang.

b. Sportivitas (*Sportsmanship*) (X2)

Tabel 4.10

Tanggapan Responden Sportivitas (*Sportsmanship*) (X2)

NO	Kriteria Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)	Skor
1	Sangat setuju	19	47,5%	5
2	Setuju	21	52,5%	4
3	Kurang setuju	0	0	3
4	Tidak setuju	0	0	2
5	Sangat tidak setuju	0	0	1
Jumlah		40	100	15

Sumber : Hasil kuesioner diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas responden terbanyak memilih setuju (s) yaitu sebesar 21 atau 52,5% orang, pada bagian sangat setuju (ss) yaitu sebesar 19 atau 47,5% orang.

c. Sopan Santun (*Courtesy*) (X3)

Tabel 4.11

Tanggapan Responden Sopan Santun (*Courtesy*) (X3)

NO	Kriteria Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)	Skor
1	Sangat setuju	9	22,5%	5
2	Setuju	31	77,7%	4
3	Kurang setuju	0	0	3
4	Tidak setuju	0	0	2
5	Sangat tidak setuju	0	0	1
Jumlah		40	100	15

Sumber : Hasil kuesioner diolah,

2023

Berdasarkan tabel 4.11 diatas responden terbanyak memilih setuju (s) yaitu sebesar 31 atau 77,7% orang, pada bagian sangat setuju (ss) yaitu sebesar 9 atau 22,5% orang.

d. Kinerja (Y)

Tabel 4.12

Tanggapan Responden Kinerja (Y)

NO	Kriteria Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)	Skor
1	Sangat setuju	4	10,5%	5
2	Setuju	36	90%	4
3	Kurang setuju	0	0	3
4	Tidak setuju	0	0	2
5	Sangat tidak setuju	0	0	1
Jumlah		40	100	15

Berdasarkan tabel 4.12 diatas responden terbanyak memilih setuju (s) yaitu sebesar 36 atau 90% orang, pada bagian sangat setuju (ss) yaitu sebesar 4 atau 10,5% orang.

5. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas Data

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas

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

Sumber : data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji normalitas di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan menunjukkan $0,200 > 0.05$ maka dapat dinyatakan bahwa nilai berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah Multikolinieritas. Pada uji ini dapat dilihat

dari nilai *tolerance* dan lawannya Variance Inflation Faktor (VIF) jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinierita.

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Altriusm</i>	.834	1.199
<i>Sportsmanship</i>	.848	1.180
<i>Courtesy</i>	.797	1.255

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah SPSS,2023

Berdasarkan tabel 4.14 diatas,dari uji Variance Inflation Factor (VIF) pada hasil output SPSS, tabel coefficient, masing-masing variabel independen $VIF < 10$ yaitu untuk variabel *Altriusm* 1.199 variabel *Sportamnship* 1.180, Variabel *Courtesy* 1.255 dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas.Sedangkan nilai $Tolerance > 0,10$ yaitu variabel *Altriusm* 0,834,*Sportmanship* 0,848 dan *Courtesy* 0,797.yaitu variabel *Altriusm* 0,834,*Sportsmanship* 0,848 dan *Courtesy* 0,797.Maka dapat dinyatakan model regresi linear berganda tidak terdapat multikolinieritas antara variabel dependen dan variabel independen yang lain sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut

homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.2

Hasil Uji heterokedastisitas



Gambar di atas 4.2 memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

6. Regresi Berganda

a. Hasil (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. diketahui t tabel **2,02619**. Nilai ini

didapatkan dari rumus $df = n - k = 2.02619$. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.15

Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.899	5.308		6.010	.000
<i>Altruism</i>	0.082	0.540	0.027	0.153	.880
<i>Sportsmanship</i>	0.407	0.469	0.155	0.868	.391
<i>Courtesy</i>	0.163	0.556	0.054	0.292	.772

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel di atas 4.15 menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y : kinerja

31.899 : konstanta

0,082 : koefiensi

0,407 : koefiensi

0163 : koefiensi

X1 : Altruism

X_2 : *Sportsmanship*

X_3 : *Courtesy*

1. Pengaruh Variabel *Altruism* (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji t untuk *altruism* (X_1) terhadap kinerja (Y) nilai koefisien pengaruh *altruism* terhadap kinerja di peroleh nilai t hitung $0,153 > t$ tabel $2,02619$ dan nilai signifikan = $0,880 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *altruism* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada kantor dinas kependudukan dan catatan sipil makassar provinsi sulawesi selatan.

2. Pengaruh Variabel *Sportsmanship* (X_2) terhadap kinerja (Y)

Hasil uji t untuk *Sportsmanship* (X_2) terhadap kinerja (Y) nilai koefisien pengaruh *sportsmanship* terhadap kinerja di peroleh nilai t hitung $0,868 > t$ tabel $2,02619$ dan nilai signifikan = $0,391 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *sportsmanship* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada kantor dinas kependudukan dan catatan sipil makassar provinsi sulawesi selatan.

3. Pengaruh Variabel *Courtesy* (X_3) terhadap kinerja (Y)

Hasil uji t untuk *Courtesy* (X_3) terhadap kinerja (Y) nilai koefisien pengaruh *courtesy* terhadap kinerja di peroleh nilai t hitung $0,292 > t$ tabel $2,02619$ dan nilai signifikan = $0,772 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *courtesy* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada kantor dinas kependudukan dan catatan sipil makassar provinsi sulawesi selatan.

b. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R^2 (R square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu (0-1). Jika

nilai R^2 kecil, maka hal ini berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya, jika nilai mendekati satu berarti variabel-variabel memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 4.16
Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.173 ^a	0.603	0.334	2.82376

a. predictors: (constant), courtesy, sportsmanship, altruism

Sumber : data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,603. Yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel X1, X2, X3 terhadap variabel Y sebesar 60%, sedangkan sisanya sebesar 40% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

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

Hal ini bisa disebabkan karena terdapat faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi variabel kinerja dinas kependudukan dan catatan sipil kota

makassar. Dari data primer yang diolah terdapat informasi berupa rentang usia karyawan dinas kependudukan pen catatan sipil kota makassaryang mayoritas masih merupakan usia muda (sebesar72,5%). Dalam hal ini peneliti kembali memperhatikan bahwasanya tenaga kerja usia muda.

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

Dikutip dalam laman web Tempo.co. Dino Martin CEO Karir.com, punya penemuan menarik soal generasi yang lahir pada 1995 ke atas ini. "Gen Z memiliki karakteristik yang unik. Meski lahir dari orang tua yang berasal dari Gen X, mereka tumbuh dan banyak dipengaruhi oleh Gen Y," kata Dino ditemui di acara buka puasa Insight Karir.com di Jakarta Design Center pekan lalu. Generasi Z ini sangat peduli pada kenaikan jenjang dan

Karier mereka, sehingga pihak HRD harus bisa mengakomodasi kebutuhan mereka. Kelemahan dari generasi Z "Kalau datang ke sebuah

seminar maunya duduk di belakang, bukan di depan, Dino mengatakan. Dari berbagai sumber tersebut dapat disimpulkan generasi z merupakan generasi yang kreatif tetapi memiliki kecenderungan individualis sehingga sulit untuk bekerjasama.

Adapun jika dilihat dari data primer yang dapat diolah berupa durasi lamanya bekerja, terdapat faktor loyalitas yang dapat lebih berpengaruh terhadap variable kinerja. Umur pegawai yang rata — rata 31 sampai 35 tahun (17,5 %) masa kerja yang kurang lama dibanding dengan pegawai dengan umur 36 — 40 (12,5%). Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Ardana, dkk. (2012: 137), mengatakan bahwa bila pegawai mempunyai loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja pegawai dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Sonia (2014), yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

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

B. SARAN

Adapun saran yang dapat penulis berikan untuk pihak — pihak yang berkepentingan sebagai berikut

1. Bagi peneliti

Penelitian ini di harapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan model yang berbeda dan pada objek berbeda, kemudian gunakan untuk diteliti selain

variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja yang didukung teori-teori dan peneliti terbaru.

2. Bagi Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Makassar

Bagi Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Makassar, harus dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas OCB, dan terus menggali potensi pegawai yang ada agar dapat terus berkembang dan membangun perusahaan dimasa depan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. (2012). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI.
- Boone dan Kurtz . (2008: 8). PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENCARIAN DAN PERTOLONGAN KOTA KENDARI.
- Eisenberger. (1990). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pembangunan Jawa-Bali unit pembangkit Gresik. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Janet & Bukhari. (2013). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah.
- Mondy. (2008). Analisis penerapan sistem manajemen kinerja berbasis kompetensi (Studi pada PT Petrokimia Gresik). Brawijaya University.
- Mathis & Jackson. (2009). Seminar manajemen sumber daya manusia. Insan Cendekia Mandiri.
- Miner. (2012). Budaya Organisasi sebagai Prediktor terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru di SMA Negeri 2 Tanjung. Program Studi Psikologi FPSI-UKSW.
- Malholtra. (2009). Pengaruh kualitas produk dan personal selling Terhadap kepuasan pelanggan pada majalah Info bekasi (studi kasus PT. SIBK). JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 4(1), 74–96.
- Organ. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan akademi maritim nusantara. Prosiding Seminar Nasional \& Internasional, 1(1).
- Riggio. (1990). Organizational citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional. Laporan Penelitian, Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Rosidah. (2009). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Jayapura. Future: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 1(2), 228–240.
- Restu, H. (2021). *Metode Penelitian*. Deepublish.

- Simamora. (2006). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Wahana Tata Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(4).
- Swastha & Sukotjo. (2010). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KELURAHAN SERUA INDAH, TANGERANG SELATAN.
- Sunyoto. (2012: 4). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Kaliwungu Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.
- Sloat. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kras Kabupaten Kediri. *Premiere Educandum: Jurnal Pendidikan Dasar Dan Pembelajaran*, 5(01).
- Sutrisno. (2010). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (e-Journal)*, 10(2).
- Tambe & Shanker. (2014). PENGARUH PENGAWASAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SUMATERA UTARA.
- Williams dan Anderson (2012). Pengaruh kepribadian big five dan persepsi keadilan terhadap organizational citizenship behavior pada mahasiswa psikologi UIN Jakarta. *Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*.



LAMPIRAN

Lampiran 1 surat permohonan izin penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat, saya Wardiman Mukta bermaksud melakukan penelitian mengenai Pengaruh Dimensi Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Makassar. Seluruh data dan informasi akan dianalisis dalam rangka penyusunan skripsi sebagai tugas akhir di program Sarjana Universitas Muhammadiyah Makassar. Kesiapan anda dalam mengisi kuesioner ini akan sangat membantu. Terima Kasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

★ Berilah tanda silang (x) pada jawaban yang telah tersedia

1. Nama :

2. Jenis Kelamin :

Laki-Laki

Perempuan

3. Usia:

17 – 23 tahun

24-30 tahun

Diatas 30 tahun

4. Pekerjaan :

Pelajar

PNS

Wiraswasta

Lainnya

B. PETUNJUK PENGISIAN PETUNJUK DAFTARPERTANYAAN

1. Jawablah masing-masing pertanyaan di bawah ini dengan keadaan yang ada selama ini bapak/ibu alami selama bekerja
2. Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternatif jawaban yang ada dengan cara memberi tanda centang (✓) pada jawaban yang anda pilih. keterangan skor penelitian.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Tidak Setuju (TS)

3. Kurang Setuju (KS)

4. Setuju (S)

5. Sangat Setuju (SS)



C. DAFTAR KUESIONER

Pertanyaan /dimensi ocb

NO	Pertanyaan/pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A.	Altruism : (Kepedulian)					
1.	Saya bersedia memberikan bantuan kepada orang yang berada disekitar saya.					
2.	Saya bersedia membantu pegawai baru yang menghadapikesulitan dalam masa orientasi.					
B.	Sportsmanship : (Sportivitas)					
3.	Saya tidak suka mengeluh dalam bekerja.					
4.	Saya tidak menghabiskan banyak waktu untuk interupsi (mengadu) tentang masalah-masalah yang tidak penting atau sepele.					
C.	Courtesy : (Sopan santun)					
5.	Saya menjaga hubungan agar terhindar dari masalah- masalah interpersonal dengan rekan kerja dan juga atasan.					
6.	Saya tidak menyalah gunakan atau mengganggu hak-hak karyawan yang lain.					

Pertanyaan kinerja

NO	Pertanyaan/pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A.	Kinerja					
1.	Saya merasa pekerjaan saya saat ini telah sesuai dengan minat saya.					
2.	Saya selalu berkomitmen dalam mengerjakan tugas.					
3.	Saya memiliki antusiasme tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.					
4.	Saya selalu mengikuti etika dalam kantor					
5.	Selalu datang ke kantor tepat waktu.					
6.	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah di berikan.					
7.	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kinerja.					
8.	Rekan kerja turut membangun atmosfer yang baik untuk bekerja.					

Lampiran 2 Tabulasi jawaban kuesioner Dimensi OCB

NO	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	jumlah
1	5	5	4	4	5	4	27
2	5	4	5	4	5	5	28
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	5	4	4	4	26
5	4	4	4	4	5	4	25
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	5	4	25
8	4	5	4	5	5	5	28
9	4	5	5	5	4	4	27
10	5	5	5	4	4	4	27
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	5	5	4	4	28
13	4	4	5	4	3	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	4	3	4	5	26
16	4	4	4	5	5	4	26
17	4	4	4	4	4	5	25
18	4	5	5	5	4	5	28
19	3	4	3	3	4	4	21
20	5	4	3	3	3	4	22
21	3	4	5	4	3	3	22
22	4	4	4	4	4	4	24
23	3	4	3	5	4	5	24
24	4	4	4	4	3	5	24
25	4	3	3	4	4	4	22
26	5	5	4	5	5	5	29
27	4	4	5	3	4	5	25
28	3	5	5	5	5	5	28
29	4	5	4	3	5	3	24
30	4	4	5	4	4	4	25
31	4	4	4	4	4	4	24
32	5	4	5	5	5	4	28
33	5	4	4	4	4	4	25
34	5	3	4	4	4	4	24
35	3	4	5	4	4	4	24

36	3	4	4	4	4	4	23
37	4	4	5	4	4	4	25
38	5	4	4	4	4	4	25
39	4	3	3	3	3	3	19
40	4	4	4	5	4	4	25



Lampiran 3 Tabulasi jawaban kuesioner kinerja

NO	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	4	5	5	5	3	5	5	37
3	5	5	4	4	5	5	3	5	36
4	5	4	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	4	4	4	4	4	3	4	4	31
7	5	5	5	4	3	5	5	5	37
8	4	5	5	3	4	5	4	4	34
9	5	5	5	5	4	5	5	5	39
10	4	5	5	4	4	4	4	4	34
11	5	4	4	5	5	5	4	5	37
12	4	4	4	4	5	5	5	5	36
13	4	4	5	4	5	4	4	4	34
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	4	4	4	4	4	5	4	4	33
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	4	5	5	5	5	4	5	5	38
18	4	4	4	3	4	4	4	4	31
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	5	5	4	5	5	4	36
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	4	5	4	5	5	35
26	4	3	4	5	5	5	4	4	34
27	5	5	5	4	4	4	4	5	36
28	4	4	4	4	5	5	5	5	36
29	5	4	5	5	4	4	4	4	35

30	5	5	4	4	4	4	4	4	34
31	4	5	5	5	4	4	5	5	37
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	4	4	4	5	5	4	5	4	35
34	4	4	5	5	5	5	5	4	37
35	5	5	5	5	5	4	5	4	38
36	5	4	4	4	4	5	5	5	36
37	5	5	5	5	5	4	4	5	38
38	5	5	5	4	5	5	5	5	39
39	4	5	5	5	5	5	5	5	39
40	4	5	5	5	5	4	4	5	37



Lampiran 4 Output SPSS Uji Validitas Dimensi OCB

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

Y09	Pearson Correlation	.626**	.588**	.691**	.685**	.555**	.513**	.654**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Lampiran 5. Output SPSS Uji Validitas kinerja

Lampiran 6. Uji Reliabilitas

Output SPSS Uji Reliabilitas Dimensi OCB

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.616	6

Output SPSS Uji Reliabilitas kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.783	8

Lampiran 7. Uji asumsi klasik

Output SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	2,71298019
Most Extreme Differences	Absolute	0.099
	Positive	0.099
	Negative	-0.062
Test Statistic		0.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Output SPSS Uji Multikolinieritas

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

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 8. Uji Regresi berganda

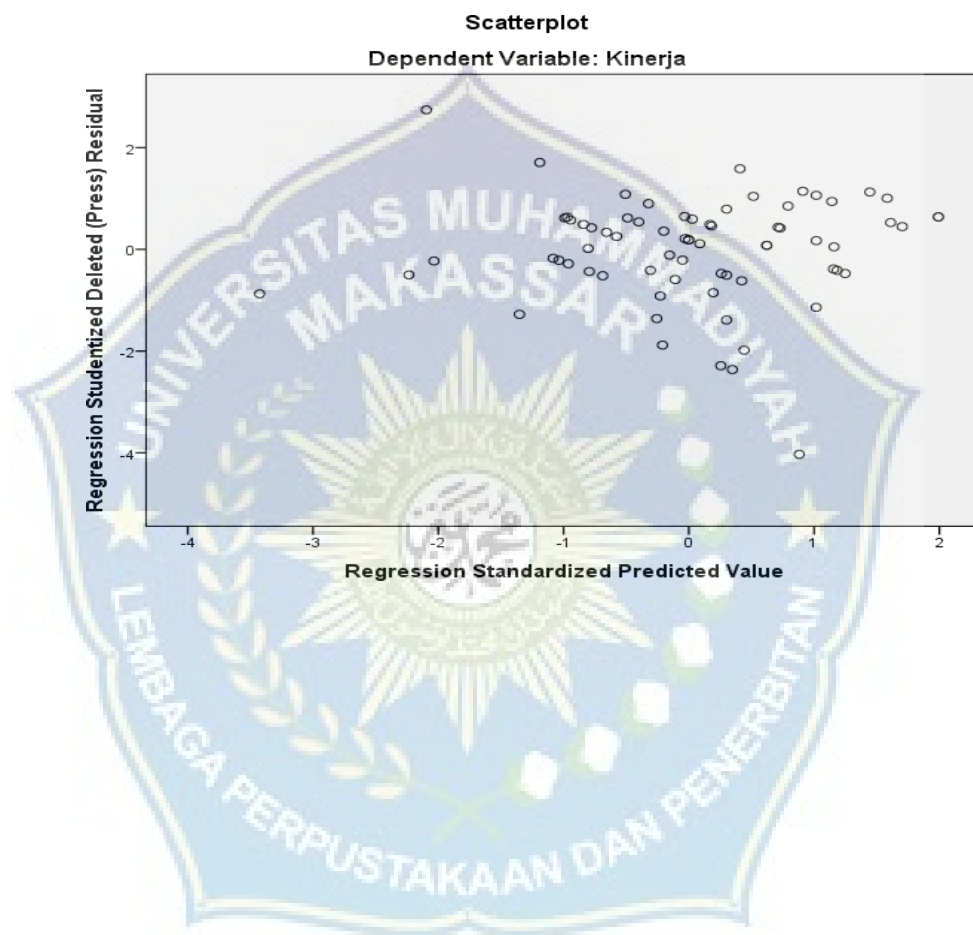
Output SPSS Uji Determinasi (R^2)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.73 ^a	.603	.334	2.82376	
a. Predictors: (Constant), courtesy, sportmanship, Altruism					

Output SPSS Uji t (parsial)

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

Lampiran 9. Dependent Variable Kinerja



Lampiran 10. Surat permohonan izin penelitian


MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 LEMBAGA PENELITIAN, PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Hassanudin No. 200, Tana Toraja, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan 91221 e-mail: lp3m@umh.ac.id

Nomor : 928/05/C.4-VIII/III/1444/2023
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

21 Sya'ban 1444 H
 13 March 2023 M

Kepada Yth.
 Bapak Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan
 Cq. Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda & Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan
 (di Makassar)

Dengan hormat,
 Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 341/05/A.2.III/III/44/2023 tanggal 13 Maret 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **WARDIMAN MUKTA**
 No. Stambek : **405721145519**
 Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
 Jurusan : **Manajemen**
 Pekerjaan : **Mahasiswa**
 Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul:

"Pengaruh Dimensi Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Makassar"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 17 Maret 2023 s/d 17 Mei 2023.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.
 Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran.


 Ketua LP3M,

 Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.
 NBM 101 7716

03-23

Lampiran 11. Surat usai penelitian



Lampiran 12. Validasi Data

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA
Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra II. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA	Wardiman Mukta			
NIM	105721145519			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh Dimensi Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Makassar			
NAMA PEMBIMBING 1	Drs. H. A. Muhiddin Daweng, M.M			
NAMA PEMBIMBING 2	Firmaa Syah, S.E., M.M			
NAMA VALIDATOR	Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	18 April 2023	Terdapat instrumen pengumpulan data berupa kuisisioner	
2	Sumber data (data sekunder)	18 April 2023	Tidak terdapat sumber data (data Sekunder)	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	18 April 2023	Terdapat raw data/tabulasi data	
4	Hasil Statistik deskriptif	18 April 2023	Terdapat Hasil Statistik deskriptif	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	18 April 2023	Terdapat Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	18 April 2023	Terdapat Hasil Uji Asumsi Statistik	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	18 April 2023	Terdapat hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	
8	Hasil interpretasi data	18 April 2023	Terdapat Hasil interpretasi data	
9	Dokumentasi	18 April 2023	Terdapat dokumentasi proses penelitian	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

Lampiran 13 Validasi Abstrak

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA
Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA		Wardiman Mukta		
NIM		105721145519		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Pengaruh Dimensi Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Makassar		
NAMA PEMBIMBING 1		Drs. H.A. Muiddin, S.Pd., M.Pd., M.M.		
NAMA PEMBIMBING 2		Firman Syah, S.Pd., M.Pd.		
NAMA VALIDATOR		Dr. Syahidah Rahmah, S.E.Sy., M.E.		
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	23/Oktober/2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sesudah nama mahasiswa gunakan tanda titik 2. Judul penelitian dan "kata kunci" dicetak miring 3. Sesudah kata skripsi gunakan tanda titik 4. Prodi ubah menjadi jurusan dan sesudah "dibimbing oleh" gunakan tanda petik dua 	

**Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui*

LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Lampiran 14 Surat Keterangan Bebas Plagiat

 **MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**
Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 863588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Wardiman Mukta
Nim : 105721145519
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai.

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	23 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	7 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 05 Desember 2023
Mengetahui,
Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,


Wardiman Mukta, M.P
NIM. 984 591



Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id



Submission date: 05-Dec-2023 08:52AM (UTC+0700)

Submission ID: 2248166966

File name: BAB_I_1.docx (22.61K)

Word count: 1643

Character count: 11281

BAB I Wardiman Mukta 105721145519

ORIGINALITY REPORT

10%
SIMILARITY INDEX

12%
INTERNET SOURCES

4%
PUBLICATIONS

5%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	rendratopan.com Internet Source	5%
2	online-journal.unja.ac.id Internet Source	3%
3	repository.unj.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Off

Off

Exclude matches

< 2%





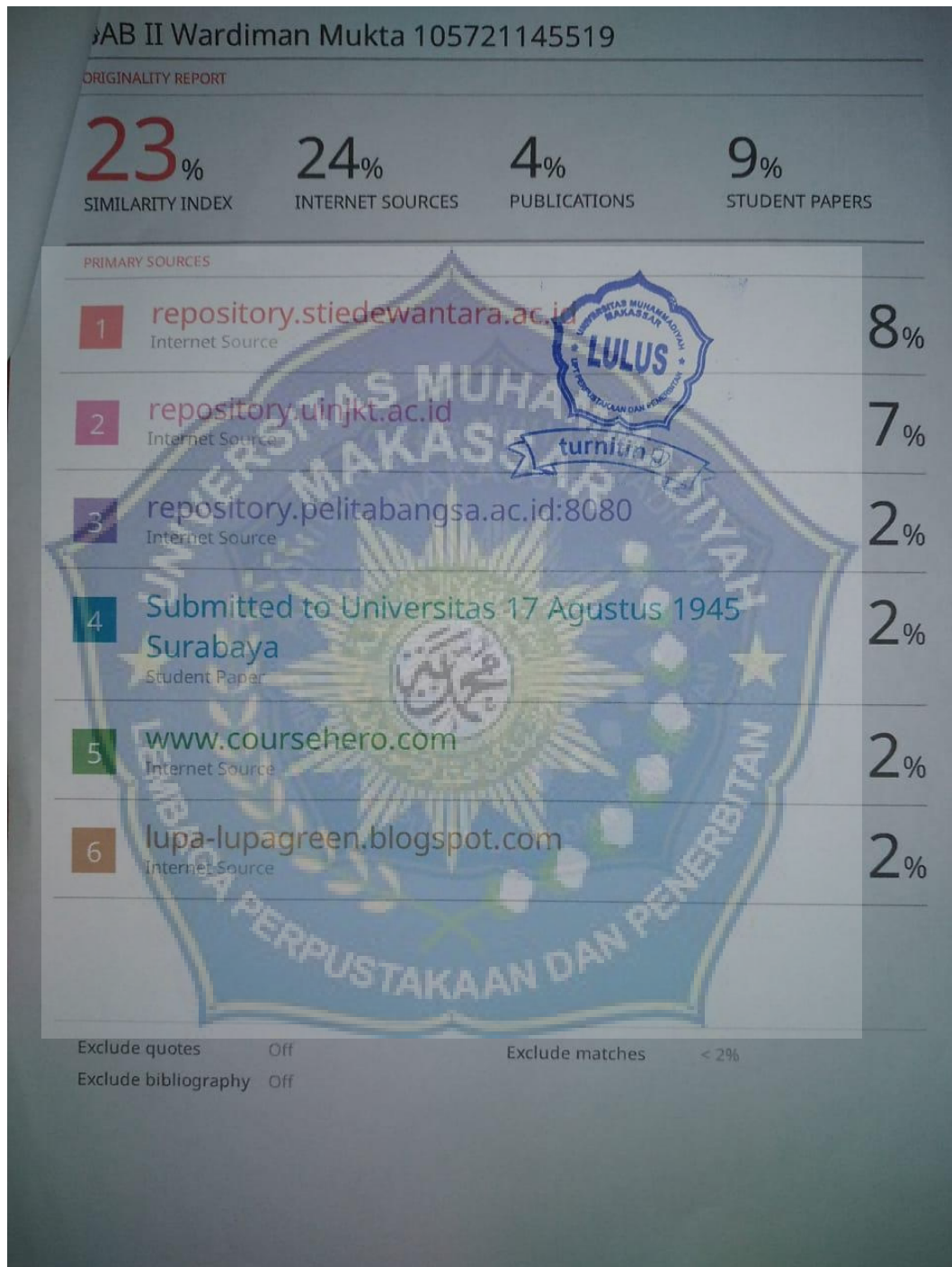
Submission date: 05-Dec-2023 08:53AM (UTC+0700)

Submission ID: 2248167955

File name: BAB_II_1.docx (86.28K)

Word count: 4137

Character count: 28400



BAB III Wardiman Mukta

105721145519

by TutupTahap



Submission date: 05-Dec-2023 08:54AM (UTC+0700)

Submission ID: 2248168906

File name: BAB_III_1.docx (37.11K)

Word count: 1448

Character count: 9260

BAB III Wardiman Mukta 105721145519

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositori.unsil.ac.id Internet Source	2%
2	docobook.com Internet Source	2%
3	Submitted to Udayana University Student Paper	2%
4	text-id.123dok.com Internet Source	2%
5	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	2%
6	jurnal.abulyatama.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes

Off

Exclude bibliography

Off

Exclude matches

< 2%

BAB IV Wardiman Mukta

105721145519

by TutupTahap

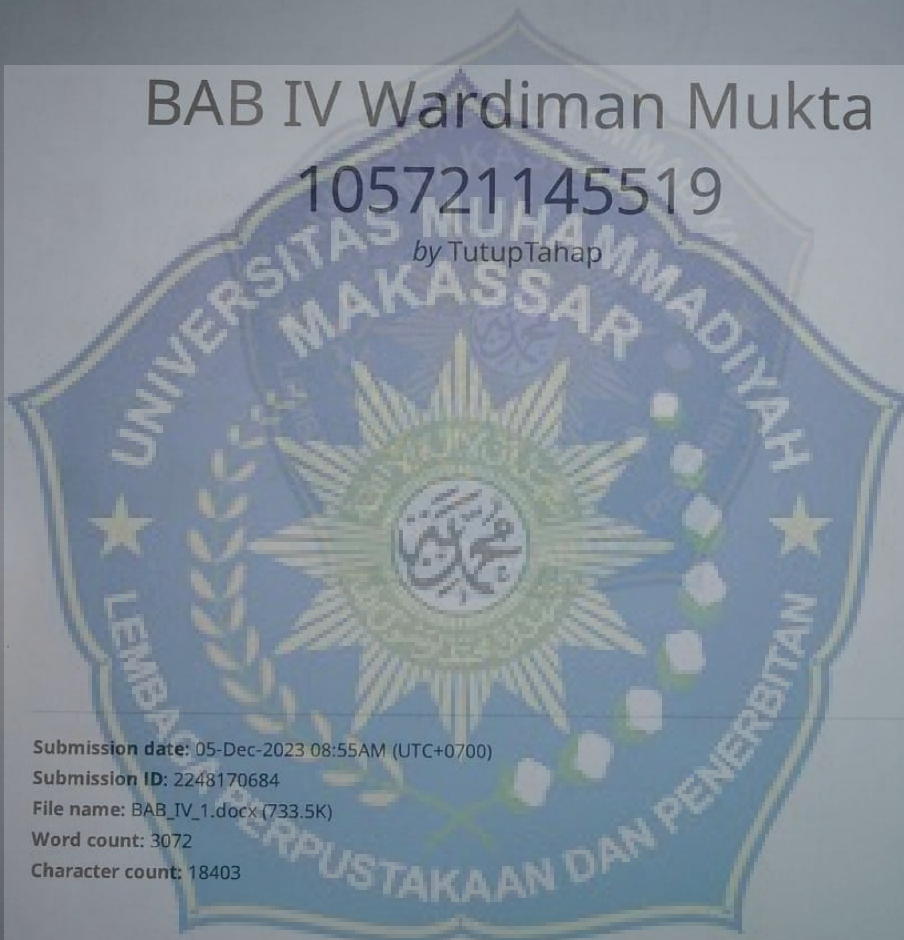
Submission date: 05-Dec-2023 08:55AM (UTC+0700)

Submission ID: 2248170684

File name: BAB_IV_1.docx (733.5K)

Word count: 3072

Character count: 18403



BAB IV Wardiman Mukta 105721145519

ORIGINALITY REPORT

7%	6%	9%	6%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.potensi-utama.ac.id Internet Source	3%
2	library.polmed.ac.id Internet Source	2%
3	Wahyudin Wahyudin, Mochammad Iqbal Rifa'i, Nur Ali Farabi. "Analisis Penggunaan Sistem Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin, Kinerja, Dan Motivasi Pegawai", Jurnal Khatulistiwa Informatika, 2022 Publication	2%
4	karyailmiah.unisba.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes Off Exclude matches Off
Exclude bibliography On



BAB V Wardiman Mukta

105721145519

by TutupTahap



Submission date: 05-Dec-2023 08:57AM (UTC+0700)

Submission ID: 2248172072

File name: BAB_V_1.docx (15.77K)

Word count: 218

Character count: 1438

AB V Wardiman Mukta 105721145519

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



repository.unhas.ac.id
Internet Source

4%



Exclude quotes

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography



BIOGRAFI PENULIS



Wardiman Mukta, panggilan wardi lahir di Ujung Pandang pada tanggal 10 November 1997 dari pasangan suami istri bapak Muhammad Nur dan Almarhumah ST Kasotta peneliti adalah anak ke lima dari 5 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di jalan andi tonro 2 No 8 Makassar, kecamatan tamalate, kota makassar, Sulawesi Selatan, pendidikan yang di tempuh penulis yaitu SD inpres jongaya makassar lulus tahun 2011, SMP Yapend Bungaya Makassar lulus tahun 2014, SMA Negeri 11 makassar lulus tahun 2017, dan mulai tahun 2019 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, program studi manajemen kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang, sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen universitas muhammadiyah makassar selanjutnya penulis telah menyelesaikan sebuah tugas akhir sebagai seorang mahasiswa dengan judul **Pengaruh Dimensi *Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Makassar***