

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang berkualitas dan handal memiliki peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan kinerja pada suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya seperti pendidikan, *organizational citizenship behavior*, ketrampilan, motivasi, budaya organisasi, disiplin, tingkat penghasilan, lingkungan kerja, dan etika kerja. Pada penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh *organizational citizenship behavior* dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang, dengan jumlah sampel sebanyak 93 orang. Untuk menjawab perumusan, tujuan dan hipotesis penelitian maka analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan bantuan program spss.

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis deskriptif didapatkan hasil bahwa *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang berada pada katagori baik, motivasi kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang berada pada katagori tinggi dan kinerja yang dimiliki oleh kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang berada pada katagori tinggi.

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* dan motivasi berpengaruh positif, atau searah simultan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang, yaitu sebesar 51,3%. Sedangkan 48,7% ternyata dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkup penelitian ini.

Secara parsial, *organizational citizenship behavior* dan motivasi berpengaruh positif, atau searah terhadap kinerja kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang, yaitu sebesar 28,9% untuk *organizational citizenship behavior* sedangkan motivasi sebesar 22,4%

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

ABSTRACT

Quality and reliable human resources have a very important role in the process of improving performance in a company or organization. Performance, by various factors, both related to the workforce itself, as well as other factors, such as education, organizational citizenship behavior, skills, motivation, organizational culture, discipline, income level, work environment, and work ethics. In this study aims to prove the influence of organizational citizenship behavior and motivation on the performance of employees in the Kupang Regency Population and Civil Registration Service.

The population in this study were companies in the Kupang Regency Population and Civil Registration Service, with a total sample of 93 people. To answer the formulation, objectives and research hypotheses, the analysis used is multiple linear analysis with the help of the SPSS program.

The results of calculation and descriptive analysis indicate that organizational citizenship behavior and motivation of employees Kupang Regency Population and Civil Registration Service are showing high category. Their performance shows high category, as well.

This research and hypothesis testing show that organizational citizenship behavior and motivation have a positive influence, or in simultaneous direction toward employees performance in Kupang Regency Population and Civil Registration Service, that is 51,3%. 48,7% is influenced by other factors which are not in the scope of this research.

Partially, organizational citizenship behavior and motivation have a positive influence, or direction toward employees performance in Kupang Regency Population and Civil Registration Service, that is 28,9% and 22,4%.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Motivation, Performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	
PERNYATAAN ORISINALITAS LAPORAN PENELITIAN	
PERNYATAAN PUBLIKASI LAPORAN PENELITIAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
2.1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2. Tujuan Manajem Sumber Daya Manusia.....	11

2.1.3. Fungsi Manajem Sumber Daya Manusia	12
2.2. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	13
2.2.1. Definisi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	13
2.2.2. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	15
2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ..	17
2.2.4. Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	19
2.3. Motivasi.....	22
2.3.1. Definisi Motivasi.....	22
2.3.2. Teori Motivasi.....	23
2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	26
2.3.4. Dimensi Motivasi	27
2.4. Kinerja.....	28
2.4. Definisi Kinerja.....	28
2.4.1. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja	30
2.4.2. Dimensi Kinerja	32
2.5. Penelitian Terdahulu	34

BAB III RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Rerangka Penelitian	37
3.1.1. Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja	38
3.1.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	39
3.2. Model Penelitian	40
3.3. Hipotesis Penelitian.....	42

BAB IV OBYEK PENELITIAN DAN METODE PENELITIAN

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian	43
4.1.1. Profil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Kupang.....	43

4.1.2. Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Kupang.....	47
4.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	48
4.2.1. Populasi	48
4.2.2. Teknik Pengambilan Sampel.....	48
4.3. Metode Penelitian.....	49
4.3.1. Metode Penelitian yang Digunakan.....	49
4.3.2 Teknik Pengumpulan Data	51
4.3.3. Teknik Analisis Pengujian.....	52
1). Uji Validitas dan Reliabilitas.....	52
a). Uji Validitas.....	52
b). Uji Reliabilitas	54
2). Uji Asumsi Klasik	55
a).Uji Normalitas.....	55
b). Uji Multikolinearitas.....	56
c). Uji Heterokedasitas	56
3). Pengujian Hipotesis	57
a) Uji Regresi Linier Berganda	57
b) Uji-F (Simultan).....	59
c) Uji-T (Parsial)	60
d) Koefisien Determinasi.....	62
4.4. Operasionalisasi Variabel.....	62
4.5. Variabel Kontrol.....	66

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian.....	67
5.1.1. Hasil Pengujian Validitas	67

5.1.2. Hasil Pengujian Reliabilitas.....	71
5.2. Analisis Deskriptif.....	72
5.2.1. Analisis Deskriptif Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ...	73
5.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi	80
5.2.3. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	86
5.3. Analisis Data	93
5.3.1. Uji Asumsi Klasik	93
1). Uji Normalitas	93
2). Uji Multikolinearitas	94
3). Uji Heterokedasitas	95
5.3.2. Hasil Pengujian Hipotesis	97
1). Uji Regresi Linier Berganda	97
2). Uji-F (Simultan)	99
3). Uji-T (Parsial)	101
4). Koefisien Determinasi.....	105
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Simpulan.....	107
6.2. Saran.....	109
DAFTAR PUSTAKA	111

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Hasil Wawancara Terhadap Beberapa karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang.....	5
Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu	34
Tabel 4.1. Kriteria Sikap Responden Pada Masing-Masing Variabel.....	50
Tabel 4.2. Interval Masing-Masing Variabel	50
Tabel 4.3. Skala Likert	52
Tabel 4.4. Tingkatan Reliabilitas alat Ukur.....	55
Tabel 4.5. Operasionalisasi Variabel.....	64
Tabel 4.6. Variabel Kontrol.....	66
Tabel 5.1. Hasil Uji Validitas Kuisisioner OCB	68
Tabel 5.2. Hasil Uji Validitas Kuisisioner Motivasi	69
Tabel 5.3. Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kinerja	70
Tabel 5.4. Hasil Uji Reliabilitastas Kuisisioner	71
Tabel 5.5. Kriteria Sikap Responden Masing-masing Variabel.....	72
Tabel 5.6. OCB dengan Sub Variabel Altruism	73
Tabel 5.7. OCB dengan Sub Variabel Kesopanan	75
Tabel 5.8. OCB dengan Sub Variabel Sportif	76
Tabel 5.9. OCB dengan Sub Variabel Kebajikan Sipil	77
Tabel 5.10. OCB dengan Sub Variabel Hati Nurani	79
Tabel 5.11. Total Rerata Variabel OCB	80
Tabel 5.12. Motivasi dengan Sub Variabel Berprestasi	81
Tabel 5.13. Motivasi dengan Sub Variabel Kebutuhan Akan Kekuasaan	82
Tabel 5.14. Motivasi dengan Sub Variabel Afiliasi	84
Tabel 5.15. Total Rerata Variabel Motivasi	85
Tabel 5.16. Kinerja dengan Sub Variabel Kualitas Kerja	86

Tabel 5.17. Kinerja dengan Sub Variabel Kuantitas Kerja	87
Tabel 5.18. Kinerja dengan Sub Variabel Ketepatan Waktu.....	88
Tabel 5.19. Kinerja dengan Sub Variabel Efektivitas	89
Tabel 5.20. Kinerja dengan Sub Variabel Kemandirian.....	90
Tabel 5.21. Kinerja dengan Sub Variabel Komitmen	91
Tabel 5.22. Total Rerata Variabel Kinerja	92
Tabel 5.23. Hasil Uji Normalitas.....	93
Tabel 5.24. Hasil Uji Multikolinearitas	95
Tabel 5.25. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	96
Tabel 5.26. Hasil Koefisien Regresi.....	98
Tabel 5.27. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	100
Tabel 5.28. Hasil Uji Parsial (Uji T)	102
Tabel 5.29. Hasil Uji Parsial (Uji T) Variabel OCB	102
Tabel 5.30. Hasil Uji Parsial (Uji T) Variabel Motivasi	104
Tabel 5.31. Hasil Koefisien Determinasi	105
Tabel 5.32. Hasil Koefisien Beta dan Zero-order.....	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Skema Rerangka Pemikiran.....	41
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Kupang	47
Gambar 5.1. Grafik Uji Normalitas	94
Gambar 5.2. Grafik Uji Heterokedastisitas	97



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 2 HASIL TABULASI

LAMPIRAN 3 HASIL PENGUJIAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS

LAMPIRAN 4 HASIL UJI ASUMSI KLASIK

**LAMPIRAN 5 HASIL UJI HIPOTESIS, REGRESI BERGANDA, UJI T, UJI F,
KOEFSIEN DETERMINASI**

