

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**Akiro Farrel**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

## **ABSTRACT**

### **EFFECT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE**

**By**

***Akiro Farrel***

*Employee performance problems are the main and dominant problem for all forms of organization, because human resources affect performance in a company or organization, the success or failure of the organization depends on the performance in an organization. This can be influenced by organizational citizenship behavior and work motivation in the company, and ultimately can affect employee performance. CV. Sinar Laut as a producer of cooking oil must have good organizational citizenship behavior and must have a good level of work motivation on its employees so that the resulting performance is optimal.*

*This study aims to determine the effect of organizational citizenship behavior and work motivation on employee performance on CV. Sinar Laut Bandar Lampung. The study population amounted to 146 people and the study sample amounted to 107 people. This research uses quantitative methods and uses data analysis in the form of validity, reliability, and t (partial) tests with the help of SPSS.*

*The results of this study indicate that this study supports the hypothesis proposed namely organizational citizenship behavior positive and significant effect on employee performance, motivation has a positive and significant effect on employee performance on CV. Sinar Laut. CV. Sinar Laut should be able to create good teamwork, provide opportunities to become leaders, and conduct training.*

***Keyword : Organizational Citizenship Behavior, Work Motivation, and  
Employee Performance.***

## ABSTRAK

### PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Oleh

**Akiro Farrel**

Masalah kinerja pegawai merupakan masalah utama dan dominan bagi segala bentuk organisasi, karena sumber daya manusia mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan ataupun organisasi, berhasil atau tidaknya organisasi tersebut tergantung dari kinerja dalam sebuah organisasi tersebut. Hal ini dapat dipengaruhi oleh *organizational citizenship behavior* dan motivasi kerja yang ada di perusahaan, dan pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai. CV. Sinar Laut sebagai produsen minyak goreng haruslah memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik serta harus memiliki tingkat motivasi kerja yang baik pada pegawainya agar kinerja yang dihasilkan optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Sinar Laut Bandar Lampung. Populasi penelitian berjumlah 146 orang dan sampel penelitian berjumlah 107 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, dan uji t (parsial) dengan bantuan SPSS.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV. Sinar Laut Bandar Lampung. CV. Sinar Laut sebaiknya mampu menciptakan kerjasama tim yang baik, memberikan kesempatan untuk menjadi pimpinan, dan mengadakan pelatihan.

**Kata Kunci:** *Organizational Citizenship Behavior*, Motivasi Kerja, dan Kinerja pegawai.

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

Oleh

**AKIRO FARREL**

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
SARJANA EKONOMI**

Pada

**Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

Judul Skripsi : **PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

Nama Mahasiswa : **Akiro Farrel**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1511011130

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis




1. Komisi Pembimbing

  
**Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**  
NIP. 19701106 199802 2 001

  
**Mirwan Karim, S.E., M.M.**  
NIP 19590308 198503 1 001

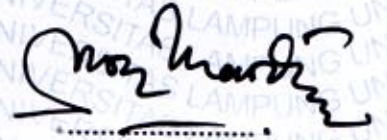
2. Ketua Jurusan Manajemen

  
**Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.**  
NIP 19620822 198703 2 002

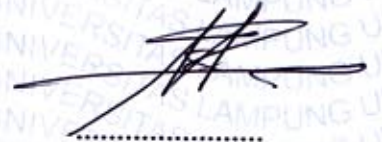
**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

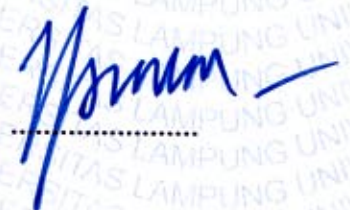
**Ketua : Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**



**Sekretaris : Mirwan Karim, S.E., M.M.**



**Penguji Utama : Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.**



**2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.**  
NIP 19610904 198703 1 001



**Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 04 Juli 2019**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Akiro Farrel

NPM : 1511011130

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalima tatau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya, selain itu atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 12 Juli 2019



Akiro Farrel

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung, pada tanggal 29 Juli 1997, sebagai anak pertama dari dua bersaudara, dari Bapak Dr. M. Oktavianur, S.E., MM dan Ibu Defwati, S.E., MM Penulis memulai Pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) AR-Raudah yang diselesaikan tahun 2003, Sekolah Dasar (SD) diselesaikan di SDN 2 Rawa Laut Bandar Lampung pada tahun 2009, Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 9 Bandar Lampung pada tahun 2012, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 9 Bandar Lampung pada tahun 2015.

Tahun 2015, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN. Selama kuliah, penulis aktif berorganisasi dan mengikuti kepanitian dalam berbagai acara pada tingkat Fakultas maupun Universitas. Penulis juga telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada tahun 2018 selama 40 hari di Desa Braja Gemilang, Kecamatan Braja Slebah, Kabupaten Lampung Timur.



## MOTTO

*‘Hidup ini seperti sepeda. Agar tetap seimbang, kau harus terus bergerak. ’*

*(Albert Einstein)*

*“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu maka dia berada di jalan Allah”*

*(HR. Turmudzi)*

## PERSEMBAHAN

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Alhamdulillah, Segala puji hanya layak diberikan untuk-MU ya Robb karena atas limpahan nikmat dan karunia-MU penulis dapat mengukir tulisan dalam bentuk yang tidak sempurna ini, dengan segala kerendahan hati, Ku persembahkan karya kecilku ini untuk:

Kedua orangtuaku tercinta, Ayahanda M. Oktavianur dan Ibunda Defwati Yang dalam sembah sujudnya tiada henti selalu mendoakanku, telah bersusah payah mendidik dan membesarkan ku, Memberi cinta dan kasih sayangnya, terima kasih banyak atas semua pengorbanan yang telah kalian berikan selama ini, tidak ada yang dapat Ananda berikan, semoga ALLAH membalas semua kebaikan Ayah dan Bunda.

Serta adikku Orynawa yang sudah memberi dukungan.

Bapak dan Ibu Dosen yang telah membimbing dan membantu menyelesaikan skripsi ini.

Teman-teman terdekatku yang selalu memberi dukungan dan bantuan.

Terimakasih atas segala do'a, dukungan dan harapan serta cinta dan kasih sayangnya yang tulus ikhlas yang selalu mengiringi setiap langkah hidupku.

**Keluarga Besar Manajemen 2015**

dan

**Almamaterku Tercinta Universitas Lampung**

## SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahiim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Skripsi dengan judul “**Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Sinar Laut**” adalah salah satu syarat menyelesaikan studi Strata Satu Jurusan Manajemen di Universitas Lampung.

Proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Utama, yang telah banyak memberikan waktu, pengetahuan, kritik, saran dan arahan, serta pembelajaran selama proses penyelesaian skripsi.
5. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M. selaku Pembimbing Pendamping, yang telah banyak memberikan waktu, pengetahuan, kritik, saran dan arahan, serta pembelajaran selama proses penyelesaian skripsi.

6. Bapak Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si. selaku Dosen Penguji Utama pada ujian skripsi, yang telah memberikan waktu, pengetahuan, kritik, saran dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi.
7. Prof. Dr. Mahatma Kufepaksi, S.E., M.Sc., selaku Pembimbing Akademik, atas perhatian, motivasi serta bimbingannya selama penulis menjalani masa kuliah.
8. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya serta bimbingan selama masa kuliah dan membantu penulis dalam segala proses administrasi.
9. Kepada orang tuaku tercinta, Bapak Dr. M. Oktavianur, S.E., MM dan Ibu Defwati, S.E., MM. atas dukungan, kasih sayang, motivasi serta doa tulus untuk keberhasilan dan kesuksesanku.
10. Untuk saudariku Orynawa terimakasih atas segala doa dan dukungan baik semangat maupun dukungan finansial yang diberikan. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat serta kasih sayangnya kepada adiku.
11. Sahabat-sahabat seperjuangan sejak menjadi mahasiswa yang sudah layaknya keluarga Fitrotul Fadhilah, M. Reynaldo Azhari, Dinisantia Rangga, Nur Saida Avika Harahap, Ghina Qothrunnada Eltin, Elmawalida Fakhrunnisa, Marfiana Latifah, Wulan Nur Fitria, dan Ismail Yusuf., S.E. yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, motivasi, semangat, doa serta dukungannya. Semoga persahabatan kita tetap terjaga hingga akhir hayat.
12. Teman-teman seperjuangan dalam konsentrasi manajemen sumber daya manusia, Mentari, Nanda, Aris, Faqih, Nina, Suisma, Arnes dan teman-teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, Terimakasih atas dukungan dan kerjasamanya selama menempuh berbagai mata kuliah.
13. Teman-teman baikku sejak masa sekolah Danael, Steven Mesakh, Riski Kurniawan, Akbar M Firkal, Hari Songko. Terimakasih atas doa, dukungan, motivasinya serta pengalaman hidup yang banyak memberikan saya pelajaran selama ini.
14. Keluarga KKN yang telah menemani selama 40 hari Ardana, Nauval, Ade, Retno, Helnia, dan Elva. Terimakasih sudah memberikan banyak pelajaran dan pengalaman hidup.

15. Teman-teman Manajemen angkatan 2015, terimakasih banyak atas semua kenangan, pelajaran dan pengalamannya selama masa kuliah.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Bandar Lampung, 28 Juni 2019

Penulis,

Akiro Farrel

1511011130

## DAFTAR ISI

### DAFTAR ISI

### DAFTAR GAMBAR

### DAFTAR TABEL

#### I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10

#### II. TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
B. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	12
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	13
2. Dimensi <i>Organizational citizenship Behavior</i> (OCB).....	14
C. Motivasi Kerja.....	16
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	17
2. Tujuan Pemberian Motivasi .....	18
3. Teori-Teori Motivasi.....	19
D. Kinerja.....	21
1. Pengertian Kinerja Pegawai .....	21
2. Penilaian Kinerja.....	22
3. Dimensi Kinerja .....	23
E. Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	24
F. Kerangka Pemikiran.....	26
G. Hipotesis.....	27

#### III. METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Objek Penelitian .....	28
B. Jenis Penelitian .....	28
C. Jenis dan Sumber Data.....	28
1. Data Primer .....	29

2. Data Skunder.....	29
D. Variable Penelitian dan Definisi Operasional.....	30
1. Variabel Penelitian.....	30
2. Definisi Operasional .....	31
E. Pengumpulan Data .....	33
F. Populasi dan Sample .....	34
1. Populasi.....	34
2. Sample.....	34
G. Uji Instrumen Penelitian .....	36
1. Uji Validitas .....	36
2. Relibialitas .....	38
H. Teknik Analisis Data.....	40
1. Teknik Analisis Kualitatif.....	40
2. Teknik Analisi Kuantitatif.....	40
a. Regeresi Linier Berganda.....	40
b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	41
I. Uji Hipotesis.....	42

#### **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	43
1. Deskripsi Responden.....	43
2. Analisis Hasil Penelitian .....	44
a. Analisis Regresi Berganda.....	44
b. Koefisien Determinasi.....	46
c. Uji-t .....	47
4. Deskripsi Hasil Penelitian .....	48
a. Deskripsi Pernyataan Responden (OCB) (X1).....	48
b. Deskripsi Pernyataan Responden Motivasi (X2) .....	53
c. Deskripsi Pernyataan Responden Kinerja (Y).....	56
B. Pembahasan.....	59
1. Pengaruh (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai.....	59
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	60

#### **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	62

#### **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

1.1 Target dan Realisasi Produksi CV. Sinar Laut .....	4
1.2 Data Pegawai CV. Sinar Laut Tahun 2018 .....	5
1.3 Data Rekapitulasi Berkaitan Dengan OCB Pada Cv. Sinar Laut.....	6
2.1 Penelitian Terdahulu .....	24
3.1 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian .....	31
3.2 Pemberian Bobot Nilai Untuk Variabel Penelitian ( $X_1$ , $X_2$ , dan Y) .....	34
3.3 Jumlah Populasi dan Sample Perbagian.....	35
3.4 Uji Validitas OCB .....	36
3.5 Uji Validitas Motivasi .....	37
3.6 Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	37
3.7 Interpretasi Nilai r .....	39
3.8 Hasil Uji Reabilitas .....	39
4.1 Karakteristik Responden Menurut Umur .....	43
4.2 Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir .....	43
4.3 Data Responden Menurut Jenis Kelamin.....	44
4.4 Pengaruh OCB dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	45
4.5 Koefisien Determinasi.....	46
4.6 Uji - t .....	47
4.7 Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden Tentang <i>Altruism</i> .....	48
4.8 Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden Tentang <i>courtesy</i> .....	49
4.9 Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden Tentang <i>Sportmanship</i> .....	50
4.10 Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden Tentang <i>Civic Virtue</i> .....	51
4.11 Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden Tentang <i>Conscientiousness</i> .....	52
4.12 Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden Tentang <i>Need for Achievement</i> .....	53
4.13 Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden Tentang <i>Need for Power</i> .....	54
4.14 Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden Tentang <i>Need for Affiliation</i> .....	55
4.15 Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden Tentang Kinerja Tugas.....	56
4.16 Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden Tentang Kinerja Kontektual.....	57
4.17 Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden Tentang Kontraproduktif .....	58



## DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Pemikiran Teoritis .....	26
--------------------------------------	----

## LAMPIRAN

1. Kuisisioner .....	L-1
2. Uji validitas dan reliabilitas.....	L-7
3. Data 107 responden.....	L-13
4. Uji Regresi Berganda .....	L-23

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset dari organisasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan keterampilan guna pencapaian tujuan organisasi. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi selalu dikaitkan dengan kinerja sumber daya manusia tersebut, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki keterampilan dan keahlian yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan keterampilan dan keahlian maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Untuk mewujudkan tujuan organisasi tidak semudah membalikkan telapak tangan dan tentu tidak lepas dari peran serta pegawai, mengingat ujung tombak pelaksana pencapaian organisasi tersebut adalah pegawai.

Pegawai merupakan orang yang bekerja dalam lingkungan organisasi dan berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan tugas pokok organisasi (Nawawi, 2010).

Guna mencapai tujuan organisasi diperlukan Sumber daya manusia atau pegawai berkualitas yang mampu menyumbangkan segenap daya upaya dalam rangka melayani kebutuhan publik dan memajukan organisasi, sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi berharga bagi instansi. Beberapa kriteria perilaku pegawai yang dapat membantu keefektifan organisasi, antara lain: memiliki kapasitas sosial untuk bekerjasama dengan orang lain dan memiliki karakter yang kuat untuk bertahan dalam mempertahankan kelompok kerjanya. Selain itu juga mempunyai keinginan berpartisipasi dalam usaha kelompok/tim kerja untuk mewujudkan tujuan bersama yang lebih tinggi, serta keseimbangan moral dan psikologis untuk mencapai tujuan individu dan perusahaan tanpa merugikan satu sama lain. Perilaku dan kriteria pegawai tersebut sering dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Organ (dalam Wulandari, 2015), *Organizational Citizenship Behavior* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan tidak akan diberi hukuman. Menurut Organ (dalam Wulandari, 2015), OCB terdiri dari 5 dimensi : *altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy, sportmanship*.

Faktor lain yang tidak diabaikan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi. Hal ini sesuai pendapat Hasibuan (2012) seorang pegawai akan menghasilkan kinerja yang tinggi jika pegawai termotivasi dalam bekerja.

Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Kinerja pegawai merupakan salah satu aset penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Sebuah perusahaan harus berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara memperhatikan kualitas sumber daya manusianya dan menemukan masalah-masalah yang dapat berdampak buruk terhadap kualitas sumber daya manusia adalah salah satu cara untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja karyawan. Koopmans, et al. (2014), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

CV Sinar Laut merupakan badan usaha yang memproduksi minyak goreng kelapa sawit, hasil produksi perusahaan ini memiliki merk dagang sendiri yang bernama sinar laut. Berdasarkan kesepakatan bersama maka pada tahun 1978 di dirikanlah badan usaha yang berbentuk CV berdasarkan akte notaris No.67 tanggal 17 september 1978. Perusahaan ini terletak di jalan Soekarno-Hatta, Km.6, Kecamatan Panjang, Bandar Lampung. Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan swasta nasional di Provinsi Lampung yang melihat adanya peluang usaha dalam bidang produksi minyak kelapa sawit, sehingga perusahaan ini

tertarik mendirikan sebuah pabrik yang mengelola kelapa sawit menjadi sebuah produk berupa minyak kelapa sawit.

**TABEL 1.1 TARGET DAN REALISASI PRODUKSI CV. SINAR LAUT PERBULAN PADA TAHUN 2018.**

<b>Bulan</b>	<b>Target / Bulan (ltr)</b>	<b>Realisasi / Bulan (ltr)</b>	<b>Tingkat Pencapaian / Bulan (%)</b>
Januari	30.000	25.800	86
Februari	30.000	26.650	88
Maret	30.000	24.350	81
April	30.000	23.400	77
Mei	30.000	25.500	85
Juni	30.000	25.700	86
Juli	30.000	23.100	77
Agustus	30.000	26.150	87
September	30.000	27.150	91
Oktober	30.000	25.300	84
November	30.000	26.200	87
Desember	30.000	26.550	89
Rata-Rata			85

**Sumber : CV. Sinar Laut , 2019**

Tabel 1.1 menunjukkan target dan realisasi Produksi CV. Sinar Laut perbulan. Berdasarkan tabel di atas Produksi dari CV. Sinar Laut perbulan pada tahun 2018 masih berfluktuasi atau masih naik turun, tabel di atas memperlihatkan produksi perbulan CV. Sinar Laut belum mampu mencapai nilai yang telah ditetapkan. Dimana secara keseluruhan target perbulan pada tahun 2018 baru tercapai sebesar 85%, sehingga target perbulan tersebut belum tercapai dan masih kurang optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai CV. Sinar Laut masih belum maksimal.

Tabel 1.2 Jumlah pegawai CV. Sinar Laut tahun 2018 di Kantor CV. Sinar Laut yang memiliki jumlah pegawai sebanyak 146 pegawai di CV. Sinar Laut. Di bawah tabel 1.2 sebagai berikut :

**TABEL 1.2 DATA PEGAWAI CV. SINAR LAUT TAHUN 2018**

<b>NO</b>	<b>BAGIAN PEGAWAI</b>	<b>JUMLAH PEGAWAI (ORANG)</b>
1	BENGKEL	16
2	KEAMANAN	5
3	KENDARAAN	35
4	PRODUKSI	32
5	ALVA LAVAL	15
6	PENJUALAN DAN PEMBELIAN	17
7	KEUANGAN/PENGAWAS	7
8	LABORATORIUM	6
9	TEKNIK	5
10	UMUM	8
	<b>JUMLAH</b>	<b>146</b>

**Sumber : CV. Sinar Laut , 2019**

Tabel 1.2 merupakan tabel banyaknya jumlah pegawai yang dimiliki oleh CV. Sinar laut bagian bengkel berjumlah 16 orang yang terdiri dari kepala bagian bengkel 1 orang, wakil kepala bagian bengkel 1 orang, teknisi 14 orang. Bagian keamanan 5 orang terdiri dari kepala keamanan 1 orang, security dalam dan luar 4 orang. Bagian kendaraan 35 orang terdiri dari kepala bagian kendaraan 1 orang, wakil kepala bagian kendaraan 2 orang, *driver* dan *kenek* 32 orang. Bagian produksi 32 orang terdiri dari kepala bagian produksi 1 orang, wakil kepala bagian produksi 1 orang, dan staff produksi 30 orang. Bagian alva laval atau pabrik pengolahan minyak 15 orang terdiri dari kepala bagian mesin A.L 1 orsng, wakil kepala bagian A.L 2 orang, dan teknisi mesin A.L 12 orang. Bagian penjualan dan pembelian 17 orang terdiri dari kepala bagian penjualan 1 orang , kepala bagian pembelian 1 orang, wakil bagian penjualan 1 orang, wakil bagian

pembelian 1 orang, staff penjualan 6 orang, staff pembelian 7 orang. Bagian keuangan/pengawas 7 orang terdiri dari kepala bagian admin keuangan 1 orang, wakil bagian admin keuangan 1 orang, staff admin keuangan 5 orang. Bagian laboratorium 6 orang terdiri dari kepala bagian LAB 1 orang, wakil kepala bagian LAB 1 orang, staff LAB 4 orang. Bagian teknik 5 orang terdiri dari kepala bagian teknik listrik 1 orang, wakil kepala bagian teknik listrik 1 orang, staff bagian teknik listrik 3 orang. Bagian umum 8 orang terdiri dari sekretaris 1 orang, personalia HRD 1 orang, staff personalia HRD 1 orang, staff administrasi 1 orang, supir 2 orang, dan *office boy* 2 orang.

CV. Sinar Laut dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai tentu tidak lepas dari faktor OCB dan motivasi kerja sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Namun permasalahannya sekarang adalah fakta yang terjadi dilapangan berdasarkan obesrvasi penulis OCB pegawai yang diharapkan oleh CV. Sinar Laut belum berjalan efektif, berikut data rekapitulasi berkaitan dengan OCB CV. Sinar Laut.

**TABEL 1.3 DATA REKAPITULASI BERKAITAN DENGAN OCB PADA CV. SINAR LAUT TAHUN 2018.**

<b>KARAKTERISTIK PEKERJAAN</b>	<b>JUMLAH PEGAWAI (ORANG)</b>	<b>PERSENTASE JUMLAH PEGWAI (%)</b>
Kerjasama Tim	49	33,5
Pendistribusan Pekerjaan	29	19,8
Keperdulian Terhadap Rekan Kerja	68	46.5
Jumlah	146	

**Sumber : CV. Sinar Laut 2019**



Tabel di atas diketahui bahwa dari 146 pegawai pelaksanaan pekerjaan tidak sesuai dengan target produksi yang ditetapkan, kerjasama tim tidak terlaksana dengan optimal, yaitu sebanyak 49 (33,5%), pekerjaan belum terdistribusi secara proporsional, sebanyak 29 (19,8%) dan masih banyak pegawai yang tidak mau membantu rekan kerja apabila pekerjaannya sudah selesai terlebih dahulu sebanyak 68 (46,5%). Dari hasil evaluasi kerja CV. Sinar Laut menunjukkan bahwa karyawan belum mampu melakukan peran ekstra (*extra role*) dalam menjalankan tugasnya. Sehingga sedikit karyawan yang mau membantu rekan kerja, karyawan jarang dengan sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, bahkan sering terjadi konflik dengan rekan kerja, kurang memperhatikan dan menjaga properti organisasi, tidak bertoleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, karyawan juga jarang memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta banyak waktu terbuang dengan melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Perilaku *extra-role* dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior (OCB)*, dan orang yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*). contoh perilaku yang termasuk kelompok OCB adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberi saransaran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja (Robbins, 2010).

Hasil wawancara penulis dengan sejumlah pegawai CV. Sinar Laut menyatakan motivasi kerja pegawai kurang maksimal, seperti penyelesaian pekerjaan yang sering terlambat, selalu menunggu perintah untuk menyelesaikan setiap pekerjaan rutin, kurang berinisiatif dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan .

Permasalahan yang terkait dengan penjelasan di atas yaitu tentang masalah *organizational citizenship behavior* (OCB) dan motivasi kerja yang diteliti dilaksanakan oleh pegawai CV. Sinar Laut. Terkadang OCB yang terjadi serta motivasi dari para pegawai ini yang masih menjadi permasalahan yang dihadapi CV. Sinar Laut di Bandar Lampung. Sehingga ketika OCB dan motivasi pegawai baik maka perusahaan mendapatkan timbal balik berupa baiknya kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**".

## **B. Rumusan Masalah**

Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah kinerja pegawai pada CV. Sinar Laut umumnya masih rendah hal ini dapat dilihat dari Produksi CV. Sinar Laut masih berfluktuasi atau masih naik turun, di mana produksi perbulan CV. Sinar Laut belum mampu mencapai nilai yang telah ditetapkan atau target perbulan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai CV. Sinar Laut masih belum maksimal.

Hasil observasi penulis bahwa karyawan CV. Sinar Laut belum mampu melakukan peran ekstra (*extra role*) dalam menjalankan tugasnya. Sehingga sedikit karyawan yang mau membantu rekan kerja, karyawan jarang dengan sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, bahkan sering terjadi konflik dengan rekan kerja, kurang memperhatikan dan menjaga properti organisasi, tidak bertoleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, karyawan juga jarang memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta banyak waktu terbuang dengan melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Motivasi kerja pegawai CV. Sinar Laut umumnya masih rendah, hal ini terindikasikan seperti penyelesaian pekerjaan yang sering terlambat, selalu menunggu perintah untuk menyelesaikan setiap pekerjaan rutin, kurang berinisiatif dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah pengaruh OCB dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Sinar Laut di Bandar Lampung. Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai

berikut :

1. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Latar belakang masalah di atas, maka tujuan dari penelitian pada CV. Sinar Laut di Bandarlampung ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.
2. Menambah literatur bagi khasanah pengetahuan, khususnya tentang Manajemen Sumberdaya Manusia.
3. Memberikan sumbangan pemikiran pada organisasi dalam rangka menentukan kebijakan serta dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

#### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, dimana manajemen sumber daya manusia ini menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya. Tugas manajemen sumber daya manusia yang paling penting adalah mengatur dan mengelola faktor manusia seoptimal mungkin agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan jalan menyusun, mengembangkan, dan melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Hasibuan (2012), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Ardana, dkk

(2012), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan, dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Rumusan ini dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antara pekerjaan dengan pekerja (*employer, employee*), terutama untuk menciptakan pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai usaha untuk mencapai tujuan perusahaan dan dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut.

### ***B. Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan tindakan seseorang di luar kewajibannya, tidak memperhatikan kepentingan diri sendiri. OCB memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan komunitasnya, transformasi sumber daya, keinovasian dan keadaptasian serta kinerja organisasi secara keseluruhan termasuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengerahan sumber daya langka, waktu dan pemecahan masalah di antara unit-unit kerja dengan cara kolektif dan interdependensi.

## 1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

*Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi, Nielsen (2012). Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah Perilaku extra-role dalam organisasi dan orang yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*). Contoh perilaku yang termasuk kelompok OCB adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra ditempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu ditempat kerja, Robbins (2010).

OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku pegawai sehingga dia dapat disebut sebagai anggota yang baik, Sloat (1999). OCB merupakan bentuk yang menguntungkan, perilaku extrarole terhadap rekan kerja terutama adanya bentuk saling membantu. Dari definisi para ahli maka dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku extrarole individu terhadap rekan kerja yang mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Organisasi pada

umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan suatu yang lebih kepada organisasi. Perasaan sebagai anggota puas bila melakukan suatu yang lebih hanya terjadi jika karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap organisasinya.

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang mau melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Organ (dalam Wulandari, 2015), *Organizational Citizenship Behavior* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan tidak akan diberi hukuman.

## **2. Dimensi *Organization Citizenship Behavior***

Organ (dalam Wulandari, 2015), OCB terdiri dari 5 dimensi, yaitu :

### *a. Altruism*

Perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada rekan kerja dalam suatu organisasi. Contoh perilaku dari dimensi ini diantaranya adalah membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang lebih berat, membantu memberikan arahan kepada karyawan baru yang padahal itu



bukan merupakan kewajibannya, menggantikan pekerjaan rekan kerjanya yang berhalangan untuk hadir.

*b. Civic Virtue*

Terlibat dan ikut bertanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi. Tidak hanya aktif dalam mengemukakan pendapat tetapi aktif menghadiri pertemuan-pertemuan dan terus mengikuti perkembangan isu-isu yang terjadi di organisasi. Mengambil inisiatif rekomendasi atau saran inovatif untuk meningkatkan kualitas organisasi.

*c. Conscientiousness*

Melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi melampaui persyaratan minimal yang dibutuhkan. Contoh perilaku dari dimensi ini diantaranya adalah mematuhi peraturan-peraturan di organisasi meskipun tidak ada yang mengawasi, selalu tepat waktu dalam hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, tidak membuang-buang waktu kerja, membersihkan dan merapikan tempat atau peralatan bekerja setelah digunakan, ikut memelihara sumber daya dan hal-hal yang berkaitan dengan pemeliharaan internal.

*d. Courtesy*

Membantu mencegah timbulnya masalah dengan rekan kerja. Contoh perilaku dari dimensi ini diantaranya adalah mempertimbangkan dampak dari tindakan yang akan dilakukannya terhadap rekan kerjanya, memberi konsultasi dan informasi yang diperlukan kepada rekan kerja, menjaga

hubungan baik dengan rekan kerja, serta menghargai hak dan privasi mereka.

e. *Sportmanship*

Toleransi pada situasi yang kurang ideal atau tidak nyaman yang terjadi ditempat kerja tanpa mengeluh. Contoh perilaku dari dimensi ini adalah karyawan tidak menghabiskan waktu untuk mengeluhkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan maupun lingkungan kerjanya, tidak membesar-besarkan masalah yang terjadi di organisasi, mampu mengambil sisi positif dari kondisi yang terjadi.

OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan peningkatan produktivitas manajerial. Dilakukan dengan menggunakan sumber daya dalam hal produktif, membantu mengkoordinasikan kerja baik individu maupun kelompok, dan memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan Berber & Rofcanin (2012). Adapun dalam penelitian ini indikator atau dimensi yang digunakan adalah dimensi Organ (dalam Wulandari, 2015), yang terdiri dari 5 dimensi, yaitu: *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy*, *sportmanship*.

### **C. Motivasi Kerja**

Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Secara etimologi

kata motivasi berasal dari bahasa Inggris, yaitu “*motivation*”, yang artinya “daya batin” atau “dorongan”. Sehingga pengertian motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Motivasi bisa datang dari dalam diri sendiri ataupun dari orang lain. Dengan adanya motivasi maka seseorang dapat mengerjakan sesuatu dengan antusias.

### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi adalah suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan tindakan yang produktif, baik yang berorientasi kerja menghasilkan uang maupun yang tidak. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah “keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan” Winardi (2013). “Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu” Wursanto (2014). Sejalan dengan berbagai pendapat diatas, dapat diartikan yaitu motivasi merupakan dorongan/ daya yang timbul dari diri, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan. Telah lama diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial ia membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan-kekuatan internal dan eksternal yang ada dari seseorang yang membangkitkan antusiasme (semangat) untuk melakukan sesuatu. Motivasi yang ada pada diri seorang pegawai atau anggota suatu organisasi apabila dapat dibangkitkan dan didayagunakan dengan baik maka akan menghasilkan kinerja dan produktivitas yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi.

## **2. Tujuan Pemberian Motivasi**

Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Bila kita menghendaki orang lain melakukan sesuatu sesuai dengan motivasi yang diberikan, hendaknya pemberian motivasi mempunyai tujuan-tujuan yang jelas. Sehubungan dengan tujuan pemberian motivasi Hasibuan (2012), juga memberikan gambaran yaitu :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai.
- b. Meningkatkan moral dan kerja pegawai.
- c. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan kerja pegawai.
- d. Meningkatkan kedisiplinan dan meningkatkan tingkat absensi pegawai.
- e. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- f. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- g. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- h. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- i. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
- j. Meningkatkan efisiensi kegunaan alat-alat dan bahan baku, dan
- k. Mengefektifkan pengadaan pegawai.

Pemberian motivasi hendaknya memiliki aspek tujuan yang jelas dan alasan yang kuat karena loyalitas, kreatifitas, partisipasi, antusias, keterbukaan, komunikasi, moral, tanggungjawab, kepuasan para pegawai/pegawai akan dapat ditingkatkan sehingga produktivitas dan kinerja juga akan meningkat.

### **3. Teori -Teori Motivasi**

Teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Teori motivasi dikelompokkan dalam dua aspek, yaitu teori kepuasan dan teori motivasi proses. Sutrisno (2011). Teori kepuasan tersebut dipelopori :

#### **1. F.W Taylor dengan teori Motivasi Konvensional**

FW Taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan teori ini, dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh.

#### **2. Abraham H. Maslow dengan teori Hierarki**

Mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima kebutuhan , yaitu sebagai berikut :

##### **a. Kebutuhan fisiologis**

Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian.

##### **b. Kebutuhan rasa aman**

Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, seseorang berusaha memenuhi kebutuhan tingkat lebih atas, yaitu keselamatan dan keamanan diri dan harta bendanya.

c. Kebutuhan hubungan sosial

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain.

d. Kebutuhan pengakuan

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

3. David McClelland dengan Teori Motivasi Prestasi

David McClelland (dalam Sutrisno, 2011) ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan :

a. *Need for achievement*

Kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha mencapai prestasi tertentu.

b. *Need for Affiliation*

Kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c. *Need for Power*

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain.

Indikator motivasi yang digunakan dalam penilitan ini adalah dari David MC. Clelland (dalam Sutrisno, 2011)

## **D. Kinerja**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

### **1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Koopmans, et al (2014), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Penilaian kinerja difokuskan baik dalam ukuran objektif yaitu dari produktivitas kerja seperti absensi, jumlah tindakan tertentu ataupun output yang

dipelihara dan berada dalam catatan organisasi ataupun dalam penilaian subjektif yaitu dari kuantitas dan kualitas pekerjaan dari masing-masing karyawan. Dikatakan juga bahwasannya kinerja adalah tindakan terukur, baik perilaku dan hasil bahwa karyawan terlibat ataupun berkontribusi dalam tujuan organisasi. Anwar Prabu Mangkunegara (2010) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

## **2. Penilaian Kinerja**

Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya. Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja individu (personel) dengan membandingkan dengan standard baku penampilan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2010) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu barang.

Mahmudi (2011) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam



menghasilkan barang atau jasa, kualitas barang atau jasa, perbandingan hasil kerja dengan target dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Kajian teori yang mendukung tentang kinerja pegawai maka dapat diambil pengertian yang dimaksud kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

### **3. Dimensi Kinerja**

Koopmans, *et al.* (2014), dimensi atau indikator yang perlu dipertimbangkan dalam mengevaluasi kinerja meliputi :

1. Kinerja tugas, mengacu pada kemampuan seorang karyawan melakukan tugas-tugas pekerjaan yang utama, yaitu mencakup kualitas kerja, perencanaan dan pengorganisasian tugas, berorientasi pada hasil, membuat skala prioritas, dan bekerja secara efisien.
2. Kinerja kontekstual, mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan dimana tugas-tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab terhadap pekerjaan, kreatif, memiliki inisiatif, senang mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi secara efektif, mampu bekerja sama, menerima dan belajar dari orang lain.

3. Perilaku kerja kontraproduktif, mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan organisasi, misalnya melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan sengaja membuat kesalahan.

Ketiga dimensi tersebut menjadi ukuran suatu kinerja di dalam penelitian ini karena dengan mengetahui kemampuan dan perilaku-perilaku karyawan baik perilaku yang mendukung atau perilaku yang berbahaya akan membantu perusahaan dalam mencegah turunnya kualitas kerja karyawan dan dapat mencari solusi untuk memperbaiki kinerja karyawan yang buruk.

#### E. Penelitian Terdahulu yang Relevan

**TABEL 2.1 PENELITIAN TERDAHULU**

No	Peneliti	Judul	Perbedaan penelitian	Hasil/Hasil Penelitian
1.	Yumna Dalian Putri dan Hamidah Nayati Utami, (2017)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu)	Motivasi Kerja	variable OCB ( <i>altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue</i> ) mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan variable <i>altruism</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**TABEL 2.1 PENELITIAN TERDAHULU ( LANJUTAN )**

No	Penelitian	Judul	Perbedaan penelitian	Hasil/Temuan penelitian
2.	Edward Satriya dan Dadang Iskandar, (2016)	Motivation Effect On The Performance Of Empoyees (A Case Study On The Company No Limit Id)	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> , Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil uji pengaruh parsial dilakukan antara variabel motivasi (Need for Achievement, need for power dan need for affiliation) terhadap kinerja diketahui bahwa masing masing variabel yan terdapat pada motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3.	Koopmans et al, (2014)	Improving the individual work performance questionnaire using rasch analysis	Motivasi kerja dan Organization Citizen Behavior (OCB)	Studi ini menyajikan IWPQ versi 1.0 secara umum skala yang digunakan menunjukkan kecocokan dengan model Rasch dan ukuran kepuasan. Dibandingjan dengan versi sebelumnya, IWPQ 1.0 menunjukkan peningkatan. Hasil yang didapatkan dapat lebih dipercaya untuk mengukur pekerja disemua tingkat kemampuan

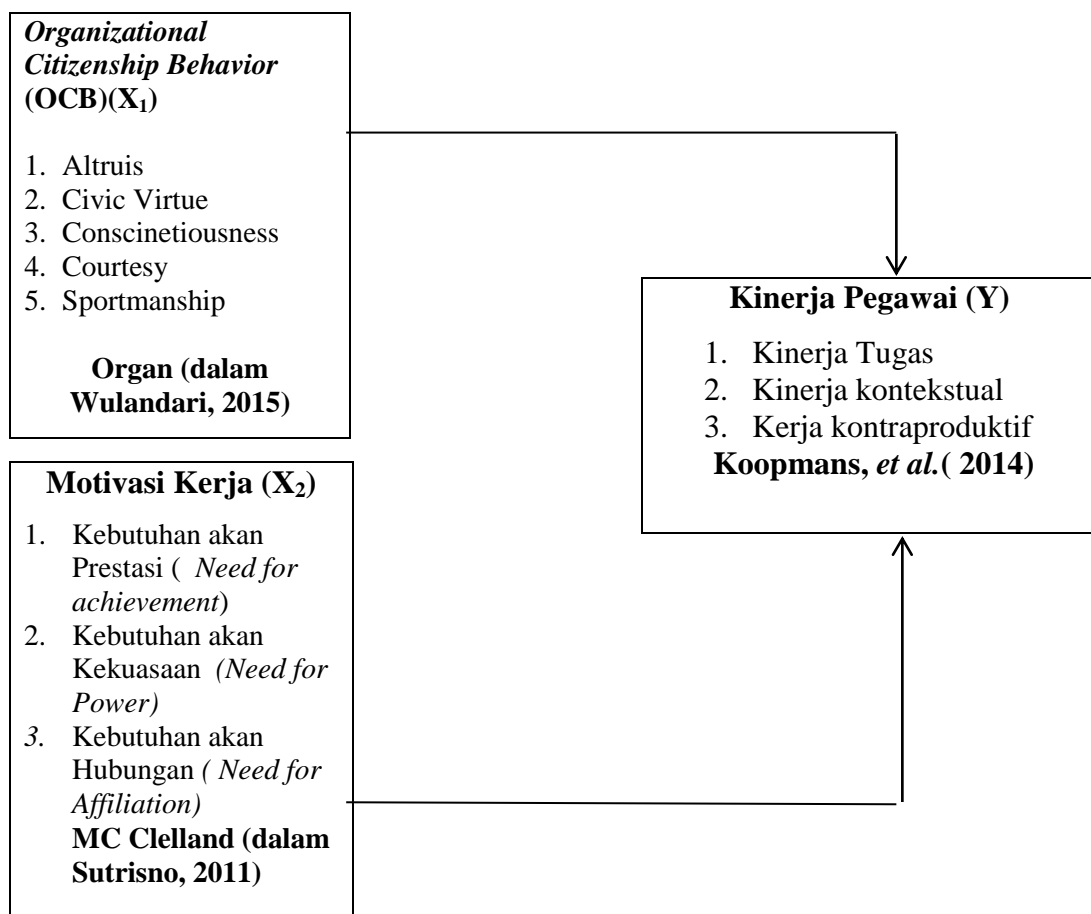
Sumber: Data Diolah Penelitian 2019

Penelitian di atas menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Yumna Dalian Putri dan Hamidah Nayati Utami, (2017) dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis

Batu)” dan Edward Satriya dan Dadang Iskandar, (2016) dengan judul “*Motivation Effect On The Performance Of Emloyees (A Case Study On The Company No Limit Id)*”. Perbedaan dengan penelitian di tabel 2.1 dimana penelitian terdahulu hanya memakai satu variabel bebas sedangkan dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan tempat penelitian yang berbeda.

## F. Kerangka Pemikiran

Peneliti dapat menjelaskan secara komprehensif variabel-variabel apa saja yang diteliti dan dari teori apa variabel-variabel diturunkan dan juga mengapa variabel-variabel itu saja yang diteliti dari uraian kerangka pemikiran.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## **G. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara yang akan diuji kebenarannya. Berdasarkan kerangka berpikir dan uraian di atas, maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut yaitu:

1. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai .
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Objek Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada CV. Sinar Laut yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta KM 6 Panjang Bandar Lampung. Sedangkan yang menjadi obyek penelitian ini adalah pegawai pada CV. Sinar Laut.

#### **B. Jenis Penelitian**

Oei (2010), ada tiga jenis riset atau penelitian yaitu : penelitian eksploratori, penelitian deskriptif, dan penelitian kausal. Sehingga jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti tergantung pada informasi yang akan dicari dalam riset SDM. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi. Penelitian kausal merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen.

### **C. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

#### **1. Data primer**

Data primer adalah informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel penelitian yang diteliti (Sekaran, 2006). Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam, yaitu:

##### **a. Data kualitatif**

Bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam, hal ini disebabkan karena para pegawai yang terlibat dalam penelitian diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat. Data ini diperoleh langsung dari CV. Sinar Laut seperti gambaran umum dan struktur organisasi perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi-informasi lainnya yang menunjang penelitian ini.

##### **b. Data kuantitatif**

Bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung dari CV. Sinar Laut seperti jumlah pegawai, absensi pegawai, dan data lainnya yang menunjang penelitian ini.

#### **2. Data sekunder**

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber yang telah ada

atau dari penelitian sebelumnya, seperti dari web, internet, catatan atau dokumentasi perusahaan, dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian. Data sekunder dibagi menjadi dua, yaitu :

a. Data internal

Data internal yaitu data yang sifatnya intern atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.

b. Data eksternal

Data eksternal yaitu data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu diluar perusahaan.

## **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

Sugiyono (2013) Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel bebas adalah sejumlah gejala atau faktor-faktor atau unsur-unsur yang menentukan atau mempengaruhi munculnya variabel lain.

Yang menjadi variabel bebas ( $X_1$ ) *organizational citizenship behavior* dan ( $X_2$ ) motivasi kerja.

- b. Variabel terikat adalah sejumlah gejala atau faktor-faktor atau unsur-unsur yang ada yaitu dipengaruhi atau ditentukan adanya variabel bebas tertentu. Yang menjadi variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai.

Berikut merupakan variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini :



1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ( $X_1$ )
2. Motivasi Kerja ( $X_2$ )
3. Kinerja Pegawai (Y)

## 2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**TABEL 3.1 DEFINISI OPERASIONAL DAN VARIABEL PENELITIAN**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) ( $X_1$ )	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem <i>reward</i> formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja pegawai sehingga jika tidak ditampilkan tidak akan diberi hukuman.  (Organ dalam Wulandari, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Altruism</li> <li>2. Civic Virtue</li> <li>3. Conscientiousness</li> <li>4. Courtesy</li> <li>5. Sportmanship</li> </ol> <b>(Organ dalam Wulandari, 2015)</b>	Skala Likert merupakan respon terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan variabel tertentu untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada lima sklatitik (STS, TS, N, S, SS).  Sekaran (2006)

LANJUTAN TABEL 3.1

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	<p>Motivasi adalah suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan tindakan yang produktif, baik yang berorientasi kerja menghasilkan uang maupun yang tidak. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah “keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan”</p> <p><b>(Winardi, 2013).</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan akan Prestasi ( <i>Need for achievement</i>)</li> <li>2. Kebutuhan akan Kekuasaan (<i>Need for Power</i>)</li> <li>3. Kebutuhan akan Hubungan ( <i>Need for Affiliation</i>)</li> </ol> <p><b>(MC Clelland dalam Sutrisno, 2011)</b></p>	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	<p>kinerja adalah ukuran dari hasil yang relevan berdasarkan penelitian dalam pengaturan kerja. Penilaian kinerja difokuskan baik dalam ukuran objektif yaitu dari produktivitas kerja seperti absensi, jumlah tindakan tertentu ataupun output yang dipelihara dan berada dalam catatan organisasi ataupun dalam penilaian subjektif yaitu dari kuantitas dan kualitas pekerjaan dari masing-masing pegawai..</p> <p><b>(Koopmans, et al. 2014)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja Tugas (<i>Task Performance Scale</i>)</li> <li>2. Kinerja kontekstual (<i>Contextual Performance Scale</i>)</li> <li>3. Perilaku kerja kontraproduktif (<i>Counterproductive Work Behavior</i>)</li> </ol> <p><b>(Koopmans, et al., 2014)</b></p>	Likert

## E. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam skripsi. Metode yang digunakan penelitian adalah metode kuesioner yaitu :

### 1. Kuesioner (angket)

Yaitu mengumpulkan data atau informasi dengan cara memberi daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi yang selanjutnya akan dilakukan pengolahan data.

### 2. Wawancara

Yaitu mengumpulkan data atau informasi dengan cara melakukan dialog atau tanya jawab dengan pihak responden.

### 3. Study Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam hal ini penulis memperoleh data melalui literature-literature, buku-buku, pendapat para ahli dan sebagainya yang berguna secara teori mendukung penelitian dan berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

### 4. Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian dengan cara mengamati, mencatat terhadap rangkaian keterangan dan informasi yang diperoleh dari objek.

Penelitian ini terdapat 5 alternatif nomor untuk mengukur sikap responden. Dimana alternatif jawaban responden dengan skala Likert diberikan skor 1 sampai 5, selanjutnya nilai-nilai dari jawaban responden dijumlahkan berdasarkan bobot nilai seperti terlihat pada Tabel 3.2 berikut.

**TABEL 3.2**  
**PEMBERIAN BOBOT NILAI UNTUK VARIABEL PENELITIAN**  
**(X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> DAN Y)**

Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

## **F. Populasi dan Sample**

### **1. Populasi**

Populasi adalah kumpulan individu-individu dalam suatu daerah. Maka jelaslah yang dimaksud dengan populasi adalah sejumlah individu yang akan dijadikan subyek dalam penelitian. Berdasarkan pendapat tersebut populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan atau institusi pemerintah. Menurut Arikunto (2012) menyatakan apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Adapun populasi Pegawai Pada CV Sinar Laut Bandar Lampung sebanyak 146 orang pegawai.

### **2. Sample**

Mengambil sampel mengacu kepada metode *stratified random sampling* dengan jumlah sampel dirumuskan oleh *Slovin* (dalam **Riduan**, 2011). Dimana besaran sampel yang digunakan dihitung dengan menggunakan rumus Slovin berikut :

$$\text{Jumlah Sampel} = \frac{N}{1+(N \cdot e^2)}$$

Dimana :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : persentase toleransi ketidakteelitian (presisi) karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir

Maka sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$\sum \text{Sampel} = \frac{146}{1+(146 \times 0,05^2)} = \frac{146}{(1,365)} = 107 \text{ Pegawai}$$

Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian pada Pegawai Pada CV Sinar Laut Bandar Lampung sebanyak 107 Pegawai.

Jumlah tersebut, maka distribusi sampel mengikuti kategori/klasifikasi yang ada di tempat penelitian yang diambil secara proposional melalui random secara rinci sebagai berikut :

**TABEL 3.3 JUMLAH POPULASI DAN SAMPLE PERBAGIAN**

NO	BAGIAN	JUMLAH POPULASI (ORANG)	JUMLAH SAMPEL (ORANG)
1	BENGKEL	16	12
2	KEAMANAN	5	4
3	KENDARAAN	35	26
4	PRODUKSI	32	23
5	ALVA LAVAL	15	11
6	PENJUALAN	17	12
7	KEUANGAN/PENGAWAS	7	5
8	LABORATORIUM	6	4
9	TEKNIK	5	4
10	UMUM	8	6
	<b>JUMLAH</b>	<b>146</b>	<b>107</b>

## G. Uji Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur, valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas menggunakan bantuan program software SPSS. Hasil uji validitas  $r_{hit}$  kemudian di konsultasikan dengan  $r_{tab}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa jika  $r_{hit} > r_{tab}$  maka alat ukur dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data sebaliknya jika  $r_{hit} < r_{tab}$  maka alat ukur yang digunakan dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

**Tabel 3.4 Uji Validitas OCB**

Item Pertanyaan	$r_{tabel}$	Koefisien $r_{hitung}$	Kondisi	Keterangan
1	0,159	0.673	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,159	0.699	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,159	0.680	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,159	0.576	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,159	0.564	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,159	0.677	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,159	0.713	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,159	0.604	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,159	0.566	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,159	0.693	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,159	0.615	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,159	0.634	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,159	0.646	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,159	0.792	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,159	0.432	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	0,159	0.728	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	0,159	0.775	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	0,159	0.612	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
19	0,159	0.685	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20	0,159	0.792	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah, Kuesioner (2019)

Tabel 3.4 dapat diketahui bahwa seluruh item skor pertanyaan yang tentang *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,159$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pertanyaan mengenai *Organizational Citizenship Behavior* tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

**Tabel 3.5 Uji Validitas Motivasi**

Item Pertanyaan	$r_{tabel}$	Koefisien $r_{hitung}$	Kondisi	Keterangan
1	0,159	0.487	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,159	0.723	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,159	0.648	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,159	0.769	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,159	0.751	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,159	0.716	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,159	0.723	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,159	0.731	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,159	0.625	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,159	0.729	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah, Kuesioner (2019)

Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa seluruh item skor pertanyaan yang tentang motivasi memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,159$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pertanyaan mengenai motivasi tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

**Tabel 3.6 Uji Validitas Kinerja Pegawai**

Item Pertanyaan	$r_{tabel}$	Koefisien $r_{hitung}$	Kondisi	Keterangan
1	0,159	0,591	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,159	0,544	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,159	0,617	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,159	0,728	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,159	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,159	0,565	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,159	0,675	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Lanjutan Tabel 3.6

Item Pertanyaan	$r_{\text{tabel}}$	Koefisien $r_{\text{hitung}}$	Kondisi	Keterangan
8	0,159	0,679	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
9	0,159	0,621	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
10	0,159	0,524	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
11	0,159	0,643	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
12	0,159	0,626	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
13	0,159	0,655	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
14	0,159	0,566	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
15	0,159	0,636	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
16	0,159	0,631	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
17	0,159	0,698	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
18	0,159	0,638	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid

**Sumber : Data diolah, Kuesioner (2019)**

Tabel 3.6, dapat diketahui bahwa seluruh item skor pertanyaan yang tentang kinerja pegawai memiliki nilai  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}} = 0,159$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pertanyaan mengenai kinerja pegawai tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah keajegan (konsistensi) alat pengumpul data/instrumen dalam mengukur apa saja yang diukur. Instrumen yang reliabel maksudnya instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas menggunakan bantuan program software SPSS dengan menggunakan uji skala cronbach alpha, alat ukur dikatakan reliabel jika nilai alpha yang didapat  $> 0,60$ . Yaitu :



$$R_{ii} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

$R_{ii}$  = reliabilitas instrument

$K$  = banyaknyabutirpertanyaan

$\sum \sigma^2 b$  = jumlah varian butir

$\sigma t^2$  = varian total

**Tabel 3.7 Interpretasi Nilai r**

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono,2013

Tabel di atas mengenai ketentuan reliabel, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
<i>Organizational Citizenship Behavior (X<sub>1</sub>)</i>	0,931	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
motivasi (X <sub>2</sub> )	0,876	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	0,906	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

**Sumber : Data diolah, Kuesioner (2019)**

Hasil uji reliabilitas tabel 3.8 di atas nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,931 untuk *Organizational Citizenship Behavior (X<sub>1</sub>)* dengan tingkat reliabel sangat tinggi, 0,876 untuk variabel motivasi (X<sub>2</sub>) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan 0,902 untuk variabel kinerja pegawai (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Teknik Analisis Kualitatif

Metode kualitatif yaitu pembahasan dan penguraian terhadap data penelitian dengan menggunakan teori pendamping variabel lalu dicarikan jalan pemecahannya. Dilakukan dengan menggunakan analisis tabulasi baik tabel tunggal maupun persentasi. Cara penggolongan data pada tabel tersebut dengan menggunakan rumus Interval (Sutrisno Hadi, 1991)

$$i = \frac{(NT - NR)}{K}$$

Keterangan :

NT : Nilai Tertinggi

NR : Nilai Terendah

K : Kategori

i : Interval

### 2. Teknik Analisis Kuantitatif

Metode kuantitatif yaitu analisis secara statistik dikarenakan data yang dikumpul adalah berupa data kuantitatif atau data yang berbentuk angka-angka yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner.

#### a) Regresi Linier Berganda

Analisis untuk mengetahui pengaruh OCB dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama di gunakan rumus regresi linier

berganda, pengolahan data dengan menggunakan alat bantu program *software* SPSS.

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + Et$$

Keterangan

$\hat{Y}$  = Kinerja Pegawai

$\alpha$  = Parameter / konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi variabel  $X_1$

$\beta_2$  = Koefisien Regresi variabel  $X_2$

$X_1$  = OCB

$X_2$  = Motivasi kerja

Et = Error term

#### **b) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis untuk mengetahui dan menjelaskan kadar persentase pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menggunakan analisis data Koefisien Penentu (KP) dengan bantuan program *software* SPSS.

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

$r^2$  = Korelasi

KP = Koefisien penentu

## I. Uji Hipotesis

Analisis untuk menguji kebenaran hipotesis secara parsial digunakan uji t menggunakan bantuan program software SPSS dimana jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau Ho ditolak dan Ha diterima:

Ho :  $\beta = 0$  = Tidak ada pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Ha :  $\beta \neq 0$  = Ada pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Adapun rumus uji t tersebut adalah sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

$t_{\text{hit}}$  = Pengujian signifikansi koefisien korelasi *product moment*

$r^2$  = Koefisien Korelasi *Product moment*

n = Jumlah anggota sampel

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis:

1. Ada pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai CV. Sinar Laut Bandar Lampung, maka dapat disimpulkan semakin besar (OCB) yang dimiliki pegawai akan semakin meningkat kinerja pegawai di CV. Sinar Laut Bandar Lampung
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai CV. Sinar Laut Bandar Lampung, maka dapat disimpulkan semakin besar motivasi kerja yang dimiliki pegawai akan semakin meningkat kinerja pegawai di CV. Sinar Laut Bandar Lampung

### **B. Saran**

Hasil kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran antara lain:

1. CV. Sinar Laut dapat membangun kerjasama tim yang baik seperti selalu memberi informasi dengan rekan kerja atau atasan sebelum mengambil

tindakan penting, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat,

2. CV. Sinar Laut untuk memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai untuk dapat memperoleh kesempatan menjadi seorang pemimpin atau memperoleh kendali terhadap pegawai lain.
3. CV. Sinar Laut untuk mengadakan pelatihan dan memberikan kesempatan pada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allison, B.J., Voss, R.S. & Dryer, S. (2001). *Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior*. Journal of Education for Business, 76(5), 282-289
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ardana, I Komang., dkk. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Berber, A., Rofcanin, Y. 2012. Investigation of organization citizenship behavior construct a framework for antecedents and consequences. *International Journal of Business and Social Research (IJBSR)*, 2, 195-210.
- Hadi, 1991, *Pengantar Pengolahan Data*. Jakarta. Sinar Baru
- Hadi, Sutrisno, 2005, *Statistik Jilid 2*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko. 2008. *Manajemen Edisi II*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi. Yogyakarta.
- Harlie, 2010, *Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di tanjung Kalimantan Selatan (2):117-124*
- Hasibuan, Melayu2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta, CV Haji Mas Agung.
- Ilyas, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Evaluasi Penilaian Kinerja)* Jakarta, Rajawali.
- Jahangir, N., Akbar, M. M., Haq, M. 2004. Organizational Citizenship Behavior: it's nature and antecedents. *BRAC University Journal*, 1, 75-85.
- Koopmans, et.al., 2014. *Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire*. Vol.56.

- Mahmudi, 2011. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta. UPP AMPYKPN.
- Meyer, J.P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the Workplace : Toward General Model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Nawawi, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta Jaya Abadi.
- Nielsen, T. M.; Bachrach, D. G.; Sundstrom, E.; Halfhill, T. R. 2012. Utility of OCB: Organizational Citizenship Behavior and Group.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.  
Jakarta:PT. Gramedia Pustaka.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. and Bachrach, D.G. 2000, "Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research", *Journal of Management*, Vol. 26 No. 3, pp. 513-63.
- Putri, Yumna, D dan Utami, Hamidah, N. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 46
- Rivai, 2004, *manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen (edisi kesepuluh)*. Jakarta:Erlangga
- Robbin Stephen P.-Judge Timothy A., 2012. *Perilaku Organisasi, Edisi 12* : Salemba Empat, Jakarta
- Ruky, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Prenhalindo.
- Satriya, Edward dan Iskandar, Dadang. 2016. *Motivation Effect On The Performance Of Emloyees (A Case Study On The Company No Limit Id)*. e-Proceeding of Management.Vol. 3.
- Sloat, K. C. 1999. *Organizational Citizenship: Does Your Firm Inspire To Be "Good Citizenship?"* *Profesional saftey*, Vol. 44: 20-23
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Wirawan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Mas Agung



Winardi, 2013, *Teori Motivasi dan Aplikasinya (Cetakan Kedua)*.  
Jakarta.PT Rineka Cipta.

Wulandari, Puput. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organisational Citizenship Behavior Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta*. Univ. Negeri Yogyakarta

Wursanto, 2014, *Teori Motivasi*: Jakarta:Rineka Sejati.