

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang terdiri dari beberapa wilayah yang dibagi menjadi beberapa provinsi, kabupaten dan kota dimana pada masing-masing wilayah mempunyai pemerintahan daerah yang diatur oleh Undang-undang Negara, hal ini dilakukan dalam rangka memudahkan pelaksanaan pemerintahannya. Pembentukan organisasi pemerintah disuatu wilayah bertujuan untuk membantu penyelenggaraan otonom daerah, lembaga ini berfungsi untuk menjalankan seluruh kegiatan pemerintahan yang bersumber dari masyarakat didaerah wilayah tersebut. Pelaksanaan pemerintahan daerah pada wilayah Kabupaten di pimpin oleh seorang Bupati. Bupati sebagai pemerintah daerah berhak menetapkan peraturan daerah (Perda) untuk membantu mengatur dan menjalankan kegiatan masyarakat sesuai dengan keragaman budaya daerah kabupatennya. Salah satu kewajiban pemerintah daerah adalah mengelolah administrasi kependudukan, dalam pelaksanaannya tugas ini diemban oleh lembaga pemerintahan yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten.

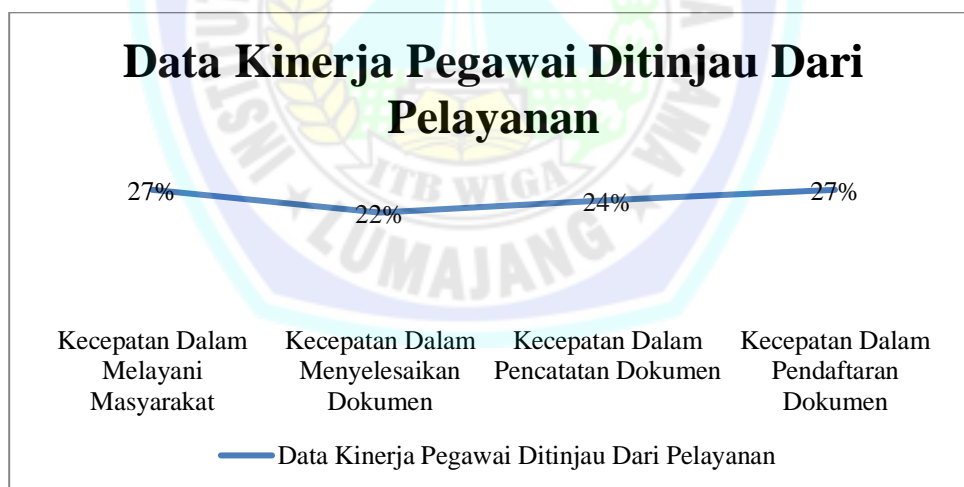
Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten adalah lembaga pemerintah daerah yang menjalankan urusan pelaksanaan otonom daerah dan bertanggung jawab atas urusan rumah tangga pemerintah daerah dan pengelolaan

dan pengurusan kependudukan dan pencatatan sipil. Lembaga ini mempunyai tugas untuk membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil seperti penyusunan kebijakan, evaluasi dan pelaporan dibidang perkawinan, perceraian, kelahiran dan kematian, perubahan status anak dan kewarganegaraan. Lembaga pemerintahan dibawah naungan Kementrian Dalam Negeri (Kemendagri) ini dalam melakukan pekerjaan pegawai wajib memberikan pelayanan berkualitas dengan bertanggung jawab, mudah, cepat, transparan dengan proses yang efektif dan seefisien mungkin, dan hasil yang memuaskan kepada masyarakat, hal ini sesuai dengan visi misi dan tujuan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Sejalan dengan peraturan UU No. 32 Tahun 2004 dari hasil revisi UU No. 22 Tahun 1999 Pemerintahan Daerah dituntut untuk secara terus menerus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan publik. Maka dari itu pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang membutuhkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang amanah dan profesional. Status pegawai Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Lumajang dibagi menjadi dua yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Honorer. Pegawai Honorer dibutuhkan untuk membantu ASN dalam tugasnya.

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada subbag kepegawaian Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Lumajang diperoleh hasil bahwa dengan setiap tugas dan wewenang memiliki resiko yang berbeda-beda.

Namun resiko yang berbeda-beda ini dapat di sikapi dengan ketanggapan dan kesigapan dari pegawai. Kesigapan ini tak luput dari bagaimana pegawai dalam memahami keadaan atau kondisi suatu permasalahan. Permasalahan yang timbul dari suatu kejadian semua akan dibahas oleh suatu *monitoring* dan evaluasi yang kerap dilakukan oleh bagian kepegawaian. Selain itu pegawai di tuntut untuk selalu dapat menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan diemban setiap pegawai. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian target Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang pada tahun 2023.

Berikut adalah data kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang pada tahun 2023 :



Gambar 1.1 Data Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Pelayanan

Sumber : Laporan Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Lumajang Tahun 2023

Dari gambar 1.1 dapat diketahui bahwa penilaian kinerja pegawai pada 2023 dapat dinilai dari kecepatan pegawai dalam melayani masyarakat mencapai 27%, penyelesaian dokumen mencapai 22%, pencatatan dokumen mencapai 24%, dan kecepatan dalam pendaftaran dokumen mencapai 27%.

Untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya diperlukan peraturan dan kebijakan yang digunakan dalam mengatur proses kegiatannya agar tercipta kinerja pegawai yang berkualitas, salah satu penilaian kinerja dapat dilihat dari kedisiplinan kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2019:335) kedisiplinan kerja menggambarkan tingkat kinerja seseorang bagaimana seorang pegawai memiliki kesadaran dan kesediaan dalam menaati segala peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Peraturan diperlukan untuk mewujudkan ketertiban dalam suatu organisasi, jika kedisiplinan peraturan tidak ditegakkan maka sulit untuk organisasi mencapai tujuannya, maka hal itu diantisipasi dengan menciptakan hukuman atau sanksi bagi yang melanggar untuk mendidik pegawai yang tidak disiplin. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang pegawai dalam mengemban dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia dengan tingkat kedisiplin kerja yang tinggi sangat dibutuhkan di era teknologi dan peradaban yang sudah maju ini. Seperti yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2017:130) bahwa disiplin kerja merupakan bagian dari manajemen yang dapat memperteguh pedoman-pedoman yang ada di sebuah organisasi, maka dari itu dibutuhkan tata tertib sebagai rambu-rambu pegawai

dalam bekerja. Hal ini dikarenakan tingkat kedisiplinan yang rendah juga akan menghasilkan kinerja yang rendah sehingga mempersulit organisasi dalam mencapai tujuannya dan membangun citra yang buruk bagi organisasi. Permasalahan mengenai kedisiplinan pegawai ini sangat sering terjadi seperti ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai yang dapat membuat beberapa pekerjaan mengalami kendala dalam prosesnya, ketidaktepatan waktu saat kehadiran dan kepulangan yang biasanya dilakukan lebih awal atau tidak sesuai dengan yang ditentukan perusahaan dan juga tugas yang tidak tepat waktu dalam penyelesaiannya. Pelanggaran tata tertib mengenai atribut yang dipakai dalam proses pekerjaannya. Singodimendjo dalam Sutrisno (2017:94) kedisiplinan dapat dinilai berdasarkan kepatuhan pegawai pada saat jam kerja, ketaatan dalam menggunakan kelengkapan pakaian kerja yang sudah ditentukan dan patuh terhadap standar operasional perusahaan. Kedisiplinan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Lumajang masih menjadi permasalahan yang sering terjadi terutama dikalangan pegawai kontrak di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang. Penerapan disiplin dalam sebuah pekerjaan menjadi sangat krusial karena mempengaruhi proses keefektifitasan dan keefisiensian pencapaian tujuan organisasi. Kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari daftar absensi yang dilakukan pegawai pada setiap harinya. Berikut merupakan rekapitulasi absensi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

**Rekapitulasi Absensi Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan
Sipil Kabupaten Lumajang Tahun 2023**

No	Bulan	JP	JHK	Keterangan			
				T	I	S	A
1	Januari	101	21	12	12	10	10
2	Februari	101	20	11	6	3	22
3	Maret	101	21	8	7	3	17
4	April	101	14	10	5	8	20
5	Mei	101	21	10	7	6	16
6	Juni	101	17	13	6	5	12
7	Juli	101	20	11	10	11	4
8	Agustus	101	22	14	6	11	9
9	September	101	20	10	6	8	11
10	Oktober	101	22	10	7	9	19
11	November	101	22	6	27	7	15
12	Desember	101	19	11	7	10	13
TOTAL			239	126	106	91	203

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai Dispendukcapil Kabupaten Lumajang

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, 2023

Keterangan :

JP = Jumlah Pegawai

JHK = Jumlah Hari Kerja

T = Terlambat

I = Izin

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang tidak disiplin seperti pegawai yang tidak hadir dan terlambat. Berdasarkan tabel absensi tersebut jumlah keterlambatan tertinggi pada bulan Agustus yaitu mencapai 14 keterlambatan pegawai. Jumlah pegawai yang melakukan izin sebanyak 27 pada bulan November, dan jumlah absen mencapai 20 dalam bulan

April. Tingginya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan mengurangi jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program kerja dalam organisasi. Masalah tersebut dikarenakan tingkat kedisiplinan yang masih rendah sehingga berdampak pada kinerja pegawai sehingga menyebabkan proses pelaksanaan program kerja terhambat

Berdasarkan penelitian Yudi Siswadi & Dinda Lestari (2021) disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Temuan serupa juga terdapat dalam penelitian Maizar *et al.* (2023) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan pegawai menerima sanksi hukum yang adil. Sanksi diberikan berdasarkan ketentuan yang berlaku, sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai di tempat kerja. Namun pada peneltian Princesza F.C.P & Antyo Pracoyo (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kantor Pelayanan Bank di klaster Walikota Jakarta Selatan, hal ini dikarenakan pegawai harus mengikuti SOP perusahaan sehingga mau tidak mau pegawai harus taat dan menjalankannya. Kedisiplinan dalam berpakaian dan jam kerja tidak terlalu penting dalam perusahaan dengan bidang tertentu.

Selain disiplin kerja, motivasi dapat juga mendukung kemampuan dan kecakapan pegawai diperusahaan dalam kinerjanya. Motivasi diperlukan untuk mendukung perilaku manusia sebagai tenaga kerja supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Motivasi

mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan tertentu disebut motivasi. Pegawai yang menjalankan tugas dengan semangat dan energik cenderung memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Dalam melakukan kegiatan, seseorang pasti memiliki sesuatu yang mendorong mereka untuk melakukannya (Sutrisno, 2020:109). Sedangkan menurut Lecturer (2018) Motivasi kerja adalah mengarahkan kekuatan dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sedarmayanti (2017:154), menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang kuat bagi seseorang untuk mengambil atau tidak mengambil sikap positif dan negatif secara internal dan eksternal. Motivasi bergerak sebagai perangsang suatu tindakan. Motivasi muncul dari dua sumber yaitu dari dalam diri sendiri dan rangsangan dari luar seperti keadaan, lingkungan dan orang lain. Tingkat motivasi menggambarkan sejauh mana kesungguhan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya untuk menciptakan hasil yang memuaskan bagi perusahaan, hal ini tidak lepas dari peran seorang pemimpin yang harus mempunyai kesadaran dalam memotivasi para bawahannya.

Dalam setiap kegiatannya Pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang selalu mengadakan sesi motivasi setiap pagi sebelum memulai pekerjaannya agar selalu memberikan pelayanan administrasi kependudukan dengan kualitas yang baik sesuai dengan visi misi dan tujuan

perusahaan sehingga menghasilkan kepuasan kerja bagi masyarakat maupun perusahaan. Namun berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja belum bisa membangkitkan dorongan yang kuat bagi pekerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi berperan sebagai komponen penunjang dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Stefan, Popa & Albu (2020) motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang dalam melakukan tindakan. Dalam kenyataannya dilapangan, pegawai dikatakan memiliki semangat dan keinginan untuk menjalankan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik cenderung memiliki motivasi yang kuat sebagai penunjang tercapainya kinerja yang diinginkan. Sebaliknya jika pegawai memiliki motivasi yang lemah dalam kinerjanya maka dapat dilihat dari sikap mereka yang suka bermalas-malasan, menyelesaikan tugas sesuai kehendaknya sendiri tanpa peduli target dan peraturan organisai, hal ini tentu menghambat proses pencapaian tujuannya, maka dari itu keberadaan motivasi menjadi krusial bagi perusahaan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu penting bagi sebuah organisasi diadakan sesi motivasi setiap harinya untuk menciptakan gairah bekerja dan menyelesaikannya pekerjaan dengan baik.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudi Siswadi & Dinda Lestari (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat PT. Bank Sumut Medan. Sementara

itu hasil penelitian Mafiqoh Ambarwati, Kusnanto Darmawan & Mohammad Noor Khairullah (2023) menunjukkan motivasi mempunyai dampak signifikan pada kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Mokhammad Taufik & Sukma Irdiana (2017) menunjukkan bahwa secara parsial motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini tidak sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa terdapat hubungan atau pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai. Pada penelitian Sientha *et. al.*, (2023) menunjukkan hasil motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.Bina Ceria Bersama di Surabaya. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian Maulidatus Sa'adah, Zainul Hidayat & Taufik (2023) menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Perumda Tirta Mahameru Lumajang tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hal ini disebabkan oleh faktor usia pegawai yang relatif sudah berumur dan *image* yang penting kerja.

Selain disiplin dan motivasi, perusahaan juga mengharapkan memiliki pegawai yang mampu dan bersedia melakukan pekerjaan diluar jam kerja yang telah ditetapkan dan yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Hal ini merupakan konsep dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Perilaku ini dapat menyebabkan sikap loyalitas pada pegawai terhadap organisasi. Pegawai dengan perilaku *OCB* adalah aset bagi suatu organisasi. Karena pegawai seperti ini akan sangat mudah mematuhi perintah yang diberikan oleh atasan. Menurut Priansa (2017:340) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku yang didasari oleh keinginan individu untuk

melakukan tugas diluar tugas formalnya dan tidak berkaitan langsung secara eksplisit dengan sistem pemberian penghargaan, hal ini dapat memberikan kontribusi positif pada peningkatan fungsi organisasi. Menurut (Putri &Utami, 2017) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku individu yang independen dan tidak diakui secara langsung atau eksplisit dalam sistem penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektivitas suatu organisasi. Pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku yang tidak mengikat, tidak berkaitan dengan sistem penghargaan formal perusahaan namun secara keseluruhan dapat meningkatkan efektivitas fungsi perusahaan adalah perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku suka rela ditempat kerja yang dilakukan oleh pegawai secara bebas diluar tanggung jawabnya sehingga tidak ada imbalan. Perusahaan yang memiliki pegawai dengan karakter *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang baik, maka memiliki kinerja yang lebih baik. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai semakin tinggi perilaku ini maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Oleh karena itu pengimplementasian perilaku ini sangat diperlukan di setiap lembaga seperti perusahaan dan organisasi untuk mencapai visi misi dan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Adanya pembagian struktural dan fungsional berpengaruh pada perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ini. Seperti yang bisa dilihat dari para pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang terkait perilaku *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) dalam setiap kegiatan pelayanan yang ramah terhadap masyarakat. Selain itu para pegawai selalu membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang dianggapnya sulit.

Suatu organisasi mengharapkan adanya kesadaran pegawainya untuk memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karena dianggap dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dan mampu membantu meningkatkan produktivitas kinerja pegawai. Menurut Gibson *et. al.*, (2011) *organizational citizenship behavior (OCB)* sangat penting dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Perilaku ini bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas pegawai maupun perusahaan yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi. Adanya permasalahan tentang *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ini maka kinerja pegawai bisa menurun dan mengganggu proses pencapaian kinerja yang diharapkan.

Pada penelitian yang dilakukan Kintan Fajria & Juhaeti (2023) menunjukkan hasil *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Tri Winda A. *et. al.*, (2023) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri. Sementara menurut Sedarmayanti, Kurhayadi & Gemma Duke Satrio juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang. Hal ini dikarenakan tidak

adanya keluhan pada pekerjaan mereka. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dedy Kristiawan & Nurul Sapta Widodo (2020) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara parsial memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Nganjuk. Didukung dengan penelitian Annisa Sari, Abd. Kodir Djaelani & Eka Farida (2021) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Tulungagung. Hal ini dikarenakan pegawai BKPSDM Tulungagung merasakan beban kerja dimana mereka sering mengeluhkan tugas kantor masing-masing.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu, terdapat hasil yang tidak sesuai dengan yang diharapkan, hal ini merupakan keunikan dari penelitian ini. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja pegawai pada salah satu lembaga pemerintahan di Lumajang yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

Berdasarkan penjelasan diatas, lembaga pemerintahan yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang harus mengetahui dan memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan wajib bagi lembaga pemerintahan daerah untuk merumuskan strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai agar dapat mencapai keefektifan dan keefisienan dalam pekerjaannya dan menghasilkan kepuasan bagi masyarakat dan pegawai

itu sendiri. Berdasarkan hal ini, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang)**”.

1.2 Batasan Masalah

Agar penjelasan menjadi lebih muda untuk dipahami, perlu ditetapkan batasan-batasan guna menjaga fokus dan mencegah penyimpangan. Berikut adalah beberapa batasan masalah yang relevan dengan penelitian ini :

- a. Penelitian dilakukan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Penelitian ini hanya difokuskan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang sehingga hasil penelitian ini hanya dapat digunakan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.
- c. Penelitian dilakukan pada tahun 2024.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang ?

- b. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang ?
- c. Apakah *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang ?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini dilakukan :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

1. Untuk memenuhi tugas akhir sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Strata Satu (S1) pada Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang.
2. Manfaat dari penelitian ini secara teoritis untuk menambah wawasan teori tentang variabel-variabel dalam menentukan kinerja pegawai seperti disiplin kerja, motivasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai pedoman referensi penelitian pada masa yang akan datang.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja, motivasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang

Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan dan referensi serta sebagai inspirasi bagi kalangan akademis dalam penelitian selanjutnya dan diharapkan dapat menyempurnakan kelemahan serta dapat memunculkan ide-ide baru dimasa yang akan datang yang berhubungan

dengan disiplin kerja, motivasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan untuk meningkatkan kemampuan untuk memahami dan mengembangkan kemampuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja pegawai. Selain itu sekaligus sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Strata Satu (S1) pada Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang.

3. Bagi Instasi Terkait

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan dapat menjadi tolak ukur untuk pertimbangan pengelolaan dan pengembangan kinerja pegawai agar lebih diperhatikan lagi terkait beberapa faktor yang dapat mempengaruhi agar dikemudian hari dapat membuat prestasi para pegawai pada instasi meningkat seiring dengan meningkatnya kinerja pegawai honorernya.