

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

a. *Resource Based View Theory*

Penelitian ini menggunakan *Resource Based View Theory* yang dikemukakan oleh Wernerfelt (1984) sebagai landasannya. Teori ini menekankan pentingnya sumber daya dan kemampuan perusahaan dalam mencapai keunggulan yang kompetitif. Menurut Ghazali (2022) *Resource Based View Theory* memfokuskan sumber daya internal perusahaan yang menjadi fokus manajemen untuk menemukan asset, kapabilitas, dan kemampuan yang berpotensi memberikan keunggulan kompetitif yang unggul. *Resource Based View Theory* menjadi kerangka kerja manajerial yang digunakan untuk menentukan sumber daya strategis yang dapat digunakan perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Keunggulan tersebut dapat berupa profitabilitas perusahaan yang baik dan kinerja pegawai perusahaan yang baik. Sehingga dapat membantu perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lainnya. Keunggulan - keunggulan yang dimiliki perusahaan akan meningkatkan nilai perusahaan. Setiap perusahaan pasti memiliki nilai yang berbeda-beda untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Nimtrakoon, 2015). Dalam teori *Resource Based View* menyatakan untuk unggul dalam bersaing, sebuah perusahaan harus memperhatikan dan mengarahkan sumber daya

yang berharga dan langkah untuk perusahaan mempertahankan keunggulan kompetitifnya yang akan digunakan untuk mencegah aktivitas pergantian dan peniruan atau sesuatu yang menimbulkan ancaman. Jika tekanan persaingan meningkat, keunggulan bersaing perusahaan dapat berkurang, Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mengkoordinasikan sumber daya strategis dengan baik karena kompetensi yang unik dan sumber daya khusus adalah kunci untuk membangun kompetensi dan pada akhirnya mencapai kinerja yang tinggi (Dasuki, 2021). Bila pegawai perusahaan mempunyai kompetensi yang tinggi, mereka akan melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan tujuan dan nilai perusahaan.

Salah satu sumber daya perusahaan yaitu modal intelektual yang merupakan sumber daya tidak berwujud yang berpotensi dimasa depan dan sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kemampuan bersaing dan kinerja perusahaan atau organisasi (Christa & Sambung, 2021). Modal intelektual mencakup pengetahuan pegawai, organisasi dan kemampuan untuk menciptakan nilai tambah (La Jejen, 2021). Teori *Resource Based View* lebih memperhatikan analisis internal perusahaan, namun juga tidak mengabaikan faktor eksternal perusahaan. Modal intelektual yang dimiliki perusahaan harus dikelola dengan baik untuk memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan atau organisasi, hal ini dijadikan landasan bagi sebuah perusahaan. Dengan menggunakan modal intelektual, maka akan perusahaan akan mengetahui bagaimana menggunakan sumber daya lainnya.

2.1.2 Perilaku Organisasi

a. Pengertian Perilaku Organisasi

Pembentukan sebuah organisasi mempunyai tujuan tertentu yang harus dicapai melalui kerja sama manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Perencanaan yang digunakan dalam mencapai tujuan dilakukan dengan proses yang sudah ditentukan. Efektif tidaknya kebijakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung pada perilaku organisasi, baik secara individu maupun kelompok. Manajemen adalah pendayagunaan sumber daya yang dimiliki organisasi guna mencapai tujuan organisasi yang telah di tentukan. Pengelolaan manajemen yang baik akan mengarahkan perilaku orang-orang untuk melakukan kerja sama dalam meningkatkan kinerja secara strategis, etis, dan sosial untuk mencapai tujuan organisasi (Sinambela, 2019:3). Sikap dan perilaku yang bermacam-macam dalam setiap perilaku manusia dalam organisasi dipelajari untuk mengetahui solusi tentang bagaimana manajemen dapat mengelola organisasi secara efektif. Dalam ilmu perilaku organisasi yang menjadi fokus utama adalah perilaku manusia yang ada didalam oraganisasi tersebut.

Menurut Hartini *et. al* (2021:22) menyatakan perilaku organisasi adalah studi tentang perilaku manusia dalam pengaturan organisasi, artinya studi dilakukan untuk mengamati dan meneliti perilaku individu itu sendiri, individu dalam kelompok, dan kebiasaan perilaku organisasi. Robbins & Judge dalam Supartha & Sintaasih (2017:1) menyatakan bahwa perilaku organisasi merupakan suatu bidang studi yang menginvestigasi dampak

individu, kelompok, maupun struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan tersebut untuk memperbaiki efektivitas organisasi. Menurut Amir (2017:4) perilaku organisasi adalah studi tentang bagaimana individu berpikir, merasakan, dan melakukan sesuatu dalam organisasi. Perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mencakup aspek-aspek tingkah laku manusia dalam organisasi atau kelompok tertentu untuk mendeterminasi bagaimana perilaku manusia mempengaruhi usaha pencapaian tujuan organisasi (Hartini *et.al.*, 2021:24). Menurut Sokarno dalam Suryani *et. al.*, (2019:11) mengatakan bahwa perilaku organisasi merupakan bidang yang penting untuk dapat memahami, menjelaskan, memperkirakan dan mempengaruhi/mengubah perilaku manusia yang terjadi di organisasi tempat kerja. Menurut Clumming dalam Priansa (2017:10) perilaku organisasi merupakan cara berpikir dan cara untuk memahami suatu masalah dengan menjelaskannya secara nyata kemudian melakukan tindakan pemecahan masalah tersebut.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan ahli diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan bidang ilmu yang mempelajari perilaku manusia dalam organisasi baik itu perilaku individu, individu dalam kelompok maupun organisasi itu sendiri dan bagaimana cara mereka berpikir, merasakan dan melakukan kegiatan didalam organisasi dengan menerapkan ilmu tersebut untuk memecahkan masalah yang mempengaruhi efektivitas organisasi dan dalam mencapai tujuannya.

b. Ruang Lingkup Perilaku Organisasi

Menurut McShane and Glinow (2008) dalam Sintaasih & Supartha (2017:10), mengemukakan bahwa dalam ilmu perilaku organisasi ada tiga karakteristik yang menjadi fokus utama adalah yaitu :

- 1) Perilaku. Untuk memahami perilaku dalam keorganisasian maka harus mampu memahami perilaku macam-macam individu dalam organisasi. Tujuan mempelajari ilmu perilaku organisasi yaitu agar dapat memahami dan menjelaskan berbagai kejadian yang terjadi dalam organisasi, hal ini dapat mengembangkan cara kita berpikir tentang kejadian didalam lingkungan organisasi. Tujuan kedua yaitu agar kita mampu memprediksi dan menjelaskan berbagai kejadian di organisasi, jika kita menemukan pola kejadian yang berulang-ulang dalam organisasi, maka kita harus mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang menyebabkan suatu kejadian itu terjadi, hal ini dapat membuat lingkungan lebih stabil. Tujuan ketiga yaitu agar pimpinan dapat mengendalikan perilaku-perilaku yang diinginkan dalam organisasi dan meminimalisir perilaku-perilaku yang tidak diinginkan.
- 2) Struktur. Struktur organisasi mempunyai dampak besar terhadap perilaku organisasi baik pada individu dalam organisasi maupun efektivitas organisasi tersebut. Struktur berkaitan erat dengan Hubungan yang bersifat tetap dalam organisasi, bagaimana perencanaan pekerjaan dirancang, dan bagaimana pekerjaan itu diatur dalam organisasi.

3) Proses. Proses organisasi berhubungan dengan interaksi diantara para anggotanya. Proses organisasi meliputi komunikasi, kepemimpinan dan proses pengambilan keputusan dan kekuasaan. Salah satu pertimbangan utama dalam merancang sebuah struktur pada organisasi adalah agar bagaimana proses tersebut dapat dilakukan secara efektif dan seefisien mungkin.

c. Pendekatan dalam Perilaku Organisasi

Priansa (2017:11) menyatakan pendekatan dalam perilaku organisasi dapat dilakukan dengan beberapa pendekatan sebagai berikut :

- 1) Pendekatan sumber daya manusia dan kinerja. Pendekatan ini memandang bahwa pegawai perlu dibantu agar menghasilkan kinerja yang baik dan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan kewajibannya, serta dapat berkontribusi dengan optimal terhadap organisasi.
- 2) Pendekatan Kontingensi. Pendekatan ini memandang bahwa lingkungan dapat mempengaruhi perilaku organisasi dalam mencapai keefektifan.
- 3) Pendekatan Produktivitas. Pendekatan ini mengukur seberapa efisien organisasi untuk menghasilkan *output* yang diinginkan, seberapa baik penggunaan sumber daya yang ada di dalam organisasi.
- 4) Pendekatan Sistem. Penggunaan pendekatan ini menerapkan sistem sosial, dimana di dalamnya terdapat interaksi antar berbagai macam karakter manusia.

- 5) Pendekatan Teknologi. Pendekatan ini didalamnya menggunakan teknologi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi agar lebih efektif dan efisien.

d. Prinsip –prinsip Perilaku Organisasi

Prinsip–prinsip perilaku organisasi menurut Priansa (2017:12) adalah sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan. Pengetahuan adalah dasar penting bagi sebuah organisasi, hanya organisasi yang unggul yang mampu mendapatkan, menyalurkan dan menjadikan pengetahuan sebagai nilai kompetitif. Pengetahuan berhubungan dengan sumber daya yang dimiliki organisasi dan sejauh mana pengetahuan tersebut tumbuh dan berkembang.
- 2) Kemampuan. Sejak lahir manusia memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Kemampuan seseorang dapat mempengaruhi perilakunya dalam organisasi, prinsip kemampuan sangat penting untuk mengetahui alasan seseorang berperilaku.
- 3) Kebutuhan. Dorongan yang membuat seseorang melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya. Hal ini dapat dipergunakan untuk memprediksi dan menjelaskan perilaku yang mengarah pada tujuan perusahaan.
- 4) Membuat Pilihan Untuk Bertindak. Keyakinan seseorang dalam memilih berperilaku demikian untuk mendapatkan hasil tertentu. Bagaimana ia bertindak disaat mempunyai kesempatan memilih atas perilakunya.

- 5) Pengalaman. Seseorang akan secara selektif memilih lingkungan agar sesuai dengan kebutuhannya. Dimana ia akan membuat lingkungan itu mempunyai arti baginya.
- 6) Reaksi. Perasaan senang dan tidak senang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dan bagaimana ia akan berinteraksi dengan manusia lainnya. Penghasilan yang tinggi belum tentu dapat menjamin seseorang dapat memperoleh kepuasan.

e. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi menurut (Gani *et al.*, 2020:127) adalah sebagai berikut :

- 1) Peningkatan Produktivitas. Produktivitas yaitu suatu ukuran masukkan dan keluaran, dimana organisasi dikatakan produktif jika dapat mengubah masukkan menjadi keluaran yang paling rendah.
- 2) Pengurangan Kemangkiran. Kemangkiran adalah tindakan tidak masuk kerja seseorang tanpa alasan. Tingkat kemangkiran yang tinggi dapat mempengaruhi secara langsung pada efektivitas dan efisiensi organisasi.
- 3) Penurunan *Turnover*. *Turnover* yaitu tindakan pengunduran diri pegawai secara permanen namun ada penggantinya, meskipun ada pengganti namun pimpinan harus mulai dari awal lagi untuk memberi penjelasan terkait pekerjaan yang akan dilakuakn hal ini tentu dapat mengurangi efektivitas dan efisiensi dari organisasi, namun hal tersebut juga dapat memberi peluang pada organisasi untuk mendapatkan pegawai yang lebih baik.

4) Kepuasan Kerja. Kesesuaian antara banyaknya bayaran yang mereka terima dari apa yang mereka kerjakan dengan keyakinan yang harus mereka terima atau harapan yang mereka inginkan adalah pengertian kepuasan kerja. Pegawai dikatakan puas bila apa yang mereka terima sudah sesuai atau bahkan melebihi harapan atau keyakinan mereka.

2.1.3 Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Sinambela *et. al* (2019:10) kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian dibidang tertentu. Mangkunegara (2016: 67) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pada pegawai tersebut. Menurut Gibson (2003:355) kinerja adalah hasil kerja yang berkaitan dengan tujuan organisasi, efisiensi dan efektivitas kinerja lainnya. Pencapaian Tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok pegawai dalam menyelesaikan tugas tertentu dan dalam kurun waktu dibandingkan dengan kemungkinan yang berbeda, seperti standar kerja, indikator atau tujuan, atau standar yang telah disepakati kedua belah pihak (Amalia & Fakhri, 2016). Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2019:11) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab pada masing-masing bidang, sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif dengan sesuai peraturan dan hukum yang ada.

b. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Sinambela (2019: 213), menyatakan bahwa terdapat beberapa metode penilaian kinerja pegawai yang digunakan :

- 1) Metode *Rating Scale*, metode penilaian yang paling sederhana dan paling banyak digunakan. Metode *Rating Scale* ini menggunakan skala untuk menilai kinerja pegawainya. Dalam metode ini penilai akan mencetak formulir bagi setiap pegawai yang akan dinilai. Skala ini terdiri dari deskripsi kinerja dan garis dengan berbagai angka yang diletakkan di sepanjang garis dan terkadang disertai sedikit deskripsi dibawahnya. misalnya dari skala “Memuaskan” hingga “Tidak Memuaskan” ataupun dari skala “Sangat Baik” hingga “Sangat Buruk”. Skala penilaian tersebut biasanya dikonversi ke nilai angka seperti 5 (Sangat Baik), 4 (Baik), 3 (Cukup), 2 (Buruk) dan 1 (Sangat Buruk).
- 2) Metode Peringkat Alternatif (*Alternation Ranking Method*), yaitu metode yang populer karena banyak digunakan oleh perusahaan dengan cara membuat pemeringkatan pada pegawai, mulai dari yang terbaik hingga terburuk dalam beberapa aspek.
- 3) Metode *Checklist*, metode penilaian kinerja yang terdiri dari serangkaian standar kerja yang berbentuk pernyataan dengan pertanyaan

dan jawaban “ya” atau “tidak” yang telah disiapkan oleh manajer. Metode ini dalam setiap pernyataan mempunyai nilai yang diberikan kepadanya dan menjelaskan tentang perilaku perseorangan.

- 4) Metode *Critical Incident*, Dengan metode ini, pengevaluasi adalah seorang Manajer yang harus terus menerus mencatat insiden atau perilaku bawahannya baik positif maupun negatif. Namun pada umumnya, perilaku atau insiden yang dicatat adalah insiden atau perilaku yang sangat ekstrem.
- 5) Metode *Essay*, dalam metode ini tidak diperlukan blanko rumit. efektivitas metode ini tergantung pada keahlian upaya penulis dalam penulisan komentar yang terinci. Metode *Essay* ini juga bersifat deskriptif sehingga metode ini hanya memberikan informasi kualitatif tentang pegawai. Dengan tidak adanya data kuantitatif, evaluasi akan mengalami masalah subyektif. Meskipun demikian, Metode Esai adalah awal yang baik dan sangat bermanfaat jika digunakan bersama dengan metode penilaian kinerja lainnya.
- 6) Metode *Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS)*, yaitu skala penilaian yang diberi bobot perilaku, dimana metode ini mengandalkan kejadian-kejadian yang menggambarkan perilaku baik, rata-rata, tidak baik untuk masing-masing kategori jabatan. metode ini menggabungkan pendekatan perilaku dan sifat pada diri pegawai.
- 7) Metode *Behavioral Observation Scales (BOS)*, metode ini juga menggunakan teknik kejadian-kejadian untuk mengidentifikasi perilaku

dibidang pekerjaannya. Perbedaan BARS dengan BOS yaitu berdasarkan waktu.

- 8) Metode Format Berdasarkan *Output*, pendekatan yang mengacu pada norma dan standar absolut, pendekatan yang menganggap bahwa analisis jabatan digunakan untuk mengidentifikasi tanggung jawab dan tugas jabatan penting.
- 9) Metode Standar Campuran, digunakan dalam mengevaluasi kinerja pegawai. Dilakukan dengan cara menggabungkan sebuah pernyataan secara berurutan. Dari setiap indikator yang ingin dinilai oleh manajer, akan menunjukkan performa pegawai yang terakhir ini, akankah lebih baik atau sama saja dari sebelumnya, atau bahkan lebih buruk dari sebelumnya.
- 10) Metode Distribusi Paksa (*Forced Distribution Method*), bertujuan agar manajer tidak memberikan nilai tinggi untuk semua pegawainya. Metode ini dilakukan dengan cara seorang manajer atau supervisor mengobservasi kinerja pegawai secara terlebih dulu dan tersembunyi, lalu memasukannya ke dalam klasifikasi pegawai. Namun metode ini akan meningkatkan risiko berupa dampak negatif yang bersifat diskriminatif.
- 11) Metode Perbandingan Berpasangan (*Paired Comparison Method*). Dalam metode ini dilakukan dengan cara memasangkan dan membandingkan setiap pegawai dengan pegawai lainnya, berguna untuk memberikan informasi lebih terkait perbedaan pegawai. Metode ini juga

mempunyai kelebihan karena adanya pengecekan yang konsisten oleh profesional dalam perusahaan, sehingga metode ini sering dikatakan sebagai metode yang paling akurat.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan Keahlian, yaitu kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.
- 2) Pengetahuan, yaitu pemahaman dan pengetahuan yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya di suatu perusahaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya secara baik dapat memberikan hasil kerja yang baik, dan demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan Kerja, Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya, rancangan kerja yang baik dapat membantu pekerjaan terselesaikan dengan baik pula.
- 4) Kepribadian, yaitu kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Jika seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik seperti jujur dan disiplin, maka akan dapat melakukan pekerjaan

secara sungguh-sungguh penuh dan tanggungjawab sehingga hasil pekerjaannya baik juga, begitupun sebaliknya.

- 5) Motivasi Kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Apabila pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dorongan yang baik ini akan menghasilkan kinerja yang baik.
- 6) Kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya Kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Contoh macam-macam gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan karismatik, demokratis dan otoriter dimana mereka mempunyai cara tersendiri dalam menghadapi dan memerintahkan bawahannya.
- 8) Budaya Organisasi, yaitu kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur setiap kegiatan dalam pekerjaan yang harus dipatuhi oleh semua anggota suatu perusahaan.
- 9) Kepuasan Kerja, merupakan perasaan bahagia atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah dalam melakukan suatu pekerjaan. Perasaan ini akan membantu pegawai dalam mewujudkan kinerja yang diharapkan perusahaan.

- 10) Lingkungan Kerja, Merupakan suasana atau kondisi di sekitar tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan kinerja yang baik.
- 11) Loyalitas, yaitu kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan dibutuhkan perusahaan dalam mendukung proses pencapaian tujuan.
- 12) Komitmen, merupakan kepatuhan pegawai dalam menjalankan kebijakan atau peraturan yang telah ditentukan perusahaan dalam bekerja.
- 13) Disiplin Kerja, yaitu usaha pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin dapat berupa ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya, berpakaian sesuai dengan peraturan perusahaan.

d. Indikator –indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016:260) menyatakan bahwa ada 5 indikator kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas, tingkat dimana hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna. Hal ini menggambarkan seberapa baik seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.
- 2) Kuantitas, jumlah siklus pekerjaan yang diselesaikan atau seberapa lama seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari kecepatan pegawai dan kemampuan dalam tugasnya.

- 3) Ketepatan waktu, yaitu tingkat penyelesaian tugas atau pekerjaan pada awal waktu yang sudah ditentukan perusahaan, tidak terlambat dalam penyelesaiannya.
- 4) Efisiensi, yaitu tingkat penggunaan sumber daya perusahaan berupa tenaga, uang, teknologi dan bahan baku dengan semaksimal mungkin oleh pegawai.
- 5) Kemandirian, sejauh mana pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya tanpa arahan atau bimbingan pengawas. Artinya pegawai dalam melakukan tugasnya tidak memerlukan pengawasan yang serius karena ia sudah mengerti dan memahami pekerjaannya.

2.1.4 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan hal penting bagi perusahaan karena digunakan untuk memotivasi pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara tepat waktu dengan kualitas kerja yang baik. Disiplin juga membantu mendidik pegawai untuk mematuhi dan menerapkan dalam setiap pekerjaan sesuai dengan target perusahaan agar dapat mencapai tujuannya. Kedisiplinan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia untuk mengukur prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai (Hasibuan, 2016:193). Semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya

Menurut Sutrisno (2016:89) Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang ada dan sudah ditentukan perusahaan baik berupa peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mematuhi dan melaksanakan semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang telah diberlakukan (Hasibuan, 2016:115). Menurut Sinambela (2019 : 335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus –menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan menghindari pelanggaran aturan yang diterapkan. Menurut Zainal (2018:599) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan pemimpin perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran agar mematuhi peraturan dan norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa penjelasan yang di paparkan beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap seseorang dalam mentaati setiap peraturan perusahaan yang berlaku, baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis dan memiliki sanksi ketika seseorang melanggarnya. Peraturan dalam perusahaan diperlukan dalam rangka membimbing pegawai untuk menciptakan tata tertib diperusahaan. Terciptanya sikap ini diharapkan dan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Jika suatu perusahaan tidak menerapkan kedisiplinan yang baik maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2018 :190) terdapat 5 jenis disiplin yang di antaranya adalah sebagai berikut.

- 1) Disiplin Diri. Disiplin diri merupakan disiplin dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan/ kegiatan dalam hidupnya dengan teratur sesuai dengan rencana ataupun jadwal. Melalui disiplin diri, pegawai akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain.
- 2) Disiplin Kelompok. Sikap disiplin kelompok dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.
- 3) Disiplin Preventif. Disiplin preventif adalah upaya yang dilakukan organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim pada organisasi, dimana semua anggotanya dapat melaksanakan dan menaati peraturan yang telah ditentukan. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin diri pegawai untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.
- 4) Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah upaya organisasi dalam memperbaiki dan menindak pegawai yang melanggar aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah pegawai melakukan perbuatan yang tidak baik atau melanggar peraturan pada organisasi tersebut.
- 5) Disiplin Progresif. Disiplin progresif adalah upaya organisasi agar pegawai tidak melakukan pelanggaran secara berulang dengan

memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggar. Hukuman untuk disiplin progresif yang akan diberikan kepada pegawai seperti teguran secara lisan oleh atasan, di *skorsing* atau bahkan juga akan diberhentikan.

c. Prinsip –Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Bacal (2002) dalam Sinambela (2019:343) ada beberapa prinsip yang seharusnya menjadi pedoman perusahaan dalam disiplin kerja :

- 1) Mengambil tindakan disipliner sesuai dengan hukum atau sanksi yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan sesuai dengan perjanjian kontrak.
- 2) Mendokumentasikan tindakan disipliner secara lengkap, dan mendetail kekurangan dalam kinerja, bagaimana hal tersebut dapat teridentifikasi, bagaimana hal itu bisa dikomunikasikan dengan pegawai yang bersangkutan, dan langkah-langkah yang telah diambil untuk mencari solusi dari pemasalahan.
- 3) Tindakan disipliner yang akan diambil harusnya menggunakan paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja.
- 4) Semakin besar tingkat pemaksaan yang diterapkan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai *win-win solution* yang konstruktif dan tahan lama. Hendaknya menggunakan tindakan disipliner yang keras hanya bila sungguh-sungguh diperlukan dan dibenarkan oleh seriusnya masalah yang dihadapi.

- 5) Semakin pimpinan mampu menjelaskan gambaran permasalahan kinerja pegawai yang terjadi, semakin besar kemungkinan pimpinan dapat memecahkan bersama pegawai yang bersangkutan, dan semakin besar pula perlindungan hukum yang didapatkan bila terpaksa mengambil tindakan disipliner yang keras.

Sementara menurut Henry Simamora dalam Sinambela (2019:344) menjelaskan ada tujuh prinsip baku yang harus diperhatikan dalam menegakkan kedisiplinan secara efektif :

- 1) Prosedur dan kebijakan yang pasti, seorang pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian pada berbagai keluhan pegawai. Hal ini mendorong tumbuhnya disiplin kerja pegawai artinya pemimpin harus menetapkan perilaku seperti apa yang diharapkan dari kalangan karyawan dan bagaimana mencapainya. Tujuannya adalah untuk menciptakan bentuk disiplin yang konstruktif dan positif melalui kepemimpinan yang baik dan pelatihan yang memadai bagi segenap pegawai.
- 2) Tanggung jawab kepenyeliaan/ kepengawasan, pengawas harus harusnya bertanggung jawab atas inisiasi tindakan disipliner. Sebagian besar organisasi bergantung pada pengawas dalam mengevaluasi bawahannya, dan mengambil tindakan pertama pada saat kesulitan muncul karena pengawas mempunyai otoritas mengeluarkan peringatan verbal dan teguran lisan dan jika dibutuhkan dapat berupa teguran tertulis. Pengawas

biasanya akan mengonsultasikan kepada manajemen yang jenjangnya lebih tinggi.

- 3) Mengomunikasikan peraturan, Para pegawai harusnya mengetahui berbagai peraturan perusahaan dan standar serta konsekuensi pelanggaran terhadapnya. Setiap karyawan dan pengawas hendaknya memahami kebijakan dan prosedur disiplin secara penuh.
- 4) Tanggung jawab pemaparan bukti, yaitu meganggap Individu tidak bersalah sampai terbukti bahwa orang-orang itu benar-benar bersalah. Perusahaan harus bisa membuktikan bahwa pegawai secara nyata bersalah sebelum menjatuhkan hukuman. Manajer harus mengumpulkan berbagai bukti dan mendokumentasikan untuk menjustifikasi disiplin.
- 5) Perlakuan yang konsisten, Peraturan dan hukuman harus diberlakukan secara tidak memihak dan tanpa diskriminasi. Penegakan disiplin yang berat sebelah bukan hanya merusak efektivitas sistem disiplin, namun juga dapat memberi kesan di kalangan pegawai bahwa ada favoritisme dan diskriminasi. Konsistensi perlakuan merupakan salah satu prinsip yang paling penting dan yang sering diabaikan. Manajer seharusnya menghukum seseorang karena suatu pelanggaran dengan batas konsekuensi yang sudah ditentukan perusahaan.
- 6) Pertimbangan atas berbagai situasi, Kebutuhan akan konsistensi perlakuan tidak selalu berarti bahwa dua orang yang melakukan pelanggaran yang identik akan selalu mendapat hukuman yang sama. Situasi dalam suatu kasus juga harus dipertimbangkan dengan fakta-fakta

yang menggambarkan pelanggaran. Skala hukuman yang seragam pada setiap pelanggaran akan menciptakan kekonsistenan dalam kedisiplinan. Skala hukuman yang ditentukan dapat mengurangi kemungkinan tindakan disipliner.

- 7) Peraturan dan hukuman yang masuk akal, Kalaupun perusahaan leluasa untuk merumuskan peraturan apapun, peraturan itu seharusnya wajar dan normal. Hukuman yang wajar, artinya hukuman yang keras akan diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan dengan level tinggi karena jika hukuman tidak masuk akal atau tidak sesuai maka, akan menciptakan sikap negatif terhadap disiplin pegawai.

d. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2018:219) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

- 1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi. Besar/kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Para pegawai cenderung mematuhi peraturan jika ia merasa bahwa kerja kerasnya yang telah diberikan untuk perusahaan akan mendapat balas jasa yang setimpal. Bila ia menerima kompensasi yang memadai maka mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun dan berusaha untuk bekerja dengan maksimal. Namun apabila kompensasi tidak memadai maka pekerjaan yang dilakukan akan merasa terganggu dan berat, hal ini menyebabkan pegawai mencari tambahan penghasilan lain di dalam maupun diluar sehingga sering terjadi mangkir kerja, izin ke luar. Hal ini

dikarenakan dengan penerimaan kompensasi yang memadai maka kebutuhan primer pegawai dapat terpenuhi.

- 2) Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan. Keteladanan pemimpin sangat berpengaruh pada kedisiplinan pegawai dibawahnya. Karena para pegawai akan melihat bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia bisa mengendalikan diri dalam ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat melanggar peraturan perusahaan yang dibuatnya. Pemimpin menjadi contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap. Oleh karena itu jika seorang pemimpin ingin menciptakan kedisiplinan dalam perusahaan maka ia adalah orang pertama yang harus mempraktekkan agar dapat dicontoh pegawainya.
- 3) Ada Tidaknya Aturan Pasti yang Dapat Dijadikan Pegangan. Bila tidak ada peraturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan, maka disiplin kerja tidak dapat terlaksana dengan baik dalam perusahaan. Disiplin harusnya tidak hanya dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah menyesuaikan kondisi. Namun harus secara jelas tertulis, maka pegawai mendapat kepastian dalam memegang pedoman mengenai apa saja yang boleh dan tidak untuk dilakukan, sehingga dapat menghindarkan diri dari perilaku melanggar.
- 4) Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Tindakan. Diperlukannya keberanian seorang pemimpin dalam menindak pegawai yang melanggar peraturan perusahaan sesuai dengan tingkat pelanggarannya. Adanya

tindakan indisipliner sesuai dengan sanksi yang ada, maka para pegawai akan merasa terlindungi dalam hatinya untuk tidak melakukan pelanggaran. Dengan kondisi seperti ini maka pegawai akan menghindari sikap melanggar yang nantinya bisa merugikan perusahaan. Apabila pemimpin tidak menindak pegawai yang melanggar, maka karyawan akan meremehkan pekerjaannya dan meragukan pentingnya kedisiplinan ditempat kerja.

- 5) Ada Tidaknya Pengawasan Dari Pimpinan. Perlunya pengawasan pada setiap kegiatan perusahaan karena akan mengarahkan pegawai dalam pelaksanaan tugasnya atau kerjanya dengan tepat sesuai dengan perusahaan.
- 6) Ada Tidaknya Perhatian Dari Para Pegawai. Pegawai tidak hanya membutuhkan kompensasi dan penghargaan, namun juga perhatian dari pemimpin. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan solusinya. Dalam menciptakan kedisiplinan kerja yang baik, pemimpin harus dapat memberi perhatian kepada pegawainya. Pemimpin tidak hanya harus dekat secara fisik namun juga harus dekat secara batin, dengan demikian pemimpin akan selalu dihormati dan dihargai pegawai dan memunculkan semangat kerja sehingga meningkatkan prestasi pegawai.
- 7) Diciptakannya Kebiasaan-kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin Kerja. Menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang dapat mendukung tegaknya disiplin kerja di perusahaan seperti saling menghormati

ditempat kerja, memberikan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga dapat memunculkan kebanggaan pada diri pegawai, mengikut sertakan pegawai dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaannya mereka, saling menjaga komunikasi, dan memberi informasi jika ada kepentingan, izin dan lain-lain, walaupun kepada bawahannya sekalipun.

e. Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Menurut Kompri (2020:178) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai diperusahaan yaitu sebagai berikut :

- 1) Tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan berperan dalam mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Penetapan tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuannya agar dapat bekerja sungguh-sungguh disiplin dalam pekerjaannya. Namun, jika pekerjaan diluar kemampuannya atau jauh dari kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah. Misalkan pekerjaan dosen diberikan kepada satpam kampus. Jelas penjaga kampus akan kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Disinilah pentingnya penerapan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- 2) Teladan pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan

dan panutan oleh para bawahannya. Teladan pimpinan yang baik seperti jujur, adil, dan disiplin maka bawahan akan ikut baik dan sebaliknya jika teladan pimpinan kurang baik maka bawahan akan mengikutinya.

- 3) Balas jasa. Balas jasa dapat berupa gaji dan kesejahteraan. Hal ini dapat memengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan. Dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan perlu memberikan balas jasa kepada pegawainya. Semakin besar balas jasa maka semakin baik pula kedisiplinan yang dibangun begitupun sebaliknya jika balas jasanya kecil maka kedisiplinan pegawainya rendah.
- 4) Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya, keadilan menjadi dasar adanya kebijakan dalam pemberian balas jasa berupa pengakuan dan hukuman yang memicu terbentuknya kedisiplinan pegawai yang baik. Dengan penerapan keadilan maka setiap perusahaan dapat membentuk kedisiplinan pegawai yang baik pula.
- 5) Pengawasan Melekat (Waskat). Waskat merupakan tindakan nyata yang paling efektif dalam membentuk kedisiplinan pegawai, dengan waskat berarti atasan harus aktif dan mengawasi perilaku kerja dan kinerja bawahannya. Dengan waskat pimpinan akan mengetahui kedisiplinan individu bawahannya, maka diperlukan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahannya untuk menciptakan kedisiplinan yang baik.

- 6) Sanksi Hukuman. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan. Namun sanksi yang di terapkan harus masuk akal dan bersifat mendidik serta harus diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai perusahaan.
- 7) Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan setiap tindakan akan memengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus bertindak berani lebih tegas, untuk menghukum pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
- 8) Hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis yang terjalin antara pegawai dengan pegawai maupun antara atasan dengan pegawai itu dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga memotivasi pegawai dalam hal kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.1.5 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Robbert Heller (1998) dalam Wibowo (2016:109) menyatakan motivasi adalah keinginan untuk bertindak atau melakukan suatu kegiatan. Menurut Robbins (2011) dalam Wibowo (2016 :110) motivasi pada dasarnya berkaitan dengan setiap tujuan organisasi sedangkan tujuan organisasional terfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Fremot & Rosenweig (1990) dalam Kompri (2020:102) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari

dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu kegiatan ataupun pekerjaan dengan tingkat semangat yang tinggi untuk menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi pada dasarnya berkaitan dengan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat memunculkan dorongan berupa semangat untuk melakukan suatu pekerjaan (Yateno, 2020:212). Menurut Uno (2007) dalam Yateno (2020:212) Motivasi adalah dorongan yang berasal dari internal dan eksternal dari diri seseorang yang mengindikasikan adanya hasrat, minat, kebutuhan, harapan, penghargaan dan penghormatan. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan (Chung & Meggison dalam Fahmi, 2016:107).

Dari penjelasan beberapa ahli di atas dapat disimpulkan pengertian dari motivasi adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang yang bersumber dari internal maupun eksternal yang membuat seseorang melakukan suatu kegiatan/ pekerjaan dengan semangat yang tinggi untuk menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya agar dapat mencapai tujuan organisasi maupun kebutuhannya.

b. Kebutuhan akan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2004) dalam Yateno (2020:221) jenis kebutuhan pegawai dalam bekerja meliputi :

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*). Mencakup kebutuhan untuk hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah sandang, pangan dan papan termasuk udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman (*safety and security needs*). Bebas dari ancaman, dalam bekerja pegawai menginginkan rasa aman dari ancaman kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan. Bentuk dari kebutuhan rasa aman ini yaitu kebutuhan akan keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat melaksanakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.
- 3) Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*affiliation or acceptance needs*). Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, serta dapat diterima dalam kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada hakikatnya manusia tidak ingin hidup menyendiri di tempat terpencil, manusia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.
- 4) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*esteem or status needs*). Kebutuhan akan pengakuan serta penghargaan prestise dari atasan, rekan kerja dan masyarakat lingkungannya. Pengakuan muncul dikarenakan adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Pada kenyataannya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

- 5) **Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*).** Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

c. Fungsi Motivasi

Menurut Djamarah (2002) dalam Yateno (2020 : 226) fungsi motivasi sebagai berikut :

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

d. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2005) dalam Yateno (2020:226) terdapat beberapa tujuan motivasi kerja kepada pegawai yaitu :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai

- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pada pegawai
- 3) Meningkatkan produktivitas pegawai
- 4) Mempertahankan loyalitas pegawai
- 5) Meningkatkan kedisiplinan pegawai dan menurunkan tingkat absensinya
- 6) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan yang baik
- 8) Menciptakan kreativitas dan partisipasi pegawai
- 9) Meningkatkan kesejahteraan pegawai dan memperbesar tanggung jawab

e. Jenis - Jenis Motivasi

Menurut Yateno (2020:216) jenis-jenis motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Motivasi positif. Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif. Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

f. Faktor Motivasi Kerja

Menurut Robbins dalam Kompri (2020: 112) terdapat beberapa faktor penting untuk memotivasi kepuasan pegawai:

- 1) Kerja yang secara mental menantang dengan tingkat sedang. Pegawai cenderung melakukan pekerjaan yang dapat memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan kemampuannya secara optimal dan balasan terhadap hasil kerja mereka. Pekerjaan yang kurang menantang dapat menciptakan kebosanan yang akhirnya akan berdampak dengan hasil kerja mereka.
- 2) Ganjaran yang pantas. Artinya pegawai menginginkan sistem gaji dan kebijakan promosi jabatan secara adil dan jelas. Dengan begitu pegawai akan dengan nyaman melakukan pekerjaannya.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung. Pegawai cenderung menyukai kondisi kerja yang tidak berbahaya dan nyaman untuk melakukan pekerjaannya seperti temperatur, cahaya yang pas, dan lingkungan yang tidak panas dengan fasilitas yang memadai dengan keadaan yang bersih.
- 4) Rekan kerja dan atasan yang mendukung. Dalam bekerja pegawai tidak hanya mengharapkan gaji dan prestasi kerja namun juga mengharapkan hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Sikap atasan dan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai.

g. Indikator Motivasi

Menurut teori Herzberg (1959) dalam Hasibuan (2019:158), indikator motivasi kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Prestasi (*Achievement*). Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua

kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

- 2) Pengakuan (*Recognition*). Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.
- 3) Tanggungjawab (*Responsibility*). Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) Kemajuan (*Advancement*). Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.
- 5) Pengembangan potensi individu (*The possibility of growth*). Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.
- 6) Pekerjaan Itu Sendiri. Untuk menghasilkan hasil kerja yang baik, diperlukan orang-orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat, hal yang diperlukan untuk memiliki pegawai yang ahli adalah program seleksi yang sehat dan merekrut pegawai sesuai dengan kemampuannya.

2.1.6 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Keberhasilan suatu organisasi dalam persaingan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya yang memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang positif, dimana perilaku ini merupakan perilaku pegawai yang secara sukarela melakukan pekerjaan diluar pekerjaan wajibnya tanpa mengharapkan imbalan. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ini tentu sangat menguntungkan bagi organisasi.

Organ (1998) dalam Kaswan (2015:280) mengartikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku individu bersifat suka rela dan tidak langsung diakui oleh sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan dapat meningkatkan efektivitas fungsi perusahaan. Maksud dari “sukarela” adalah perilaku tersebut tidak menuntut peran atau deskripsi pekerjaan yang bersifat memaksa/wajib, yaitu syarat-syarat bekerja dengan perusahaan yang jelas dirinci. Pekerjaan tersebut bersifat personal, dan jika tidak dilakukan tidak akan mendapat hukuman. *OCB* merupakan perilaku individu ekstra yang secara tidak langsung dapat dikenali suatu sistem kerja yang formal dan secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi perusahaan (Kaswan, 2015:280). Sementara menurut Priansa (2017:338) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* perilaku pegawai yang tidak menjadi bagian dari pekerjaan wajibnya, namun mampu membantu organisasi dalam beroperasi secara lebih efektif dan efisien melalui peningkatan kinerja

organisasi. Artinya perilaku tersebut bukan bagian dari deskripsi pekerjaan pegawai sehingga jika perilaku tersebut tidak dilakukan pegawai pun tidak akan memperoleh hukuman. Menurut John (1996) dalam Priansa (2017:339) mengartikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai perilaku yang memiliki karakteristik sukarela/ *extra role behavior* yang tidak terdapat pada uraian jabatan dan bersifat menolong, tidak mudah terlihat dan tidak masuk dalam penilaian evaluasi kinerja.

Dari beberapa pengertian yang diungkapkan ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku kerja yang melebihi pekerjaan wajibnya dengan secara sukarela dan tanpa mengharap imbalan meskipun jika perilaku ini tidak dilakukan pegawai tidak akan menerima hukuman sehingga perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dapat menguntungkan perusahaan dan membuatnya beroperasi lebih efektif dan efisien, Namun tidak masuk dalam penilaian evaluasi kinerja pegawai.

b. Karakteristik OCB

Karakteristik *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menurut Kaswan (2015:280) ada 3, yaitu :

- 1) *OCB* pada hakikatnya sukarela maksudnya adalah tidak bersifat memaksa dalam perannya. *OCB* yaitu bersifat sukarela dan jauh melampaui tuntutan tradisional. Berbeda dengan deskripsi pekerjaan formal yang ditulis dalam kontrak antara pegawai dengan perusahaan, pegawai tidak wajib terlibat dalam *OCB*, melainkan menunjukkan bahwa

perilaku yang demikian bergantung pada kemauan dan keinginan pegawai dan tanpa ada bujukan dan pengarahan penyelia.

- 2) *OCB* tidak langsung diakui secara formal oleh sistem penghargaan. Meskipun terlibat dalam aktivitas yang demikian mungkin meningkatkan penghasilan atau mempermudah promosi atas rekomendasi pimpinan, namun hal ini tidak dijamin oleh persyaratan kontrak.
- 3) *OCB* secara agregat mempromosikan fungsi perusahaan secara efektif dan efisien. Karakteristik ini diklarifikasi dengan memberi bantuan kepada teman kerja, contoh membantu rekan kerja yang mungkin membuat situasi disfungsi bagi pegawai, tetapi ketika banyak pegawai terlibat dalam perilaku demikian berulang-ulang, hal tersebut akan meningkatkan efektivitas perusahaan.

c. Faktor –faktor yang Dapat mempengaruhi *OCB*

Menurut Priansa (2017:344) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku *OCB*, yaitu :

- 1) Budaya dan Iklim Organisasi. Berkembangnya *OCB* dalam organisasi tidak lepas dari kualitas iklim dan budaya organisasi, iklim yang positif dapat membuat pegawai ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah di syaratkan dalam deskripsi pekerjaannya, dan akan selalu mendukung tercapainya tujuan organisasi jika pemimpin *sportif* dan organisasi memperlakukan pegawainya secara adil.
- 2) Kepribadian dan Suasana Hati. Kepribadian dan suasana hati ini berpengaruh terhadap munculnya perilaku *OCB* secara individual

maupun kelompok. Kepribadian merupakan karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati dapat berubah-ubah. Suasana hati yang senang dapat meningkatkan kesempatan seseorang membantu orang lain.

- 3) Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional. Pegawai yang merasa bahwa mereka mendapat dukungan dari organisasinya akan memberikan timbal balik dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan melibatkan diri pada perilaku *citizenship*.
- 4) Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Pegawai. Hubungan antara pimpinan dan pegawai yang baik akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja pegawai. Seorang pimpinan yang memperlakukan pegawainya dengan baik, maka pegawai akan merasa termotivasi. Hal ini tentu meningkatkan rasa hormat pegawai terhadap pimpinan.
- 5) Masa Kerja. Pegawai yang baru bekerja akan memiliki tingkat *OCB* yang lebih rendah dibanding pegawai yang lama. Apalagi pegawai lama yang memiliki kepuasan kerja tingkat tinggi akan memiliki *OCB* yang tinggi pula.
- 6) Jenis Kelamin. Perilaku *OCB* yang lebih menonjol ini kebanyakan ditunjukkan pada jenis kelamin wanita daripada pria. Dimana wanita menganggap *OCB* adalah bagian dari pekerjaan mereka. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian yang menunjukkan wanita cenderung mengutamakan relasi daripada pria.

d. Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ (1988) dalam Kaswan (2015:285) menyatakan bahwa indikator dalam munculnya OCB yang paling umum di uji yaitu :

- 1) *Altruism*, yaitu semua perilaku sukarela yang memiliki dampak terhadap orang lain tertentu yang terkait dengan tugas atau masalah dalam perusahaan. Contoh membantu rekan kerja untuk menyelesaikan tugasnya.
- 2) *Conscientiousness*, yaitu perilaku melebihi persyaratan minimum yang diperlukan pada peran pekerjaannya. Contoh, pegawai yang tidak jadi liburan dan memilih bekerja menyelesaikan proyek yang sudah mendekati tenggat waktu.
- 3) *Sportmanship*, yaitu menghindari mengeluhkan hal-hal kecil dengan kata lain menunjukkan kesediaannya untuk melakukan hal yang tidak nyaman tanpa protes, dengan demikian bisa menghemat energi untuk melaksanakan tugas.
- 4) *Courtesy*, yaitu tindakan memelihara rekan kerja untuk tetap memperoleh informasi mengenai hal-hal yang relevan bagi mereka. Saling berbagi informasi kepada rekan .
- 5) *Civic Virtue*, meliputi partisipasi pegawai dalam setiap kegiatan yang diadakan perusahaan, seperti menghadiri pertemuan atau acara kegiatan amal yang diadakan perusahaan. Dengan kata lain perilaku ini merupakan kontribusi dengan cara yang bertanggung jawab terhadap tata kelola perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merujuk pada studi-studi sebelumnya yang telah dilakukan dalam suatu bidang tertentu. Penelitian ini mencakup literatur, data, dan temuan yang telah dihasilkan peneliti sebelumnya. Sehingga dapat mendukung kajian teori dalam penelitian yang sedang dilakukan. Hasil penelitian berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

(Mokhamad Taufik & Sukma Irdiana, 2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sedangkan disiplin ilmu berpengaruh positif dan signifikan sebagian terhadap kinerja. Secara simultan Kepemimpinan, motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

(Abdul Razak *et. al.*, 2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.ABC Makassar”, hasil penelitian menunjukkan Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara parsial disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

(Sedarmayanti *et. al.*, 2019) dengan judul penelitian “Analisis *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang”, hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* dan motivasi berpengaruh positif, atau secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang.

(Hasyim *et. al.*, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex”, hasil penelitian menunjukkan Secara parsial motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Dedy Kristiawan & Nurul, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai”, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan *OCB* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan. *OCB* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai DISHUB Kabupaten Nganjuk.

(Yudi siswadi & Dinda Lestari, 2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja , *Emotional Intelligence* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan

terhadap motivasi kerja, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat PT. Bank Sumut Medan.

(Candi *et. al.*, 2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan “, hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

(Sari *et. al.*, 2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja, Human Relationship, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Pegawai Negeri Sipil BKPSDM Kabupaten Tulungagung)”, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan *human relationship* berpengaruh positif dan signifikan, pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Tulungagung.

(Anggilia, T.E., Ato'illah, M., & Darmawan, K., 2023) dengan judul penelitian “Pengaruh antara Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorer (Studi Empiris pada Kantor Satpol PP Kabupaten Lumajang) ”, hasil menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai.

(Rizki *et. al.*, 2022) dengan judul penelitian “*Organizational Citizenship Behavior* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan”, Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dan kompensasi

secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Ambarwati et. al., 2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Fasilitas, Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang”, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan dan Motivasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Maizar et. al., 2023) dengan judul penelitian “ Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Luas Retail Indonesia”, hasil penelitian menunjukkan kompensasi, pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Luas Retail Indonesia.

(Sa’adah et. al., (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Tirta Mahameru Lumajang”, Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan agak signifikan dipengaruhi oleh disiplin. Sedangkan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Penelitian diatas disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti /Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Mokhammad Taufik, Sukma Irdiana (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	a. Kepemimpinan (X1) b. Motivasi (X2) c. Disiplin (X3) d. Lingkungan	Regresi Linier Berganda	Secara parsial Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan. Disiplin ilmu

No	Nama Peneliti /Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
			Kerja (X4) e. Kinerja Pegawai (Y)		berpengaruh positif dan signifikan sebagian terhadap kinerja . Secara simultan Kepemimpinan, motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja
2	Abdul Razak <i>et. al.</i> , (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.ABC Makassar	a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) b. Motivasi (X2) c. Disiplin Kerja (X3) d. Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara parsial disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3	Sedarmayanti <i>et. al.</i> , (2019)	Analisis <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang	a. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (X1) b. Motivasi (X2) c. Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>organizational citizenship behavior</i> dan motivasi berpengaruh positif, atau secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang,
4	Hasyim <i>et. al.</i> , (2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex	a. Motivasi (X1) b. Disiplin Kerja (X2) c. Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Secara parsial motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, secara simultan motivasi dan

No	Nama Peneliti /Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
					disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Dedy Kristiawan & Nuurul S.P. (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai	a. Kepemimpinan Transformasional (X1) b. Budaya Organisasi (X2) c. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X3) d. Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan <i>OCB</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. secara parsial Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan. <i>OCB</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai DISHUB Kabupaten Nganjuk.
6	Yudi Siswadi & Dinda Lestari (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja, <i>Emotional Intelligence</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	a. Motivasi Kerja (X1) b. <i>Emotional Intelligence</i> (X2) c. Disiplin Kerja (X3) d. Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat PT. Bank Sumut Medan
7	Candi <i>et. al.</i> , (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	a. Motivasi Kerja (X1) b. Disiplin Kerja (X2) c. Kompensasi Finansial (X3) d. Kinerja Karyawan (Y)	Partial Least Square (PLS).	Motivasi kerja dan kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
8	Sari <i>et. al.</i> , (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Human	a. Beban Kerja (X1)	Regresi Linier	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

No	Nama Peneliti /Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
		Relationship, dan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Pegawai Negeri Sipil BKPSDM Kabupaten Tulungagung)	b. Human Relationship (X2) c. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (X3) d. Kinerja Pegawai (Y)	Berganda	beban kerja dan human relationship berpengaruh positif dan signifikan, pada <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Tulungagung.
9	Anggilia, T.E., Ato'illah, M., & Darmawan, K. (2023)	Pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Honorer (Studi Empiris pada Kantor Satpol PP kabupaten Lumajang)	a. Motivasi (X1) b. Disiplin Kerja (X2) c. Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	hasil menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai.
10	Rizki et al., (2022)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	a. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X1) b. Kompensasi (X2) c. Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
11	Ambarwati et. al., (2023)	Pengaruh Fasilitas, Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang	a. Fasilitas (X1) b. Kemampuan Kerja (X2) c. Motivasi (X3) d. Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan dan Motivasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti /Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
12	Maizar <i>et. al.</i> , (2023)	Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. LUAS RETAIL INDONESIA	a. Kompensasi (X1) b. Pelatihan (X2) c. Kompetensi (X3) d. Disiplin Kerja (X4) e. Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	kompensasi, pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Luas Retail Indonesia
13	Sa'adah <i>et. al.</i> , (2023)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Tirta Mahameru Lumajang	a. Disiplin (X1) b. Motivasi Kerja (X2) c. Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan agak signifikan dipengaruhi oleh disiplin. Sedangkan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Sumber data: Penelitian Terdahulu 2017-2023

2.3 Kerangka Penelitian

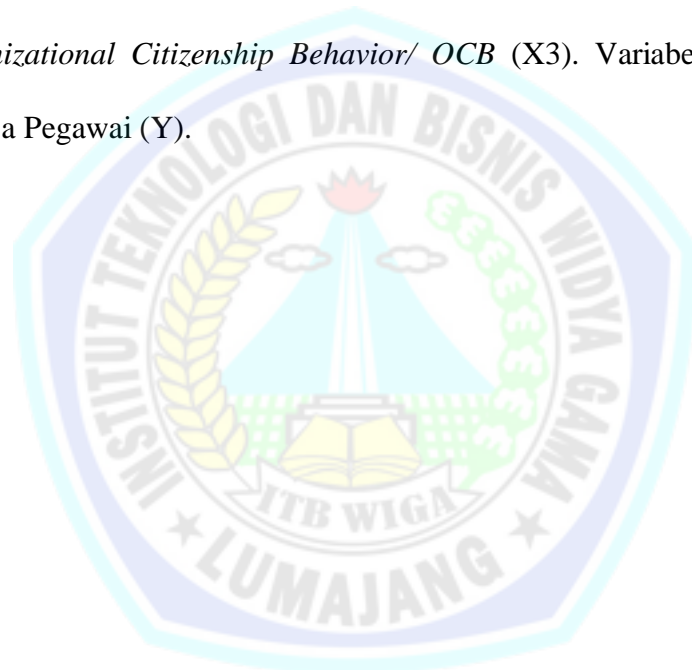
2.3.1 Kerangka Pemikiran

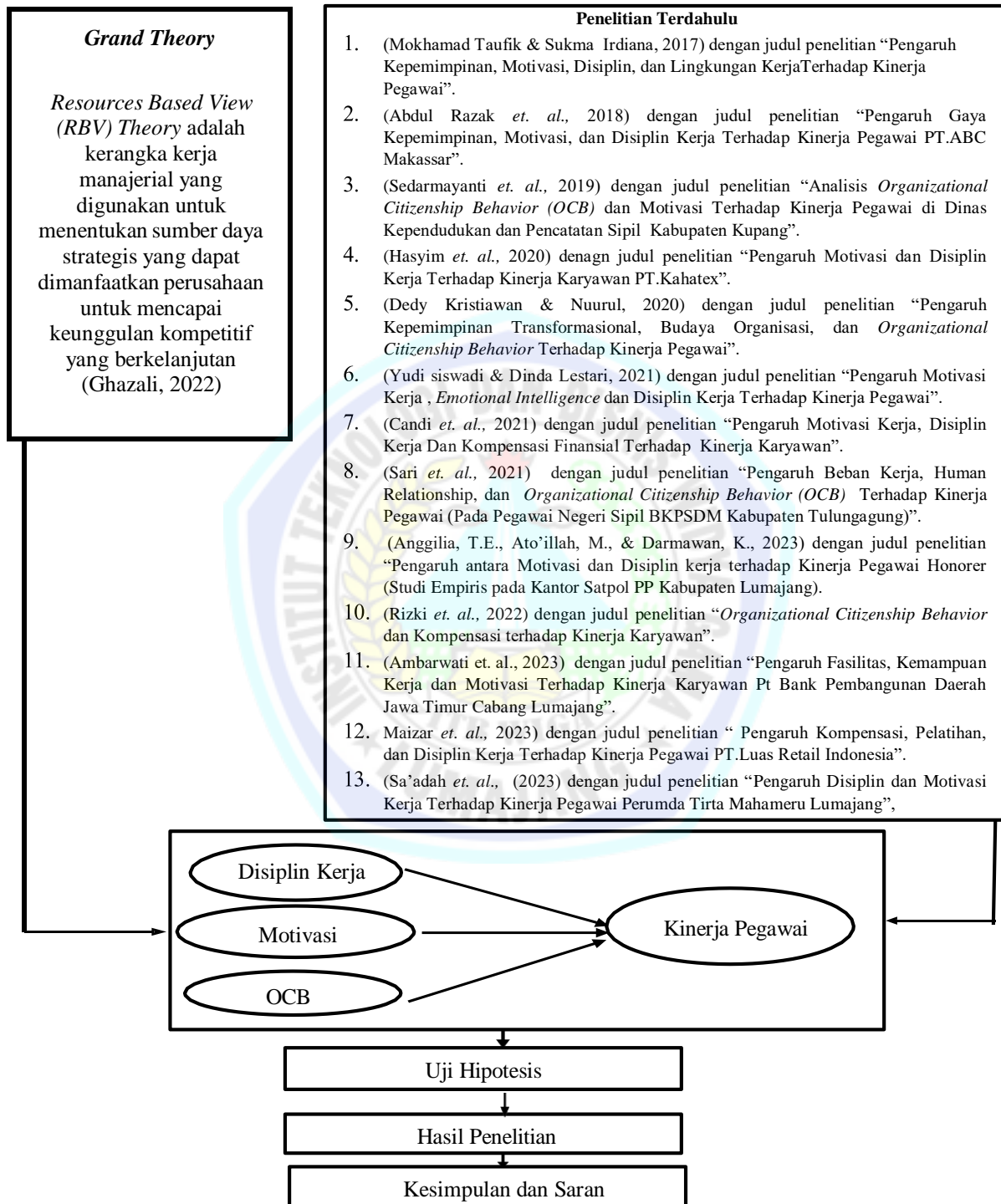
Sedangkan menurut Sugiyono (2015:93) menyatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Uma Sekaran (1992) dalam Sugiyono (2015:97) menyatakan bahwa kerangka berpikir sebaiknya dibuat dalam bentuk diagram (paradigma penelitian), sehingga pihak lain dapat memahami kerangka berpikir yang di kemukakan dalam penelitian.

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti. Secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Jika dalam penelitian terdapat variabel moderator dan intervening, maka perlu dijelaskan mengapa variabel

tersebut dilibatkan dalam penelitian. Kemudian hubungan antar variabel tersebut dirumuskan dalam bentuk paradigma penelitian, Maka dari itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir (Sugiyono, 2015:94).

Oleh karena itu, kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti. Penelitian ini terdiri dari variabel independen (X) yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan *Organizational Citizenship Behavior/ OCB* (X3). Variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).



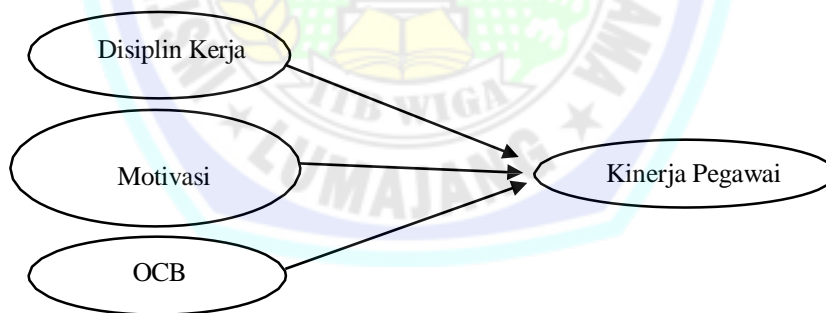


Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber Data : Teori Relevan dan Penelitian Terdahulu

2.3.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah penjelasan tentang konsep-konsep apa saja yang terkandung dalam asumsi teoritis yang akan digunakan dalam mengabstraksikan unsur-unsur yang terkandung didalam fenomena yang akan diteliti serta hubungannya dengan variabel.

Riset ini dilakukan untuk membangun dan mengkaji relasi antara variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan *Organizational Citizenship Behavior* (X3) terhadap variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai honorer di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini dapat diidentifikasi dan diuji dengan menggunakan kerangka konseptual. Berikut adalah kerangka konseptual penelitian ini :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber Data : Diolah oleh peneliti pada tahun 2024

Jumlah indikator mempengaruhi bentuk kerangka konseptual, kerangka dengan bentuk kotak mengartikan bahwa pada variabel terdapat hanya satu indikator sedangkan bentuk elips menandakan bahwa pada variabel terdapat lebih dari satu indikator (Ferdinand, 2014:182). Berdasarkan

jumlah indikator yang lebih dari satu pada masing-masing variabel penelitian, maka pada penelitian ini menggunakan bentuk elips dalam kerangka konseptualnya. Dalam penelitian ini, paradigma terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen, dimana variabel dependen dipengaruhi variabel independen.

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dalam rumusan masalah dalam penelitian, dimana rumusan masalah di buat dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori relevan, belum didasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2015:99). Hipotesis dalam penelitian yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

a. Hipotesis Pertama

Sinambela (2019:335) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka dengan mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tanpa disiplin kerja, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, tingkat disiplin kerja yang rendah maka dapat memperlambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu faktor pendukung kinerja yang baik dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai perusahaan. Semakin disiplin pegawai maka semakin baik kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas maka untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan disiplin kerja yang baik untuk mempercepat pencapaian tujuan

organisasi. Rendahnya tingkat disiplin kerja pada pegawai dapat menjadi pengahalang atau penghambat bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Disiplin kerja sangat berkaitan dengan kinerja, hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Yudi Siswadi & Dinda Lestari (2021) disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berbeda dengan penelitian 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. Maka hipotesis dalam penelitian ini terkait disiplin kerja yaitu :

H1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang

b. Hipotesis Kedua

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan perusahaan yang disesuaikan dengan kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan

individu. Menurut Supartha & Sintaasih (2017:35) motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan tercapainya sasaran berupa kepuasan.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka diperlukan motivasi untuk mendorong pegawai agar bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dan memberikan hasil yang terbaik bagi instansi tempat mereka bekerja.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Ambarwati *et. al.*, (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Sientha *et. al.*, (2023) menunjukkan hasil motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.Bina Ceria Bersama di Surabaya. Maka hipotesis dalam penelitian ini terkait variabel motivasi yaitu :

H2 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang

c. Hipotesis Ketiga

Organ *et. al.*, (2006) dalam Priansa (2017:339) mendefinisikan bahwa “*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai perilaku yang bersifat sukarela tanpa dipaksa oleh batas-batas pekerjaan dan tidak secara resmi menerima penghargaan tetapi mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan produktivitas dan keefektifan organisasi. Menurut Robbins (2006) dalam Priansa (2017:339) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

sebagai perilaku individu yang bersifat sukarela, yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal dan secara keseluruhan mempromosikan fungsi efektif organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka sikap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* akan mendorong pegawai untuk loyal terhadap instansi tempat mereka bekerja sehingga dapat meningkatkan efektivitas fungsi perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Sedarmayanti *et.al.*, (2019) menyatakan dalam penelitiannya bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang. Namun, berbeda 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. Maka hipotesis dalam penelitian ini terkait variabel *Organizational Citizenship Behavior* yaitu :

H3 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

Citizenship Behavior (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah topik utama dalam sebuah penelitian. Objek penelitian menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban atau solusi dalam permasalahan yang terjadi. Menurut Sugiyono (2013:38) menjelaskan bahwa Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu sesuatu hal objektif, valid, dan reliable tentang suatu hal (variabel tertentu). Objek penelitian ini bisa berupa berbagai hal, seperti individu, kelompok, organisasi, atau fenomena sosial lainnya yang akan diteliti dan dipahami dengan lebih mendalam.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang. Objek penelitian pada penelitian ini yaitu terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen., variabel independen yang dipakai yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan *Organizational Citizenship Behavior* (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Menurut Hasan (2020:51) jenis data dibagi menjadi dua yaitu data primer dan sekunder :

- a. Data primer adalah data yang yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumbernya langsung. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini yang menjadi data primer adalah hasil kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden, sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang terkait dengan pertanyaan mengenai Disiplin Kerja, Motivasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Data Sekunder adalah yang diperoleh dari pihak lain. Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari buku, majalah, publikasi pemerintah, literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkaitan dengan objek penelitian yang dilakukan.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa sumber data internal dan eksternal. Data internal mengacu pada informasi yang diperoleh dari dalam organisasi itu sendiri, sedangkan data eksternal diperoleh dari sumber luar organisasi (Paramitha & Rizal, 2018:72).

a. Sumber Data Internal

Data internal adalah data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi yang menjadi tempat penelitian (Umar, 2011:42). Sumber Data

dalam penelitian ini adalah Sumber data internal dengan penyebaran kuesioner dimana responden mengisi kuesioner pada tempat yang disediakan dan wawancara kepada narasumber yang bekerja dilokasi penelitian. Data internal dalam penelitian ini diperoleh dari Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang, berupa nama, jumlah pegawai, absensi pegawai dan laporan kinerja pada tahun 2023.

b. Sumber Data Eksternal

Data eksternal adalah data yang didapat oleh peneliti secara tidak langsung, contoh data dari peneliti orang lain atau melalui dokumen (Sugiyono, 2014). Data eksternal dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal-jurnal terkait variabel penelitian.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015:119), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini menggunakan populasi pegawai honorer yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang pada tahun 2023 yang berjumlah 82 pegawai.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015:120) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang ada pada suatu populasi tersebut. Bila populasi besar, dan

peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, dan kesimpulannya dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu populasi yang diambil harus benar-benar mewakili populasi itu sendiri. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang sebanyak 82 pegawai.

3.4.3 Teknik Sampling

Menurut (Sugiyono, 2015:126) Teknik sampling adalah teknik yang pengambilan sampelnya bertujuan untuk menentukan sampel yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling*, dimana pengambilan sampel dengan tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik sampling dalam penelitian yaitu menggunakan teknik sampling *non probability sampling* dengan sampel jenuh. Menurut Sugioyono (2012:122) sampling jenuh adalah teknik yang digunakan apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penggunaan teknik ini dikarenakan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang yang berjumlah 82 responden.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai beragam variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian akan berakhir pada kesimpulan (Sugiyono, 2015:64). Terdapat 2 (dua) variabel dalam penelitian ini, yaitu :

a. Variabel Independen

Variabel ini juga disebut dengan *stimulus*, *predictor*, *antecent* atau bisa disebut dengan variabel bebas yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen (Sugiyono,2015:64). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan *Organizational Citizenship Behavior/ OCB* (X3).

b. Variabel Dependen

Variabel ini juga disebut dengan variabel *output*, kriteria, konsekuen, atau bisa disebut juga dengan variabel terikat yang dipengaruhi karena adanya variabel independen atau variabel bebas (Sugiyono, 2015:64). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai (Y).

3.5.2 Definisi Konseptual

Dari pengertian diatas, maka peneliti akan menjelaskan beberapa definisi konseptual dalam penelitian ini. Adapun beberapa definisi konseptual dijelaskan sebagai berikut :

a. **Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2019:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus –menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan menghindari pelanggaran aturan yang diterapkan. Menurut Zainal (2018:599) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan pemimpin perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran agar mematuhi peraturan dan norma sosial yang berlaku.

b. **Motivasi**

Menurut Robbins (2006) dalam Priansa (2017:70) motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan organisasi. Menurut Uno dalam Yateno (2020: 212) Motivasi adalah dorongan yang berasal dari internal dan eksternal dari diri seseorang yang mengindikasikan adanya hasrat, minat, kebutuhan, harapan, penghargaan dan penghormatan.

c. ***Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Organ (1998) dalam Kaswan (2015:280) mengartikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku individu bersifat sukarela dan tidak

langsung diakui oleh sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan dapat meningkatkan efektivitas fungsi perusahaan. Menurut Priansa (2017:338) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* perilaku pegawai yang tidak menjadi bagian dari pekerjaan wajibnya, namun mampu membantu organisasi dalam beroperasi secara lebih efektif dan efisien melalui peningkatan kinerja organisasi. Artinya perilaku tersebut bukan bagian dari deskripsi pekerjaan pegawai sehingga jika perilaku tersebut tidak dilakukan pegawai pun tidak akan memperoleh hukuman.

d. Kinerja Pegawai

Menurut Sinambela *et. al* (2019:10) kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian dibidang tertentu. Sedangkan menurut Prawirosentono (1999) dalam Sinambela (2019:11) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab pada masing-masing bidang, sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

3.5.3 Definisi Operasional

a. Disiplin kerja

Kompri (2020:178) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa indikator disiplin kerja pegawai diperusahaan yaitu sebagai berikut :

- 1) Tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan berperan dalam mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Penetapan tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuannya agar dapat bekerja sungguh-sungguh disiplin dalam pekerjaannya. Namun, jika pekerjaan diluar kemampuannya atau jauh dari kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah. Misalkan pekerjaan dosen diberikan kepada satpam kampus. Jelas penjaga kampus akan kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Disinilah pentingnya penerapan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- 2) Teladan pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Teladan pimpinan yang baik seperti jujur, adil, dan disiplin maka bawahan akan ikut baik dan sebaliknya jika teladan pimpinan kurang baik maka bawahan akan mengikutinya.
- 3) Balas jasa. Balas jasa dapat berupa gaji dan kesejahteraan. Hal ini dapat memengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan. Dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan perlu memberikan balas jasa kepada pegawainya. Semakin besar balas jasa maka semakin baik pula kedisiplinan

yang dibangun begitupun sebaliknya jika balas jasanya kecil maka kedisiplinan pegawainya rendah.

- 4) Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya keadilan menjadi dasar adanya kebijakan dalam pemberian balas jasa berupa pengakuan dan hukuman yang memicu terbentuknya kedisiplinan pegawai yang baik. Dengan penerapan keadilan maka setiap perusahaan dapat membentuk kedisiplinan pegawai yang baik pula.
- 5) Pengawasan Melekat (Waskat). Waskat merupakan tindakan nyata yang paling efektif dalam membentuk kedisiplinan pegawai, dengan waskat berarti atasan harus aktif dan mengawasi perilaku kerja dan kinerja bawahannya. Dengan waskat pimpinan akan mengetahui kedisiplinan individu bawahannya. Jadi waskat diperlukan agar kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahannya untuk menciptakan kedisiplinan yang baik.
- 6) Sanksi Hukuman. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan. Namun sanksi yang diterapkan harus masuk akal dan bersifat mendidik serta harus diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai perusahaan.
- 7) Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan setiap tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus bertindak

berani lebih tegas, untuk menghukum pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

- 8) Hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis yang terjalin antara pegawai dengan pegawai maupun antara atasan dengan pegawai itu dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga memotivasi pegawai dalam hal kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Berdasarkan indikator tersebut, maka disusun kuesioner sebagai berikut :

- 1) Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan organisasi dan kemampuan saya untuk mencapainya.
- 2) Pimpinan saya selalu memberikan teladan yang baik terkait disiplin kerja.
- 3) Saya merasa balas jasa yang saya terima sejalan dengan tingkat disiplin saya.
- 4) Saya merasa bahwa prosedur dan kebijakan ditempat kerja saya diterapkan dengan adil kepada semua pegawai.
- 5) Saya merasa bahwa adanya pengawasan melekat membantu memelihara tingkat disiplin kerja ditempat kerja ini.
- 6) Sanksi hukuman yang diberikan terhadap pelanggaran disiplin kerja ditempat ini cukup efektif.
- 7) Pimpinan saya menunjukkan ketegasan dalam menegakkan aturan dan kebijakan terkait disiplin kerja.

- 8) Hubungan antar pegawai ditempat kerja ini berjalan harmonis dan mendukung tingkat disiplin kerja yang tinggi.

b. Motivasi

Menurut teori Herzberg (1959) dalam Hasibuan (2019:158), indikator motivasi kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut.

- 1) Prestasi (*Achievement*). Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.
- 2) Pengakuan (*Recognition*). Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.
- 3) Tanggungjawab (*Responsibility*). Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) Kemajuan (*Advancement*). Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.
- 5) Pengembangan potensi individu (*The possibility of growth*). Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis,

konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

- 6) Pekerjaan Itu Sendiri. Untuk menghasilkan hasil kerja yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat, hal yang diperlukan untuk memiliki pegawai yang ahli adalah program seleksi yang sehat dan merekrut pegawai sesuai dengan kemampuannya.

Berdasarkan indikator tersebut, maka disusun kuesioner sebagai berikut :

- 1) Saya termotivasi untuk mencapai prestasi yang tinggi dalam pekerjaan saya.
- 2) Pengakuan atas hasil kerja saya oleh atasan atau rekan kerja sangat memotivasi saya.
- 3) Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan menjadi faktor penting dalam memotivasi saya untuk bekerja dengan baik.
- 4) Kemajuan atau perkembangan dalam pekerjaan memberikan motivasi tambahan bagi saya untuk terus berusaha bekerja dengan baik.
- 5) Kesempatan yang diberikan organisasi untuk mengembangkan potensi dan keterampilan dapat memotivasi saya dalam bekerja
- 6) Saya terdorong untuk bekerja dengan baik karena saya menikmati pekerjaan saya secara keseluruhan.

c. ***Organizational Citizenship Behavior***

Menurut Organ (1988) dalam Kaswan (2015:285) menyatakan bahwa indikator dalam munculnya *Organizational Citizenship Behavior/ OCB* yang paling umum di uji adalah sebagai berikut :

- 1) *Altruism*, yaitu semua perilaku sukarela yang memiliki dampak terhadap orang lain tertentu terkait dengan tugas atau masalah dalam perusahaan. Contoh membantu rekan kerja untuk menyelesaikan tugasnya.
- 2) *Conscientiousness*, yaitu perilaku melebihi persyaratan minimum yang diperlukan pada peran pekerjaannya. Contoh, pegawai yang tidak jadi liburan dan memilih bekerja menyelesaikan proyek yang sudah mendekati tenggat waktu.
- 3) *Sportmanship*, yaitu menghindari mengeluhkan hal-hal kecil dengan kata lain menunjukkan kesediaannya untuk melakukan hal yang tidak nyaman tanpa protes, dengan demikian bisa menghemat energi untuk melaksanakan tugas.
- 4) *Courtesy*, yaitu tindakan memelihara rekan kerja untuk tetap memperoleh informasi mengenai hal-hal yang relevan bagi mereka. Saling berbagi informasi kepada rekan .
- 5) *Civic Virtue*, meliputi partisipasi pegawai dalam setiap kegiatan yang diadakan perusahaan, seperti menghadiri pertemuan atau acara kegiatan amal yang diadakan perusahaan. Dengan kata lain perilaku ini merupakan

kontribusi dengan cara yang bertanggung jawab terhadap tata kelola perusahaan.

Berdasarkan indikator tersebut, maka disusun kuesioner sebagai berikut :

- 1) Saya sering membantu rekan kerja saya tanpa diminta.
- 2) Saya melakukan pekerjaan saya dengan cermat dan teliti.
- 3) Saya menerima dengan baik keputusan atau peraturan yang tidak sesuai dengan keinginan saya.
- 4) Saya selalu bersikap sopan dan ramah kepada rekan kerja saya.
- 5) Saya aktif mengikuti kegiatan organisasi diluar tugas pekerjaan saya.

d. Kinerja

Menurut Robbins (2016:260) menyatakan bahwa ada 5 indikator kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas, tingkat dimana hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna. Hal tersebut menggambarkan seberapa baik seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.
- 2) Kuantitas, jumlah siklus pekerjaan yang diselesaikan atau seberapa lama seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari kecepatan pegawai dan kemampuan dalam tugasnya.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu tingkat penyelesaian tugas atau pekerjaan pada awal waktu yang sudah ditentukan, tidak terlambat dalam penyelesaiannya.

- 4) Efisiensi, yaitu tingkat penggunaan sumber daya perusahaan berupa tenaga, uang, teknologi dan bahan baku dengan semaksimal mungkin oleh pegawai.
- 5) Kemandirian, sejauh mana pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya tanpa arahan atau bimbingan pengawas. Artinya pegawai dalam melakukan tugasnya tidak memerlukan pengawasan yang serius karena ia sudah mengerti dan memahami pekerjaannya.

Berdasarkan indikator diatas, maka disusun kuesioner sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.
- 2) Jumlah dari hasil pekerjaan saya sudah memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.
- 3) Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan tanggung jawab dan tepat waktu.
- 4) Saya memanfaatkan waktu luang untuk mengerjakan tugas yang belum selesai.
- 5) Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas secara mandiri tanpa bantuan eksternal.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, karena akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, jadi setiap instrument harus mempunyai skala (Sugiyono, 2015:135). Instrumen sebagai alat dalam menelusuri gejala-gejala yang ada

dalam suatu penelitian guna membuktikan kebenaran atau menyanggah hipotesa tertentu. Dalam penelitian ini terdapat empat instrumen penelitian, yaitu :

- a. Instrumen mengukur disiplin kerja
- b. Instrumen mengukur motivasi
- c. Instrumen mengukur *organizational citizenship behavior (OCB)*
- d. Instrumen mengukur kinerja pegawai

Dalam penelitian ini, instrumen disusun berdasarkan indikator-indikator variabel dengan skala pengukurannya disajikan sebagai berikut :

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item	Skala	Sumber
1	Disiplin Kerja (X1)	1. Tujuan dan Kemampuan	1. Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan organisasi dan kemampuan saya untuk mencapainya.	Ordinal	Kompri (2020:178)
		2. Teladan Pimpinan	2. Pimpinan saya selalu memberikan telaan yang baik terkait disiplin kerja.		
		3. Balas Jasa	3. Saya merasa bahwa balas jasa yang saya terima sejalan dengan tingkat disiplin saya.		
		4. Keadilan	4. Saya merasa bahwa prosedur dan kebijakan ditempat kerja saya diterapkan dengan adil kepada semua pegawai.		
		5. Pengawasan Melekat (Waskat)	5. Saya merasa bahwa adanya pengawasan melekat membantu memelihara tingkat disiplin kerja di tempat kerja ini.		

No	Variabel	Indikator	Item	Skala	Sumber
		6. Sanksi Hukuman	6. Sanksi hukuman yang diberikan terhadap pelanggaran disiplin kerja ditempat kerja ini cukup efektif.		
		7. Ketegasan	7. Pimpinan saya menunjukkan ketegasan dalam menegakkan aturan dan kebijakan terkait disiplin kerja.		
		8. Hubungan Kemanusiaan	8. Hubungan antar pegawai ditempat kerja ini berjalan harmonis dan mendukung tingkat disiplin kerja yang tinggi.		
2	Motivasi (X2)	1. Prestasi	1. Saya termotivasi untuk mencapai prestasi yang tinggi dalam pekerjaan saya.	Ordinal	Hasibuan (2019:158)
		2. Pengakuan	2. Pengakuan atas hasil kerja saya oleh atasan atau rekan kerja sangat memotivasi saya.		
		3. Tanggung Jawab	3. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan menjadi faktor penting dalam memotivasi saya untuk bekerja dengan baik.		
		4. Kemajuan	4. Kemajuan atau perkembangan dalam pekerjaan memberikan motivasi tambahan bagi saya untuk terus berusaha bekerja dengan baik.		
		5. Pengembangan Potensi Individu	5. Kesempatan yang diberikan perusahaan untuk mengembangkan potensi dan keterampilan dapat memotivasi saya dalam bekerja.		
		6. Pekerjaan itu Sendiri	6. Saya terdorong untuk bekerja dengan baik karena saya menikmati pekerjaan saya secara keseluruhan.		

No	Variabel	Indikator	Item	Skala	Sumber
3	<i>Organizational Citizenship Behavior/ OCB (X3)</i>	1. <i>Altruism</i>	1. Saya sering membantu rekan kerja saya tanpa diminta.	Ordinal	Kaswan (2015:285)
		2. <i>Conscientiousness</i>	2. Saya melakukan pekerjaan saya dengan cermat dan teliti.		
		3. <i>Sportmanship</i>	3. Saya menerima dengan baik keputusan atau peraturan yang tidak sesuai dengan keinginan saya.		
		4. <i>Courtesy</i>	4. Saya selalu bersikap sopan dan ramah kepada rekan kerja saya.		
		5. <i>Civic Virtue</i>	5. Saya aktif mengikuti kegiatan organisasi diluar tugas pekerjaan saya.		
4	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas	1. Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	Ordinal	Robbins (2016:260)
		2. Kuantitas	2. Jumlah dari hasil pekerjaan saya sudah memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan		
		3. Ketepatan Waktu	3. Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan tanggung jawab dan tepat waktu		
		4. Efisiensi	4. Saya memanfaatkan waktu luang untuk mengerjakan tugas yang belum selesai		
		5. Kemandirian	5. Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas secara mandiri tanpa bantuan eksternal.		

Sumber : diolah Peneliti

3.7 Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Menurut Sugiyono (2015:196) Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner, kedua teknik ini selalu berkomunikasi dengan orang, berbeda dengan teknik observasi yang merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar menurut Sutrisno (1986) dalam Sugiyono (2015:196). Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung terkait objek penelitian yaitu disiplin kerja, motivasi, dan *OCB* terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

b. Wawancara

Wawancara atau *interview* merupakan suatu bentuk komunikasi dua arah untuk bisa mendapatkan data dari responden. Wawancara dipergunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono,2015:188). Metode wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi terkait

kinerja, disiplin kerja, motivasi, dan *OCB* serta jumlah responden pada pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

c. Kuesioner

Cresswell (2012) dalam Sugiyono (2015:19) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dan responden akan mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian dengan lengkap kemudian mengembalikan kepada peneliti. Untuk penyebaran kuesioner sebagai bahan penelitian diberikan kepada para pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang, dengan jumlah 82 responden. Tujuannya untuk menjangkau pendapat responden tentang hubungan. Pengukuran data untuk variabel disiplin kerja, motivasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja pegawai, yaitu dengan memberikan skor pada tiap-tiap jawaban dari berbagai macam butir pertanyaan dari kuesioner tersebut. Teknik skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dan digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015:136). Penilaian kuesioner dalam penelitian ini berdasarkan skala *likert*.

Menurut Sugiyono (2015:136) instrumen penelitian yang menggunakan skala *likert* dapat berupa *checlist* ataupun pilihan ganda :

Nomer	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju/ SS	5
2	Setuju/ S	4
3	Ragu-ragu/ RG	3
4	Tidak Setuju/ TS	2
5	Sangat Tidak Setuju/ STS	1

Dengan menyebar kuesioner ini diharapkan peneliti dapat memperoleh data yang akurat mengenai disiplin kerja, motivasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

d. Studi Pustaka

Menurut Hasan (2022:61) studi pustaka adalah teknik pengumpulan data sekunder kuantitatif maupun kualitatif dengan cara mencari pustaka atau literatur yang ada dan relevan. Studi pustaka dalam penelitian ini diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, artikel ilmiah, peraturan pemerintah, jurnal, dan sumber dokumenter lainnya dalam format cetak maupun elektronik yang berhubungan dengan disiplin kerja, motivasi, *OCB*, dan kinerja pegawai.

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan proposal (Sugiyono, 2015:331). Analisis dalam penelitian ini merupakan analisis regresi linier berganda terdiri dari variabel independen disiplin kerja, motivasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap variabel dependen kinerja pegawai dengan alat uji

SPSS. Selanjutnya dilakukan analisis dan uji pengaruh dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

3.8.1 Uji Instrumen

Instrumen adalah suatu alat pengukur nilai dari variabel penelitian. Jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel yang telah ditentukan untuk diteliti (Sugiyono, 2015:148). Dari variabel-variabel penelitian tersebut diberikan definisi operasionalnya, selanjutnya ditentukan indikator yang akan diukur kemudian dari indikator ini dijelaskan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan.

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan untuk menjangkau data responden, dimana asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh kuesioner adalah data harus valid dan reliabel untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis tahap berikutnya.

a. Uji Validitas

Validitas merupakan tingkat ketepatan antara data yang terdapat di lapangan dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu tes melakukan fungsi ukurannya. Suatu kuesioner dinyatakan valid ketika pertanyaan yang ada pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Malhotra *et. al.*, (2017) dalam Hasan (2022:71) instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur.

Apa bila suatu item mempunyai skor korelasi positif yang tinggi, maka dapat diartikan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum yang dianggap dapat memenuhi syarat adalah jika $r = 0,3$. Jadi jika korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Sugiyono, 2015:174).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak beda dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika digunakan untuk mengukur objek yang sama dalam beberapa kali akan menghasilkan data yang sama pula (Sugiyono, 2015:168). Uji ini hanya dapat dilakukan pada pertanyaan-pertanyaan yang valid saja. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha* atau *Cronbach's Alpha*. Apabila koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari pada nilai 0,6 maka suatu variabel dinyatakan reliabel (Ghozali, 2018:47)

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach's Alpha*. Indeks kriteria reliabilitas dibedakan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2 Indeks Kriteria Reliabilitas

No	Interval alpha Cronbach	Nilai reliabilitas
1	0,00-0,20	Kurang reliabilitas

No	Interval alpha Cronbach	Nilai reliabilitas
2	0,20-0,40	Agak reliabilitas
3	0,40-0,60	Cukup reliabilitas
4	0,60-,0,80	Reliabel
5	0,08-,1.00	Sangat reliabel

Sumber Data : Sugiyono (2015:448)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi, pada analisis regresi berganda berbasis *ordinary least square (OLS)*. Menurut Juliandi *et. al.*, (2014) dalam Syarifuddin & Saudi (2022:63) menyatakan bahwa untuk memastikan model regresi yang diperoleh merupakan model terbaik, dalam hal ketepatan estimasi, tidak bias, serta konsisten, maka harus melakukan pengujian asumsi klasik.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah tahap yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi berdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas menjadi syarat untuk menentukan jenis statistik apa yang digunakan dalam analisis selanjutnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak diuji statistik. Uji normalitas data dilakukan dengan metode *One Sample Kolmogorov-*

Smirnov (K-S) dengan menggunakan aplikasi SPSS. Berikut kriteria nilai probabilitas uji normalitas menurut Ghozali (2018:160):

- 1) Nilai probabilitas $<0,05$ maka distribusi adalah tidak normal
- 2) Nilai probabilitas $>0,05$ maka distribusi adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana adanya relasi atau hubungan yang kuat antara dua variabel independen atau lebih dalam suatu model regresi berganda. Persyaratan dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas, jika muncul multikolinieritas maka hal ini dapat menyebabkan masalah, salah satunya masalah serius pada estimasi parameter model regresi linier berbasis *Ordinary least Square/ OLS*. (Ghozali, 2011) dalam (Purnomo, 2016:175) menyatakan bahwa salah satu cara untuk mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance* dengan kriteria berikut :

1. Apabila nilai *VIF* $> 10,00$ maka data yang diuji terjadi multikolinieritas, namun jika nilai *VIF* $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinieritas.
2. Apabila nilai *Tolerance* $< 0,10$ maka dinyatakan terjadi multikolinieritas, namun jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan variance (variasi) dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali,

2018:120). Jika variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Namun jika nilai residual berbeda, maka disebut Heteroskedastisitas. Model yang baik seharusnya tidak adanya suatu heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui terjadinya atau tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai dari prediksi variabel terikat, yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka dapat dinyatakan tidak terdapat heteroskedastisitas dan model regresi layak untuk digunakan.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Ghozali (2018:95) menyatakan bahwa analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan *Organizational Citizenship Behavior/ OCB* (X3), sedangkan variabel dependennya yaitu Kinerja Pegawai (Y). Persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Kp = \alpha + \beta_1 Dk + \beta_2 M + \beta_3 OCB + e$$

Keterangan :

Kp = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β = Koefisien regresi untuk variabel independen

Dk = Disiplin kerja

M = Motivasi

OCB = *Organizational Citizenship Behavior/ OCB*

e = Standar error

3.8.4 Uji Hipotesis

Setelah pengujian analisis regresi linier berganda, tahap selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (disiplin kerja, motivasi, dan *organizational citizenship behavior*) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara parsial. Dan untuk mengetahui variabel manakah antara variabel independen yang dominan terhadap variabel dependen.

a. Uji Parsial (Uji t)

Tujuan uji hipotesis parsial pada regresi linier berganda adalah untuk mengetahui adanya pengaruh dari masing-masing penduga β terhadap variabel dependen (Y). Berikut adalah langkah-langkah pengujian hipotesis :

1) Merumuskan hipotesis

a) Hipotesis pertama

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

H₁ : Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

b) Hipotesis kedua

H₀ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

H₂ : Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

c) Hipotesis ketiga

H₀ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

H₃ : Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

2) Menentukan tingkat signifikansi (alpha) sebesar 5% atau 0,05

3) Menentukan kriteria pengujian

Jika nilai thitung > nilai t tabel maka Hipotesis (H) diterima

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Hipotesis (H) ditolak

- 4) Hitung nilai t dengan rumus $df = N - 2$
- 5) Membuat kesimpulan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil, artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu, artinya kemampuan variabel-variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi, dan *organizational citizenship behavior* terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai honorer di Dinas Kependudukan dan Penacatatan Sipil Kabupaten Lumajang, yang pada dasarnya dinyatakan dalam bentuk presentase (%).

BAB 4

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang yang berada pada di Jalan Basuki Rahmat No.3 Kelurahan Tompokersan pada Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lumajang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah serta Peraturan Bupati Lumajang Nomor 115 tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang menjelaskan bahwa kedudukan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang merupakan Organisasi Perangkat Daerah dimana tugas dan fungsinya membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Dalam melakukan tugasnya pokok dan fungsinya, berdasarkan Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang pada 2023 Dinas ini didukung dengan jumlah pegawai sebanyak 101 pegawai yang terdiri dari 19 pegawai berstatus PNS dan 82 pegawai kontrak. Dalam tugas nya dalam melayani masyarakat dibutuhkan kinerja yang baik dari para pegawai sangat diutamakan.

Sebagai salah satu lembaga pemerintah, Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Kabupaten Lumajang. Berdasarkan tugas pokok dan dan fungsi-fungsinya, pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang dituntut agar melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian, efektivitas sumber daya manusia dilingkungan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang perlu ditingkatkan dengan menerapkan kinerja pegawai seoptimal mungkin. Dalam menjalankan tugasnya Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang memiliki visi dan misi yaitu

a. Visi

Dalam menjalankan tugasnya Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang Visi yaitu “ Terwujudnya masyarakat Lumajang yang berdaya saing, Makmur, dan Bermartabat “.

b. Misi

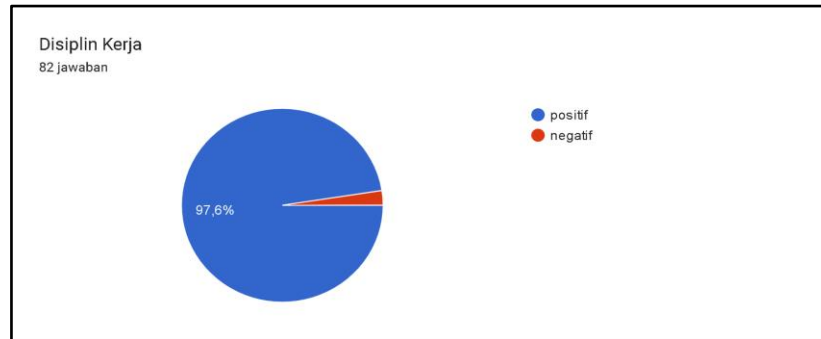
Dalam menjalankan tugasnya Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang memiliki misi yaitu :

- 1) Meningkatkan pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil yang berkualitas.
- 2) Meningkatkan kualitas data kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Lumajang.

- 3) Meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya administrasi kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Lumajang.
- 4) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dibidang kependudukan.

c. Disiplin Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang

Disiplin kerja adalah sikap seseorang dalam mentaati setiap peraturan perusahaan yang berlaku, baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis dan memiliki sanksi ketika seseorang melanggarnya. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia untuk mengukur prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai (Hasibuan, 2016:193). Tingginya tingkat disiplin kerja pada pegawai maka hal ini akan berdampak pada kecepatan organisasi dalam proses pencapaian tujuannya. Jika tingkat disiplin kerja pegawai rendah maka kinerja yang dihasilkan juga rendah sehingga dapat mempersulit organisasi dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan hal ini, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja sangat penting bagi setiap lembaga yang berada dibawah pemerintahan daerah seperti Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang, hal ini dikarenakan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh pegawainya. Namun dalam implementasinya, masih terdapat pelanggaran disiplin kerja pada pegawai honorer, hal ini dikarenakan hukuman dan peraturan mereka tidak terlalu ketat berbeda dengan pegawai PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.



Gambar 4.1 Diagram Disiplin Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang

Sumber : Data Hasil *Pra-Research* yang dilakukan peneliti (2024)

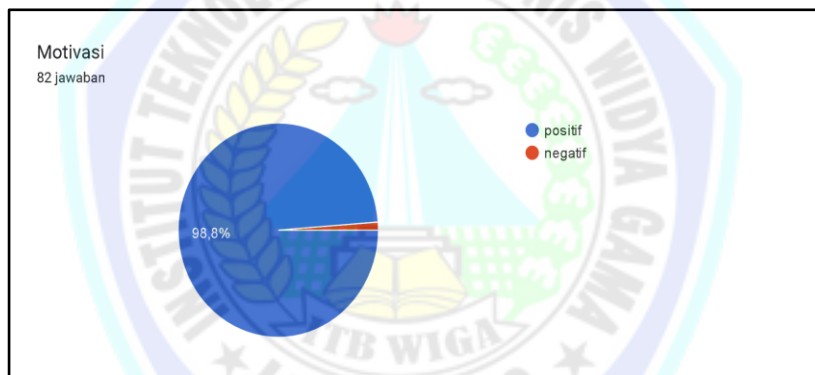
Berdasarkan gambar 4.1 diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang layak untuk diteliti pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang. Hasil survei terhadap 82 responden menunjukkan bahwa 97,6% dari pegawai honorer menyatakan bahwa disiplin kerja yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang positif, dan sisanya 2,4% menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang negatif, hal ini terjadi dikarenakan perbedaan pendapat pegawai honorer.

d. Motivasi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten

Lumajang

Motivasi merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang yang bersumber dari internal maupun eksternal yang membuat seseorang melakukan suatu kegiatan/pekerjaan dengan semangat yang tinggi untuk menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya agar dapat mencapai tujuan organisasi maupun kebutuhannya. Dalam melakukan kegiatan, seseorang

pasti memiliki sesuatu yang mendorong mereka untuk melakukannya (Sutrisno, 2020:109) Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan (Chung & Meggison dalam Fahmi, 2016:107). Motivasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang menjadi salah satu faktor pendukung supaya pegawai mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang maksimal sehingga dapat memudahkan proses pencapaian tujuan organisasi



Gambar 4.2 Diagram Motivasi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

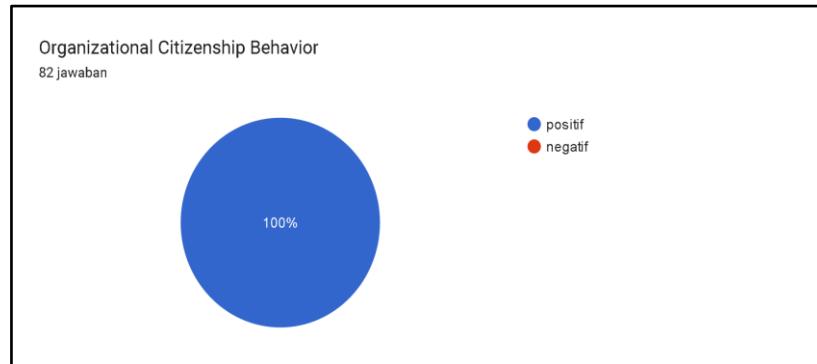
Sumber : Data Hasil *Pra-Research* yang dilakukan peneliti (2024)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang layak untuk diteliti pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang. Hasil survei terhadap 82 responden menunjukkan bahwa 98,8% dari pegawai honorer menyatakan bahwa motivasi yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang positif, dan sisanya 1,2% menunjukkan bahwa motivasi yang ada di Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang negatif, hal ini terjadi dikarenakan perbedaan pendapat pegawai.

e. *Organizational Citizenship Behavior* Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan

Organizational Citizenship Behavior merupakan sikap sukarela seorang pegawai melakukan tugas diluar tugas pokoknya, tetapi hal ini tidak masuk dalam evaluasi kinerja pegawai dan tidak ada sistem imbalan. Menurut Priansa (2017:338) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* perilaku pegawai yang tidak menjadi bagian dari pekerjaan wajibnya, namun mampu membantu organisasi dalam beroperasi secara lebih efektif dan efisien melalui peningkatan kinerja organisasi. Menurut Gibson *et.al.*, (2011) sikap *Organizational Citizenship Behavior* sangat penting dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan, hal ini dikarenakan sikap ini dapat memberikan keuntungan dan membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang perilaku yang disebut *Organizational Citizenship Behavior* merupakan faktor yang mendukung dalam efektivitas dan efisiensi kinerja pegawainya.



Gambar 4.3 Diagram *Organizational Citizenship Behavior* Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

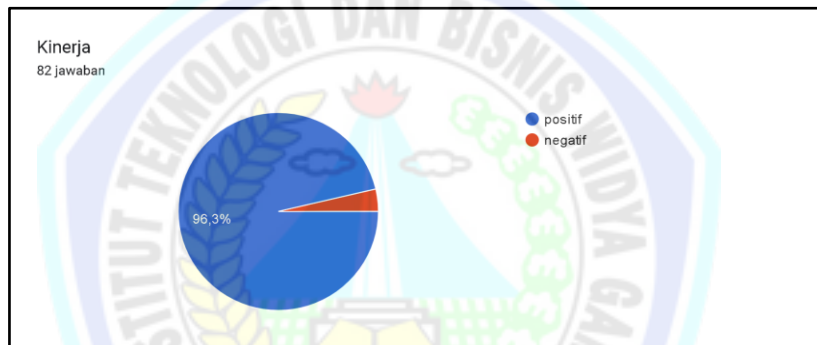
Sumber : Data Hasil *Pra-Research* yang dilakukan peneliti (2024)

Berdasarkan gambar 4.3 diatas menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* merupakan variabel yang layak untuk diteliti pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang. Hasil survei terhadap 82 responden menunjukkan bahwa 100% dari pegawai honorer menyatakan bahwa motivasi yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang positif. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang sangat baik, artinya pegawai honorer sangat menekankan sikap ini pada setiap kegiatan atau pekerjaan.

f. Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Kinerja pegawai adalah faktor penting

dalam mengukur tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas dalam kurun waktu dibandingkan dengan kemungkinan yang berbeda, seperti standar kerja yang telah disetujui kedua belah pihak yaitu pegawai dan perusahaan (Amalia & Fakhri, 2016). Jika pegawai bekerja dengan baik maka *output* yang dihasilkan akan baik pula. Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang adalah faktor utama yang harus diperhatikan dalam mewujudkan visi misi ataupun tujuan organisasi.



Gambar 4.4 Diagram Kinerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

Sumber : Data Hasil *Pra-Research* yang dilakukan peneliti (2024)

Berdasarkan gambar 4.4 diatas menunjukkan bahwa variabel Kinerja merupakan variabel yang layak untuk diteliti pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang. Hasil survei terhadap 82 responden menunjukkan bahwa 96,3% dari pegawai honorer menyatakan bahwa kinerja yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang positif, dan sisanya 3,7% menunjukkan bahwa kinerja yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang negatif, hal ini terjadi dikarenakan perbedaan pendapat pegawai.

4.1.2 Hasil Pengumpulan Data

a. Deskripsi Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang. Dalam penelitian ini, peneliti mengelolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel (X1), 6 pernyataan untuk variabel (X2), 5 pernyataan untuk variabel (X3), dan 5 pernyataan untuk variabel (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 82 pegawai honorer Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang. Karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu, jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.

1) Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada responden pegawai honorer Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang, maka dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin responden. Adapun pembagiannya disajikan kedalam tabel berikut :

Tabel 4.1 Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	47	57,3%
2	Perempuan	35	42,7%
	Jumlah	82	100%

Sumber data : Hasil Pengisian Kuesioner, 2024

Dari tabel 4.1 tersebut dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 47 orang dengan presentase 57,3% dan perempuan berjumlah 35 orang dengan presentase 42,7%. Dapat disimpulkan bahwa Jumlah pegawai honorer laki-laki dan perempuan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang cukup berbeda dimana kebanyakan pegawainya adalah laki-laki.

2) Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada responden pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang, maka dikelompokkan berdasarkan usia responden. Adapun pembagiannya disajikan kedalam tabel berikut :

Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 – 30	40	48.8%
2	31 – 40	38	46.3%
3	41 – 50	4	4.9%
Jumlah		82	100%

Sumber data : Hasil Pengisian Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa responden sebanyak 82 pegawai yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang dengan kelompok yang terbesar berada pada usia 20 – 30 berjumlah 40 dengan presentase 48,8%, pada kelompok usia 31 – 40 berjumlah 38 orang dengan presentase 46,3% dan sedangkan kelompok yang terkecil pada

usia 41 – 50 berjumlah 4 orang dengan presentase 4,9%. Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan pegawai adalah diusia yang cukup muda.

3) Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada responden pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang, maka dikelompokkan berdasarkan lama bekerja responden. Adapun pembagiannya disajikan kedalam tabel berikut :

Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 -5 Tahun	46	56.1%
2	6 – 10 Tahun	28	34.1%
3	11 – 15 Tahun	8	9.8%
	Jumlah	82	100%

Sumber data : Hasil Pengisian Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa responden sebanyak 82 pegawai yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang dengan kelompok yang terbesar yaitu dengan lama bekerja 1 – 5 tahun berjumlah 46 dengan presentase 56,1%, pada kelompok lama bekerja 6 – 10 Tahun berjumlah 38 orang dengan presentase 34,1% dan sedangkan kelompok yang terkecil pada lama bekerja 11 – 15 tahun berjumlah 8 orang dengan presentase 9,8%. Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan pegawai kontrak yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang adalah pegawai dengan lama bekerja 1- 5 tahun.

b. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Penilaian frekuensi dari penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 82 pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang diperoleh dengan menggunakan analisis jawaban responden dengan total 24 item pernyataan didalam kuesioner yang disebarikan kepada para responden yaitu pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

1) Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan pada hasil penelitian terhadap variabel Disiplin Kerja (X1) yang disebarikan kepada responden pada pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang, maka diperoleh hasil jawaban kuesioner yang sudah direkapitulasi skor jawaban yang tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4 Hasil Tanggapan Respoden Terhadap Disiplin Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Score	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
1	Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan organisasi dan kemampuan saya untuk mencapainya.	26	41	3	10	2	325	3,96
2	Pimpinan saya selalu memberikan telaan yang baik terkait disiplin kerja.	34	37	2	9	0	342	4,17
3	Saya merasa bahwa balas jasa yang saya terima sejalan dengan tingkat disiplin saya.	22	49	3	8	0	331	4,04
4	Saya merasa bahwa prosedur dan kebijakan ditempat kerja saya diterapkan dengan adil kepada	48	29	4	1	0	370	4,51

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Score	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
	semua pegawai.							
5	Saya merasa bahwa adanya pengawasan melekat membantu memelihara tingkat disiplin kerja di tempat kerja ini.	54	27	1	0	0	381	4,65
6	Sanksi hukuman yang diberikan terhadap pelanggaran disiplin kerja ditempat kerja ini cukup efektif.	41	40	0	1	0	367	4,48
7	Pimpinan saya menunjukkan ketegasan dalam menegakkan aturan dan kebijakan terkait disiplin kerja.	16	56	1	9	0	325	3,96
8	Hubungan antar pegawai ditempat kerja ini berjalan harmonis dan mendukung tingkat disiplin kerja yang tinggi.	27	36	4	12	3	318	3,88
Indeks Persepsi Rata-rata Disiplin Kerja							2759	4,21

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja mempunyai rata-rata sebesar 4,21 dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,65 pada pernyataan “Saya merasa bahwa adanya pengawasan melekat membantu memelihara tingkat disiplin kerja di tempat kerja ini”, sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu 3,88 pada pernyataan “Hubungan antar pegawai ditempat kerja ini berjalan harmonis dan mendukung tingkat disiplin kerja yang tinggi”. Penjelasan terkait variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian baik dengan rata-rata 4,21 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan

Sipil Kabupaten Lumajang cukup baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer.

2) Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Motivasi

Berdasarkan pada hasil penelitian terhadap variabel Motivasi (X2) yang disebarkan kepada responden pada pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang, maka diperoleh hasil jawaban kuesioner yang sudah direkapitulasi skor jawaban yang tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5 Hasil Tanggapan Respoden Terhadap Motivasi (X2)

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Score	rata-rata
		5	4	3	2	1		
1	Saya termotivasi untuk mencapai prestasi yang tinggi dalam pekerjaan saya.	39	37	6	0	0	361	4,40
2	Pengakuan atas hasil kerja saya oleh atasan atau rekan kerja sangat memotivasi saya.	28	49	5	0	0	351	4,28
3	Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan menjadi faktor penting dalam memotivasi saya untuk bekerja dengan baik.	44	35	3	0	0	369	4,50
4	Kemajuan atau perkembangan dalam pekerjaan memberikan motivasi tambahan bagi saya untuk terus berusaha bekerja dengan baik.	29	50	3	0	0	354	4,32
5	Kesempatan yang diberikan perusahaan untuk mengembangkan potensi dan keterampilan dapat memotivasi saya dalam bekerja.	27	50	5	0	0	350	4,27
6	Saya terdorong untuk bekerja dengan baik karena saya menikmati pekerjaan saya secara keseluruhan	28	53	1	0	0	355	4,33

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Score	rata-rata
		5	4	3	2	1		
	Indeks Persepsi rata rata motivasi						2140	4,35

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa variabel motivasi mempunyai rata-rata sebesar 4,35 dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,50 pada pernyataan “Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan menjadi faktor penting dalam memotivasi saya untuk bekerja dengan baik”. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu 4,27 pada pernyataan “Kesempatan yang diberikan perusahaan untuk mengembangkan potensi dan keterampilan dapat memotivasi saya dalam bekerja”. Penjelasan terkait variabel motivasi (X2) menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian baik dengan rata-rata 4,35 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang cukup baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer.

3) Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Behavior

Berdasarkan pada hasil penelitian terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X3) yang disebarkan kepada responden pada pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang, maka diperoleh hasil jawaban kuisioner yang sudah direkapitulasi skor jawaban yang tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Respoden Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (X3)*

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Score	rata-rata
		5	4	3	2	1		
1	Saya sering membantu rekan kerja saya tanpa diminta. Saya sering membantu rekan kerja saya tanpa diminta.	26	46	10	0	0	344	4,20
2	Saya melakukan pekerjaan saya dengan cermat dan teliti.	25	54	3	0	0	350	4,27
3	Saya menerima dengan baik keputusan atau peraturan yang tidak sesuai dengan keinginan saya.	19	57	5	1	0	340	4,15
4	Saya selalu bersikap sopan dan ramah kepada rekan kerja saya.	19	57	6	0	0	341	4,16
5	Saya aktif mengikuti kegiatan organisasi diluar tugas pekerjaan saya.	12	43	27	0	0	313	3,82
Indeks Persepsi rata rata ocb						1688	4,12	

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mempunyai rata-rata sebesar 4,12 dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,27 pada pernyataan “Saya melakukan pekerjaan saya dengan cermat dan teliti”, sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu 4,15 pada pernyataan “Saya menerima dengan baik keputusan atau peraturan yang tidak sesuai dengan keinginan saya”. Penjelasan terkait variabel *OCB (X3)* menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian baik dengan rata-rata 4,12 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *OCB (X3)* terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai honorer Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang cukup baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer.

4) Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada hasil penelitian terhadap variabel kinerja (Y) yang disebarkan kepada responden pada pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang, maka diperoleh hasil jawaban kuisioner yang sudah direkapitulasi skor jawaban yang tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Respoden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Score	rata-rata
		5	4	3	2	1		
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	20	53	9	0	0	339	4,13
2	Jumlah dari hasil pekerjaan saya sudah memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.	15	59	4	4	0	331	4,04
3	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan tanggung jawab dan tepat waktu.	29	50	3	0	0	354	4,32
4	Saya memanfaatkan waktu luang untuk mengerjakan tugas yang belum selesai.	26	44	12	0	0	342	4,17
5	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas secara mandiri tanpa bantuan eksternal.	16	54	11	1	0	331	4,04
Indeks Persepsi rata rata kinerja							1697	4,14

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa variabel kinerja mempunyai rata-rata sebesar 4,14 dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,32 pada pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan

tanggung jawab dan tepat waktu”, sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu 4,04 pada 2 pernyataan yaitu “Jumlah dari hasil pekerjaan saya sudah memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan” dan pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan tugas–tugas secara mandiri tanpa bantuan eksternal”. Penjelasan terkait variabel kinerja (Y) menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian baik dengan rata-rata 4,14 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja (Y) pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang cukup baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer.

4.1.3 Hasil Analisis Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada 82 responden penelitian. Rincian penelitian ini dapat dilihat pada rekapitulasi data. Dan selanjutnya data yang sudah terkumpul akan dianalisis menggunakan program komputer yaitu *SPSS 24*. Berikut pengolahan data meliputi beberapa tahap, yaitu :

a. Hasil pengujian instrumen penelitian

1) Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas yang digunakan pada penelitian ini dengan melalui *SPSS 24*. Analisis faktor bisa dilakukan dengan mengkorelasi jumlah skor faktor dengan skor total. Apa bila suatu item mempunyai skor korelasi positif yang tinggi, maka dapat diartikan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum yang dianggap dapat memenuhi syarat adalah jika r

= 0,3. Jadi jika korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Sugiyono, 2015:174). Berikut hasil rekapitulasi data pengujian validitas :

Tabel 4.8 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

No	Keterangan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig. (2 tailed)	Hasil
1. Disiplin Kerja					
-	Disiplin Kerja 1	0,754	0,300	0,000	Valid
-	Disiplin Kerja 2	0,598	0,300	0,000	Valid
-	Disiplin Kerja 3	0,626	0,300	0,000	Valid
-	Disiplin Kerja 4	0,593	0,300	0,000	Valid
-	Disiplin Kerja 5	0,328	0,300	0,003	Valid
-	Disiplin Kerja 6	0,373	0,300	0,001	Valid
-	Disiplin Kerja 7	0,682	0,300	0,000	Valid
-	Disiplin Kerja 8	0,457	0,300	0,000	Valid
2. Motivasi					
-	Motivasi 1	0,843	0,300	0,000	Valid
-	Motivasi 2	0,869	0,300	0,000	Valid
-	Motivasi 3	0,773	0,300	0,000	Valid
-	Motivasi 4	0,924	0,300	0,000	Valid
-	Motivasi 5	0,846	0,300	0,000	Valid
-	Motivasi 6	0,803	0,300	0,000	Valid
3. OCB					
-	OCB 1	0,794	0,300	0,000	Valid
-	OCB 2	0,768	0,300	0,000	Valid
-	OCB 3	0,585	0,300	0,000	Valid
-	OCB 4	0,778	0,300	0,000	Valid
-	OCB 5	0,799	0,300	0,000	Valid
4. Kinerja Pegawai					
-	Kinerja Pegawai 1	0,785	0,300	0,000	Valid
-	Kinerja Pegawai 2	0,734	0,300	0,000	Valid
-	Kinerja Pegawai 3	0,745	0,300	0,000	Valid
-	Kinerja Pegawai 4	0,769	0,300	0,000	Valid
-	Kinerja Pegawai 5	0,814	0,300	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pernyataan terdiri dari masing-masing 8 (delapan) butir pernyataan

untuk variabel disiplin kerja (X1), 6 (enam) butir pernyataan untuk variabel motivasi (X2), 5 (lima) butir pernyataan untuk variabel *organizational citizenship behavior* (X3), 5 (lima) butir pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Hasil perhitungan koefisien korelasi bahwa keseluruhan mempunyai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ yaitu 0,3. Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian dinyatakan valid, sehingga seluruh instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan layak karena dapat menggambarkan dan menggali data informasi yang dibutuhkan.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak beda dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika digunakan untuk mengukur objek yang sama dalam beberapa kali akan menghasilkan data yang sama pula (Sugiyono, 2015:168).. Uji reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program *SPSS 24*. Suatu *construct* atau variabel dikatakan reliabel jika memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* (α) $\geq 0,60$. Hasil rekapitulasi pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Cronbach</i> <i>Alpha</i>	Interval Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,729	0.601-0,801	Reliabel
Motivasi (X2)	0,806	0.601-0,801	Sangat Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X3)	0,791	0.601-0,801	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,798	0.601-0,801	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan *SPSS 24* (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.9 dari hasil rekapitulasi data pengujian reliabilitas menunjukkan koefisien *Cronbach's Alpha* pada variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,729, maka hasil tersebut sesuai dengan indeks reliabilitas dimana hasil uji ini menyatakan bahwa indikator Disiplin Kerja dinyatakan reliabel. Pada variabel Motivasi (X2) sebesar 0,806 maka hasil tersebut sesuai dengan indeks reliabilitas dimana hasil uji ini menyatakan bahwa indikator motivasi dinyatakan reliabel. Sedangkan untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X3) sebesar 0,791 maka hasil tersebut sesuai dengan indeks reliabilitas dimana hasil uji ini menyatakan bahwa indikator *Organizational Citizenship Behavior* dinyatakan reliabel. Selanjutnya untuk variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,798 maka hasil tersebut sesuai dengan indeks reliabilitas dimana hasil uji ini menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai dinyatakan reliabel. Oleh karena itu, uji instrumen telah dilakukan dengan mendapatkan hasil yang memenuhi kriteria reliabilitas serta validitas sehingga indikator bisa digunakan pada penelitian ini.

b. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas membantu untuk mengetahui dan memeriksa apakah data yang dikumpulkan memiliki distribusi normal atau diambil dari populasi dengan distribusi normal. Jika variabel tersebut tidak memiliki distribusi normal, hasil uji statistiknya kemungkinan besar akan berpengaruh negatif, sebagaimana yang dijelaskan oleh Ghozali (2018:145). Uji normalitas data ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan bantuan program *SPSS 24* dan memiliki kriteria, yaitu apabila tingkat *Asymp. Sig (2-tailed)* $\geq 0,05$ maka data terdistribusi normal. Jika tingkat *Asymp. Sig (2-tailed)* $\leq 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal. Berikut merupakan hasil uji normalitas data, yaitu:

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.62093767
Most Extreme Differences	Absolute	0.099
	Positive	0.099
	Negative	-0.055
Kolmogorov-Smirnov Z		0.894
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.401

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil pengujian normalitas data dengan *One-sample Kolmogorov-Smirnov* diketahui bahwa memiliki nilai *Sig (2-*

tailed) sebesar 0,401 yang dimana angka tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual data tersebut berdistribusi normal.

2) Hasil Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah terjadinya suatu korelasi atau hubungan yang hampir sempurna di antara variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi atau hubungan di antara variabel bebas. Multikolinieritas menjadi penyebab sebuah model regresi memiliki varian yang besar sehingga sulit memperoleh estimasi yang tepat. Uji multikolinieritas dalam penelitian dapat diketahui dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), dimana untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi adalah ketika memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka model tersebut dikatakan bebas dari kesalahan dalam pengujian multikolinieritas (Tri Basuki, 2017:62). Berikut merupakan rekapitulasi dari hasil pengujian multikolinieritas untuk masing-masing variabel, yaitu:

Tabel 4.11 Hasil Rekapitulasi Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Hasil
Disiplin Kerja (X1)	0,984	1,016	Bebas Multikolinieritas
Motivasi (X2)	0,621	1,609	Bebas Multikolinieritas
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X3)	0,618	1,619	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 24 (2024)

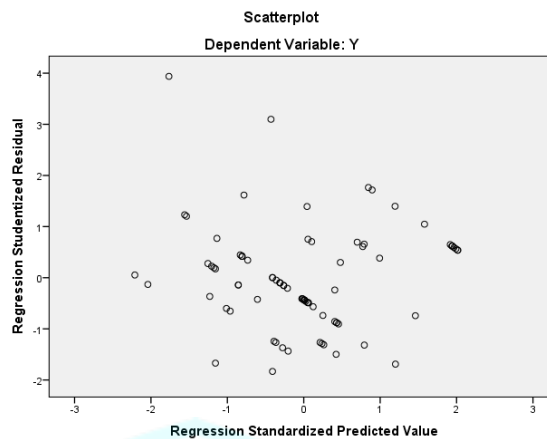
Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa pengujian multikolinieritas menunjukkan hasil seluruh variabel dinyatakan bebas dari multikolinieritas atau tidak terdapat korelasi antar variabel dikarenakan model residual memenuhi

kriteria uji multikolinearitas. Dengan melihat VIF yang cukup kecil, semuanya bernilai < 10 dan nilai *tolerance* $>0,1$. Maka variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinieritas. Jadi, semua variabel independen pada penelitian ini adalah variabel yang bebas dan tak terikat, sehingga dapat dilanjutkan dalam pengujian linier berganda.

3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan variance (variasi) dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120). Jika variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Namun jika nilai residual berbeda, maka disebut Heteroskedastisitas. Model yang baik seharusnya tidak adanya suatu heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui terjadinya atau tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai dari prediksi variabel terikat, yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka dapat dinyatakan tidak terdapat heteroskedastisitas dan model regresi layak untuk digunakan.

Hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan *SPSS 24* (2024)

Berdasarkan gambar 4.5 dapat diketahui bahwa hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, artinya tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini. Jadi, semua variabel independen pada penelitian ini adalah variabel yang bebas dan tidak terikat, sehingga dapat dilanjutkan dalam pengujian linier berganda.

4) Fungsi Regresi Linier Berganda

Ghozali (2018:95) menyatakan bahwa analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan *Organizational Citizenship Behavior/ OCB* (X3),

sedangkan variabel dependennya yaitu Kinerja Pegawai (Y). Persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Kp = \alpha + \beta_1 Dk + \beta_2 M + \beta_3 OCB + e$$

Keterangan :

Kp = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β = Koefisien regresi untuk variabel independen

Dk = Disiplin kerja

M = Motivasi

OCB = *Organizational Citizenship Behavior/ OCB*

e = Standar error

Tabel 4.12 Pengujian Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
(Constant)		5.051	2.503	
1	X1	-0.042	0.050	-0.066
	X2	0.117	0.082	0.141
	X3	0.680	0.107	0.632

a. Dependent Variable: Y

Sumber :Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Kp = 5.051 - 0,042Dk + 0,117M + 0,680OCB + e$$

Keterangan :

Kp = Kinerja Pegawai

5.051	= Konstanta
0,042Dk	= Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja
0,177M	= Koefisien regresi untuk variabel motivasi
0,680OCB	= Koefisien regresi untuk variabel <i>OCB</i>
Dk	= Disiplin kerja
M	= Motivasi
OCB	= <i>Organizational Citizenship Behavior/ OCB</i>
<i>e</i>	= Standar error

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 5.051 menunjukkan bahwa kinerja pegawai sama dengan 5.051 jika nilai variabel disiplin kerja (X1), Motivasi (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X3) sama dengan 0 (nol).
- Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X1) diketahui sebesar -0,042 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh negatif dan terdapat hubungan yang tidak searah terhadap variabel kinerja pegawai, yang memiliki arti bahwa setiap kenaikan 1 skor variabel disiplin kerja akan menurunkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,042. Begitu pula sebaliknya, setiap penurunan 1 skor variabel disiplin kerja akan menaikkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,042. Dengan asumsi nilai koefisien variabel motivasi dan *organizational citizenship behavior* adalah *constant*.

- c. Nilai koefisien motivasi (X_2) diketahui sebesar 0,117 menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan terdapat hubungan yang searah terhadap variabel kinerja pegawai, yang artinya bahwa setiap kenaikan 1 skor motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,117. Begitu pula sebaliknya, setiap penurunan 1 skor motivasi akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,117. Dengan asumsi nilai koefisien variabel disiplin kerja dan *organizational citizenship behavior* adalah *constant*.
- d. Nilai koefisien *organizational citizenship behavior* (X_3) diketahui sebesar 0,680 menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh positif dan terdapat hubungan yang searah terhadap variabel kinerja pegawai, yang artinya bahwa setiap kenaikan 1 skor *organizational citizenship behavior* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,680. Begitu pula sebaliknya, setiap penurunan 1 skor *organizational citizenship behavior* akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,680. Dengan asumsi nilai koefisien variabel disiplin kerja dan motivasi adalah *constant*.

4.1.4 Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Tujuan uji hipotesis parsial pada regresi linier berganda adalah untuk mengetahui adanya pengaruh dari masing-masing penduga β terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.13 Hasil Uji t (Parsial)*Coefficients^a*

Variabel	T _{hitung}	Sig.	Keterangan
(Constant)	2.018	0,047	
Disiplin Kerja (X1)	-0.836	0,406	Tidak Signifikan
Motivasi (X2)	1.430	0,157	Tidak Signifikan
Ocb (X3)	6.373	0,000	Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa hasil olah uji t, Untuk melakukan uji t terhadap masing-masing variabel independen, maka memerlukan hasil t_{tabel} pada tingkatan signifikansi 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan $(n-2) = 82-2 = 80$, maka diperoleh $t_{tabel} = 1,664$.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel} \rightarrow$ maka hipotesis (H) ditolak.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel} \rightarrow$ maka hipotesis (H) diterima.

1) Hipotesis Pertama

Hasil uji t untuk variabel X1 yaitu disiplin kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = -0,836$ dengan tingkat signifikansi 0,406. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,664. Jadi $t_{hitung} -0,836 > t_{tabel} -1,664$ yang berarti H_a ditolak dan H_0 diterima dengan tingkat signifikansi 0,406 yang berada di atas batas signifikansi 5% atau 0,05. Maka, hipotesis pertama ditolak yang mana dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

2) Hipotesis kedua

Hasil uji t untuk variabel X2 yaitu motivasi diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,430$ dengan tingkat signifikansi 0,157. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,664. Jadi $t_{hitung} 1,430 < t_{tabel} 1,664$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak dengan tingkat signifikansi 0,157 yang berada di atas batas signifikansi 5% atau 0,05. Maka, hipotesis kedua ditolak yang mana dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

3) Hipotesis ketiga

Hasil uji t untuk variabel X3 yaitu *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,373$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,664. Jadi $t_{hitung} 6,373 > t_{tabel} 1,664$ yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah batas signifikansi 5% atau 0,05. Maka, hipotesis ketiga diterima yang mana dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

b. Uji Koefisien Deteriminasi (R^2)

Uji Koefisien Deterinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil, artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu, artinya kemampuan variabel-variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi, dan *organizational citizenship behavior* terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang, yang pada dasarnya dinyatakan dalam bentuk presentase (%). Berikut hasil pengolahan data untuk koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.726 ^a	0.526	0.508	1.65182

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : hasil Pengolahan data kuesioner dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai *R square* (R^2) sebesar 0,526 yang berarti bahwa disiplin kerja, motivasi dan *organizational citizenship*

behavior dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 52,6% yang mana variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi dan *organizational citizenship behavior* sedangkan sisanya yaitu 0,474 atau 47,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya komitmen, lingkungan kerja, beban kerja dan lain sebagainya.

4.2 Pembahasan

Secara umum penelitian menunjukkan hasil analisis bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan setuju yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Data empiris penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja, Motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* penting pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Kependudukan

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang, adapun kinerja pegawai honorer tidak hanya ditentukan oleh disiplin kerja saja, tetapi dipengaruhi oleh komitmen dan keterampilan dari pegawai. Maka, ada faktor yang lebih dominan daripada disiplin kerja pada pegawai honorer yang dapat mempengaruhi kinerja mereka, hal ini dikarenakan status mereka sebagai

pegawai berstatus honorer yang artinya pekerja sementara dimana tidak ada jaminan pada stabilitas dan pengembangan karir mereka. Sehingga menyebabkan mereka merasa kurang terikat pada organisasi atau perusahaan. Adapun pengawasan ketat terhadap penerapan SOP pada pegawai honorer, sehingga kedisiplinan pegawai secara konsisten seharusnya memenuhi standar yang ditentukan, namun tidak dibarengi dengan pemberian insentif yang cukup pada pegawai honorer. Adapun kebijakan disiplin mengenai atribut, tidak mempengaruhi kinerja dari pegawai.

Dengan demikian, meskipun disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang, artinya ada tidaknya disiplin kerja dengan porsi yang ekstra tidak mempengaruhi kinerja pegawai honorer. Dalam meningkatkan kinerjanya pegawai dapat dilihat dari komitmen pegawai yang tidak berubah meskipun status honorer mereka pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

Penelitian ini menggunakan indikator diantaranya yaitu : pemahaman pegawai terhadap tujuan dan kemampuan pegawai, karena jika pegawai paham akan tujuan dan kemampuannya dalam bekerja maka pegawai dapat memberi arahan untuk melakukan aktivitas sesuai dengan pekerjaannya dan membantu pegawai untuk menyesuaikan diri pada pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Pada indikator teladan dari pimpinan terkait disiplin kerja, karena pimpinan yang baik akan memberikan contoh baik bagi

pegawainya sebab mereka akan menjadikan pimpinan mereka menjadi teladan dalam bekerja. Pada indikator balas jasa yang diterima sejalan dengan tingkat disiplin pegawai, hal ini sangat mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena jika balas jasa besar atau sesuai dengan pekerjaan mereka maka mereka akan menjadi lebih disiplin dalam bekerja begitupun sebaliknya, jika balas jasa yang diterima kecil dibanding dengan beban kerja, maka pegawai akan merasa disiplin kerja yang mereka lakukan tidak berdampak baik bagi mereka. Pada indikator prosedur dan kebijakan diterapkan secara adil, karena keadilan dipandang sangat penting, pegawai akan merasa dihargai dengan salah satunya yaitu diperlakukan secara adil sehingga hal ini dapat memotivasi pegawai dalam disiplin kerja. Pada indikator pengawasan melekat membantu memelihara disiplin kerja pegawai, karena hal tersebut sangat efektif dalam pembentukan disiplin kerja yang baik. Pada indikator hukuman yang diberikan kepada pelanggar disiplin cukup efektif, karena hukuman yang diciptakan dapat mendukung berjalannya disiplin kerja para pegawai dan untuk memberi rasa jera pada pelanggar disiplin agar tidak mengulangi pelanggaran. Pada indikator pimpinan tegas dalam penegakkan aturan dan kebijakan disiplin kerja, karena sebagai pemimpin ketegasan adalah utama sebab hal ini dapat membantu menjaga konsistensi dalam penerapan aturan dan kebijakan dalam organisasi dan mendorong pegawai untuk bertindak lebih hati-hati dalam bertindak. Pada indikator hubungan antar pegawai berjalan harmonis dan mendukung kedisiplinan ditempat kerja, sebab para pegawai dapat

saling membantu dan mendorong satu sama lain untuk menyelesaikan tugasnya dan membantu menciptakan suasana kerja yang baik.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan Princesza F.C.P & Antyo Pracoyo (2021) dan Hasyim (*et. al.*, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudi Siswadi & Dinda Lestari (2021), hasilnya adalah kinerja pegawai dipengaruhi disiplin kerja dengan signifikan. Artinya variabel disiplin kerja memberi pengaruh yang berbeda-beda tergantung pada konteks dan variabel yang digunakan.

4.2.2 Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang. Artinya, motivasi yang diberikan kepada pegawai honorer tidak mempengaruhi kinerja pegawai honorer secara signifikan meskipun sesi motivasi diadakan secara rutin yaitu setiap pagi pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang namun hal itu tidak mempengaruhi kinerja pegawai honorer. Hal ini disebabkan oleh motivasi yang diberikan kurang mengandung nilai yang dapat mendorong pegawai honorer bekerja dengan baik dan kurangnya insentif dan media dalam pengembangan diri para pegawai honorer yang lebih terbatas

daripada pegawai tetapnya, adapula faktor dominan lain yang lebih berpengaruh pada kinerja pegawai seperti komitmen dan keterampilan yang memadai dan sesuai dengan bidang yang dibeban pada pegawai.

Motivasi yang baik adalah motivasi yang mengandung nilai dan relevansi yang kuat bagi pegawainya untuk mendorong mereka lebih kuat dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang mengandung nilai sering kali berfokus pada pencapaian hasil yang memiliki dampak yang nyata atau berarti bagi individu, tim, atau organisasi secara keseluruhan. Hasil yang dihasilkan dari usaha mereka tidak hanya memberi manfaat langsung, tetapi juga memberikan rasa pencapaian dan kepuasan yang dalam. Dengan mempertimbangkan hal tersebut, organisasi dan pimpinan dapat membangun strategi motivasi yang lebih efektif dan berkelanjutan, yang tidak hanya menggerakkan individu untuk bekerja lebih keras, tetapi juga menciptakan lingkungan di mana nilai-nilai dan tujuan bersama dihargai dan diperjuangkan bersama-sama.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan indikator : motivasi pegawai dalam mencapai prestasi, karena hal tersebut dapat menjadi batu loncatan bagi pegawai untuk mengembangkan karirnya. Pada indikator pengakuan hasil kerja oleh atasan dapat memotivasi pegawai, karena pegawai butuh pengakuan atasan pada hasil kerja mereka selain untuk kepuasan pengakuan ini juga mendukung pegawai dalam bekerja lebih giat dan baik. Pada indikator rasa tanggung jawab dapat memotivasi pegawai dalam bekerja, karena hal ini dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih efektif dan

produktif sehingga kinerja mereka baik. Pada indikator perkembangan dalam bekerja memotivasi pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan baik, karena perkembangan ini mendorong pegawai untuk meningkatkan keterampilan, produktivitas, dan daya inovasi mereka sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja pegawai. Pada indikator kesempatan mengembangkan diri dan keterampilan pegawai yang diberikan perusahaan memotivasi pegawai dalam bekerja, karena kebutuhan pegawai dalam hal tersebut sangat diperlukan untuk pengembangan karir mereka di masa depan yang dapat mempengaruhi jabatan mereka. Pada indikator pegawai menikmati pekerjaan sehingga termotivasi untuk menghasilkan kerja yang baik, karena jika pekerjaan mereka dengan keterampilan yang mereka miliki sesuai, maka pegawai akan dapat menikmati pekerjaannya dan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sientha *et.al.*, (2023), Abdul Raazak *et. al.*, (2018), Hasyim *et. al.*, (2020) dan Sa'adah *et. al.*, (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggilia, T.E., Ato'illah, M., & Darmawan, K., (2023), Candi (2021) dan Ambarwati *et. al.*, (2023) yang mengindikasikan jika motivasi mempengaruhi kinerja dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang berbeda-beda terhadap kinerja pegawai tergantung dari konteks dan variabel yang digunakan.

4.2.3 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Honorer pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang. Hal ini menunjukkan bahwa sikap *Organizational Citizenship Behavior* yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula begitupun sebaliknya.

Sikap *Organizational Citizenship Behavior* sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi maupun perusahaan, dimana perilaku ini adalah perilaku sukarela dalam melakukan pekerjaan yang diluar pekerjaan pokok pegawai tanpa mengharapkan imbalan. Perilaku ini sangat menguntungkan perusahaan dalam proses pencapaian tujuan dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Perusahaan yang memiliki pegawai dengan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

Penelitian ini menggunakan indikator yaitu : membantu rekan kerja tanpa diminta (*altruism*), karena sikap pegawai ini secara tidak langsung dapat membangun hubungan yang baik antar pegawai karena saling mendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pada indikator melakukan pekerjaan dengan cermat dan teliti (*conscientousnes*), karena pegawai dengan sikap ini dapat meminimalisir kesalahan pada pekerjaan mereka sehingga hal ini dapat

menciptakan kualitas kerja yang baik, menghemat waktu dan sumber daya. Pada indikator pegawai menerima apapun keputusan atau kebijakan perusahaan tanpa protes (*sportmanship*), karena kebijakan yang dibuat bersifat membangun maka pegawai diharapkan dapat menyesuaikan hal ini untuk menghindari gangguan yang menguras tenaga sehingga berdampak pada kinerja mereka . Pada indikator bersikap sopan dan ramah kepada rekan kerja (*courtesy*), selain dapat membangun hubungan yang baik sikap ini dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan mengurangi konflik antar pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai itu sendiri. Pada indikator pegawai aktif mengikuti kegiatan diluar pekerjaan pokoknya (*civic virtue*), karena dengan pegawai belajar keterampilan tambahan yang dapat mendukung kinerja dibidangnya dan juga dapat memperluas jaringan dan hubungan. Kelima indikator tersebut merupakan kesatuan yang harus diperhatikan bagi perusahaan maupun pegawai. Apabila pegawai tidak memperhatikan apa yang sudah ditentukan perusahaan, maka hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki *et.al.*, (2022) dan Sedarmayanti *et. al.*, (2019) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa Sari, Abdul Kodir Djaelani & Eka Farida (2021) yang menemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan

bahwa motivasi memiliki pengaruh yang berbeda-beda terhadap kinerja pegawai tergantung dari konteks dan variabel yang digunakan.



BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui atau membuktikan pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang secara parsial. Setelah dilakukan analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Hasil analisis pengujian terhadap hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang. Hal ini dikarenakan status mereka sebagai pegawai berstatus honorer yang artinya pekerja sementara dimana tidak ada jaminan pada stabilitas dan pengembangan karir mereka. Sehingga menyebabkan mereka merasa kurang terikat pada organisasi atau perusahaan. Adapun pengawasan ketat terhadap penerapan SOP pada pegawai honorer, sehingga kedisiplinan pegawai secara konsisten seharusnya memenuhi standar yang ditentukan, namun tidak dibarengi dengan pemberian insentif yang cukup pada pegawai honorer.

Adapun kebijakan disiplin mengenai atribut, tidak mempengaruhi kinerja dari pegawai.

- b. Hasil analisis pengujian terhadap hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang. Hal ini disebabkan oleh motivasi yang diberikan kurang mengandung nilai yang dapat mendorong pegawai honorer bekerja dengan baik dan kurangnya insentif dan media dalam pengembangan diri para pegawai honorer yang lebih terbatas daripada pegawai tetapnya, adapula faktor dominan lain yang lebih berpengaruh pada kinerja pegawai seperti komitmen dan keterampilan yang memadai dan sesuai dengan bidang yang dibeban pada pegawai dan *image* yang penting kerja.
- c. Hasil analisis pengujian terhadap hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang. Hal ini dikarenakan status mereka

sebagai pegawai honorer yang memiliki batasan dalam hal status dan keuntungan yang diterima namun sikap *organizational citizenship behavior* dapat berdampak signifikan terhadap kinerja mereka dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

- a. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,526 yang berarti bahwa disiplin kerja, motivasi dan *organizational citizenship behavior* dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 52,6% yang mana variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi dan *organizational citizenship behavior* sedangkan sisanya yaitu 0,474 atau 47,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya komitmen, lingkungan kerja, beban kerja dan lain sebagainya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka saran yang dapat diberikan sebagai masukan sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan
 - 1) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupatem Lumajang dalam penerapan disiplin kerja dengan SOP yang telah diterapkan harus sesuai dengan balas jasa yang akan diterima seluruh pegawai termasuk honorer, maka hal tersebut dapat menumbuhkan loyalitas mereka terhadap Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupatem Lumajang sehingga dapat

meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai honorer untuk menghasilkan kinerja yang baik.

- 2) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang perlu memotivasi lebih intens agar dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam kinerja mereka. Memberikan motivasi yang lebih berbobot, agar pegawai lebih giat menciptakan prestasi, mengakui setiap hasil kerja dan mendukung untuk kemajuan dan pengembangan potensi yang dimiliki pegawainya. Sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai secara efektif.
- 3) Sikap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui sikap membantu sesama dalam bekerja, bekerja dengan cermat dan lebih teliti, bersikap sopan dan ramah terhadap rekan kerja, atasan maupun masyarakat sebagai seseorang yang dilayaninya ketika bekerja, hal ini tentu dapat meningkatkan kinerja pegawai.

b. Peneliti yang akan datang

- 1) Penelitian hanya meneliti tentang disiplin kerja, motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* sehingga pada penelitian selanjutnya diharapkan peneliti lain dapat meneliti tentang variabel lain yang berbeda terkait hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti komitmen, kompensasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.
- 2) Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mengungkap fenomena pada objek penelitian lain, tidak hanya dalam konteks SDM atau sumber

daya manusia seperti pemasaran dan sebagainya. Model penelitian serupa dapat diujikan pada objek lain khususnya dengan karakteristik sampel yang berbeda, sehingga diharapkan dapat memperkaya dan memperbanyak temuan hasil penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Abrori, I., Rizki, V., L., & Muttaqien, F. (2022). *Relationship Between Motivation And Work Discipline With Employee Performance*. Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam, 9(2), 54-68.
- Agustin, T., Wardhani, R., K., & Kusumawardhani, M., R. (2023). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri. *Musyteri : Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi*, 1(3).
- Ambarwati, M., Darmawan, K., & Khairullah, M., N. (2023). Pengaruh Fasilitas, Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Lumajang. *Journal of Organization and Business Management*, 6(2), 399-408.
- Amir, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Ardella, A., B., & Suhana. (2023). Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Budaya Organisasi, Etos Kerja, Dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 4153-4163.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bagia, I., W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Cetakan Pe)*. Gava Media.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Fitria, N. (2023). *The Relationship between FOMO and Work Motivation with Employee Performance in Gen Z*. Jurnal Ilmu Manajemen Advantage, 7(2), 189-198.
- Gani, N., A., Utama, R., E., Jaharuddin, & Priharta, A. (2020). Jakarta. *Perilaku Organisasi pdf* (Issue May).
- Ghozali, I. (2022). *25 Grand Theory*. Yoga Pratama.
- Hadi, S., Barlian, N., A., & Muttaqien, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Melalui Sistem Informasi Presensi Pemerintah Kabupaten Lumajang (Siperlu) Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja

- Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang. *Journal of Organization and Business Management*, 1(4), 76-80.
- Hartono, S., Bahriyah, E., N., Sovianti, R., & Kadani. (2023). *Organizational Culture And Commitment's Influence On Ocb And Employee Performance*. *Sean Institut : Jurnal Ekonomi*, 12(2), 397-401.
- Hasyim, M., A., N., Maje, G., I., L., Alimah, V., & Priyadi, S., A., P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 58-69.
- Imaningtyas, G., Brahmasri, I., A., & Ratih, I., A. (2024). *The Influences of Competence, Burnout and Work-Life Balance on Organizational Citizenship Behavior and Performance of Employees PT. Haleyora Power ULP Bangkalan*. *International Journal of Economics*, 3(1), 123-135.
- Irdiana, S., & Darmawan, K. (2018). Optimalisasi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Pegawai Dinas Di Kabupaten Lumajang. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(2), 63-71.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kompri. (2020). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta : Expert.
- Parmana, P., F., C., & Pracoyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, 7(3), 80-89
- Priansa, D.J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rahayu, S., S., Barlian, B., & Arif. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya). *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 1(4), 70-91.
- Rivai, Veitzal., 2003, *Human Resource Management for Companies : From Theory to Practice*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Sa'adah, M., Hidayat, Z., & Taufik, M. (2023). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Tirta Mahameru Lumajang. *Journal of Organization and Business Management*, 6(2), 409-414.

- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Taufik, M., & Irdiana, S. (2017). *Influence Of Leadership, Motivation, Cylinary And Work Environment To Employee Performance*. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 7, 88-96.
- Taufik, M., S., Machmud, S., Zulfikar, V., A., & Coenraad, D., P. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Salah Satu Perusahaan Vendor Alat Telekomunikasi Di Kota Bandung). *Jurnal Computech & Bisnis*, 16(1), 20-27.
- Tsuraya, A., F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259-278
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Pt.Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, S., N., I., Ardiana, I., D., K., R., & Andjarwati, T. (2023). *The Effect Of Work Competency, Work Motivation, And Organizational Citizenship Behavior (Ocb) On Organizational Commitment And Employee Performance At Pt. Bina Ceria Bersama In Surabaya*. *Eduvest : Journal Of Universal Studies*, 3(2), 505-523.
- Yateno. (2020). *Perilaku Organisasional (Corporate Approach)*. Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian



Responden yang terhormat,

Perkenalkan saya Siti Nur Jannah mahasiswa Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang Program Studi Manajemen yang sedang mengadakan penelitian tentang Disiplin Kerja, Motivasi, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang. Pada kesempatan penelitian ini meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuesioner berikut yang saya ajukan. Mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/I untuk memberikan jawaban sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan sebenarnya. Penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kesediaannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Siti Nur Jannah
NIM.220123899

I. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Isilah data diri anda sesuai dengan yang sebenarnya pada uraian 1 tentang identitas responden
2. Beri tanda check list (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat yang anda alami sebagai pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.
3. SS = Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat setuju
S = Apabila jawaban tersebut menurut anda setuju
RR = Apabila jawaban tersebut menurut anda ragu-ragu
TS = Apabila jawaban tersebut menurut anda tidak setuju
STS = Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat tidak setuju
4. Diharapkan tidak menjawab lebih dari satu jawaban

II. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : 20 – 30 tahun
 31 – 40 tahun
 41 – 50 tahun
 > 50 tahun

Lama bekerja : 1 - 5 tahun
 6 - 10 tahun
 11 - 15 tahun
 16 - 20 tahun
 21 - 25 tahun
 > 26 tahun

Kuesioner

a. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Indikator Disiplin kerja		Jawaban responden				
No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan organisasi dan kemampuan saya untuk mencapainya.					
2	Pimpinan saya selalu memberikan teladan yang baik terkait disiplin kerja.					
3	Saya merasa bahwa balas jasa yang saya terima sejalan dengan tingkat disiplin saya.					
4	Saya merasa bahwa prosedur dan kebijakan ditempat kerja saya diterapkan dengan adil kepada semua pegawai.					
5	Saya merasa bahwa adanya pengawasan melekat membantu memelihara tingkat disiplin kerja di tempat kerja ini.					
6	Sanksi hukuman yang diberikan terhadap pelanggaran disiplin kerja ditempat kerja ini cukup efektif.					
7	Pimpinan saya menunjukkan ketegasan dalam menegakkan aturan dan kebijakan terkait disiplin kerja.					
8	Hubungan antar pegawai ditempat kerja ini berjalan harmonis dan mendukung tingkat disiplin kerja yang tinggi.					

b. Variabel Motivasi (X2)

Indikator Motivasi		Jawaban responden				
No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya termotivasi untuk mencapai prestasi yang tinggi dalam pekerjaan saya.					
2	Pengakuan atas hasil kerja saya oleh atasan atau rekan kerja sangat memotivasi saya.					
3	Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan menjadi faktor penting dalam memotivasi saya untuk bekerja dengan baik.					

Indikator Motivasi		Jawaban responden				
No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
4	Kemajuan atau perkembangan dalam pekerjaan memberikan motivasi tambahan bagi saya untuk terus berusaha bekerja dengan baik.					
5	Kesempatan yang diberikan perusahaan untuk mengembangkan potensi dan keterampilan dapat memotivasi saya dalam bekerja.					
6	Saya terdorong untuk bekerja dengan baik karena saya menikmati pekerjaan saya secara keseluruhan					

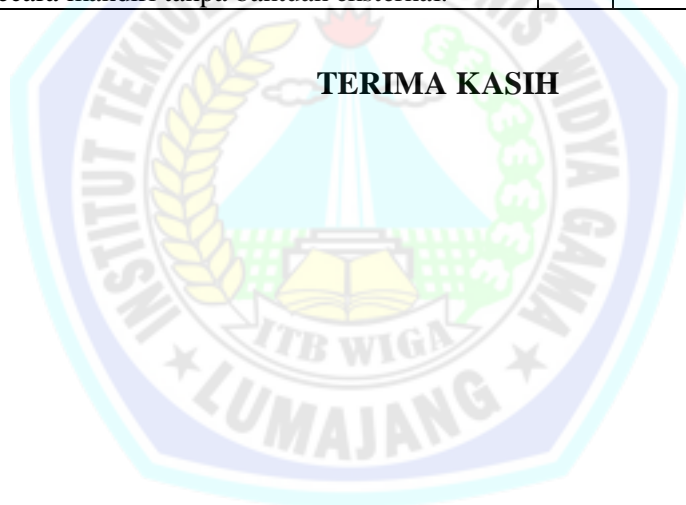
c. Variabel *Organizational Citizenship Behavior /OCB* (X3)

Indikator Organizational Citizenship Behavior		Jawaban responden				
No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya sering membantu rekan kerja saya tanpa diminta.					
2	Saya melakukan pekerjaan saya dengan cermat dan teliti.					
3	Saya menerima dengan baik keputusan atau peraturan yang tidak sesuai dengan keinginan saya.					
4	Saya selalu bersikap sopan dan ramah kepada rekan kerja saya.					
5	Saya aktif mengikuti kegiatan organisasi diluar tugas pekerjaan saya.					

d. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator kinerja pegawai		Jawaban responden				
No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.					
2	Jumlah dari hasil pekerjaan saya sudah memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan tanggung jawab dan tepat waktu.					
4	Saya memanfaatkan waktu luang untuk mengerjakan tugas yang belum selesai.					
5	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas secara mandiri tanpa bantuan eksternal.					

TERIMA KASIH



Lampiran 2 Rekapitulasi Data Responden

Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin Kerja

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	DISIPLIN KERJA								JUMAL H
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	SYARIF A. P	1	1	1	4	5	3	4	5	4	4	3	32
2	SELAMET FAHRUL	1	2	1	4	5	4	3	5	4	4	4	33
3	ROIS Satriadi	1	1	1	5	4	4	4	5	4	5	4	35
4	ARUL PAMBUDI	1	1	1	3	4	4	4	5	4	4	2	30
5	LAILATUL MARDIYAH	2	1	1	4	5	5	5	5	4	4	5	37
6	ROZIL	1	2	1	5	4	4	5	5	5	5	5	38
7	MORIS SANDARA	1	1	2	5	5	5	5	5	5	4	5	39
8	MUH. FATHONI	1	2	1	5	5	5	4	4	5	4	3	35
9	PRIVICILIA	2	1	2	5	4	4	4	4	5	5	4	35
10	ELAK A.	1	1	2	5	4	5	5	5	4	4	4	36
11	IMAM BAGUS S.	1	2	2	5	4	5	5	4	5	4	5	37
12	DILLA SELVIANA	2	2	2	4	5	5	5	4	4	4	2	33
13	BAYU PRASETYA	1	2	2	4	4	2	4	4	5	4	4	31
14	KHOIRUL ANWAR	1	2	3	5	4	4	5	5	5	4	5	37
15	ATIKAH LAILA F.	2	1	1	5	5	4	5	4	5	5	5	38
16	ALDAM B.	1	1	1	2	4	4	5	4	4	4	4	31
17	SUMARYONO	1	2	2	4	4	5	3	5	5	4	5	35
18	DIDIK ARFIANTO	2	1	1	4	4	4	4	5	5	4	2	32
19	M.DENNY MABRURI	2	2	2	5	4	4	5	4	5	4	4	35
20	ELVY VITUS SYIOWATI	2	2	1	5	5	4	5	4	4	4	5	36
21	YULI SARASWATI	2	1	2	4	4	4	4	5	4	5	5	35

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	DISIPLIN KERJA								JUMAL H
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
22	DANAR BINTANG K.	1	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	37
23	SITI FATIMAH	2	3	2	4	5	4	5	5	4	2	2	31
24	AGUS WIDODO	1	1	2	4	4	4	5	5	4	2	4	32
25	DESY PERMATASARI	2	1	1	4	4	2	4	4	5	4	2	29
26	HANIFATUSSADIYAH	2	2	1	5	4	5	5	5	5	5	5	38
27	NUR FIITRIYAH	2	1	1	5	5	5	5	4	4	4	5	37
28	ATIQA ZAKHIRUL M.	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	2	37
29	PUTRI LORENSIA P.	2	2	1	1	2	2	4	4	2	2	2	19
30	RENDY PURNOMO	1	1	1	4	4	4	5	5	5	4	4	35
31	ARISTA WELAS SARI	2	1	1	5	4	4	4	4	4	5	4	34
32	SUGENG WARHONO	1	3	2	5	5	4	4	5	5	4	4	36
33	LUSIATI	2	2	2	5	4	4	5	5	4	4	5	36
34	WAHYU LESTARI	2	2	3	4	4	4	5	5	5	4	5	36
35	ANI MURYANI	2	2	3	4	5	4	5	5	4	4	2	33
36	RIYADINI	2	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4	35
37	ELVIRA OKTA A.	2	1	1	5	4	4	5	4	4	5	4	35
38	ROISARUL KHUSNIA	2	1	1	3	2	2	2	3	4	3	3	22
39	RIKO TUMMUSLIMUN	1	2	1	2	3	2	3	4	4	2	4	24
40	EKA SUNTANA	1	1	2	4	4	5	5	4	4	5	5	36
41	MUHAMMAD JAMALUDIN	1	2	2	3	4	3	3	4	4	2	1	24
42	IPUNG YONAN B.	1	2	1	2	2	4	5	5	5	2	4	29
43	M. IKLIL A.	1	1	1	4	4	2	4	5	5	4	5	33
44	ANGGA BRAMONO	1	1	1	4	2	4	4	5	5	5	5	34

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	DISIPLIN KERJA								JUMAL H
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
45	HENI INDRI WAHYUNI	2	1	1	4	5	4	5	5	4	4	4	35
46	M. FARHAN	1	2	1	5	5	5	5	5	4	4	2	35
47	HANI INDRI WAHYUNI	2	1	1	1	5	4	4	5	5	2	5	31
48	SURYO SUTEJO	1	2	1	2	2	4	5	5	5	4	4	31
49	RAVINDRA I. C.	1	1	1	5	4	4	5	5	4	4	5	36
50	SUMARTINI	2	2	1	5	5	4	4	5	5	4	5	37
51	NUR AISYAH	2	1	1	4	4	2	4	5	4	4	3	30
52	TITIN MUNFARICHA	2	1	1	4	5	4	4	5	5	4	5	36
53	ARIF RAHMAN HAKIM	1	2	1	5	5	3	4	4	4	4	4	33
54	SAYRIF AKBAR H.	1	1	2	2	2	4	4	5	4	2	4	27
55	RAMADANI ZULFIKAR	1	2	3	2	4	5	5	5	5	4	2	32
56	SITI FATIMAH	2	1	2	4	5	5	5	4	5	4	5	37
57	AGUS SANTOSO	1	1	2	2	2	5	4	4	4	4	5	30
58	DENNY JANOVA	1	2	2	4	4	4	5	4	4	5	4	34
59	NINGTYAS	2	2	2	4	5	5	5	5	4	4	2	34
60	M. LATHIF	1	2	2	4	5	4	5	4	4	4	4	34
61	HAYYU BINTANG A.	1	2	3	4	4	4	4	5	5	4	5	35
62	M.HAFIZ AL FARIZQI	1	1	1	4	4	4	4	5	5	4	4	34
63	M.DICKYNUR F.	1	2	1	2	2	4	4	5	5	4	5	31
64	M.NURUL	1	1	1	4	5	4	5	5	5	5	4	37
65	MIQDAD MAULANA	1	1	1	2	4	2	4	5	5	2	4	28
66	LINDA NUR HAYATI	2	1	1	4	5	4	5	5	4	4	5	36
67	ANGGITA S.	1	2	1	5	5	5	5	5	4	4	4	37

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	DISIPLIN KERJA								JUMAL H
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
68	HARIYANTO	1	1	2	4	5	4	5	4	4	5	5	36
69	HAMBALI	1	2	3	2	2	4	4	4	5	4	2	27
70	ISMI HANI	2	1	2	4	5	4	5	5	5	4	4	36
71	YONATAN KOBBA	1	1	1	4	5	4	5	5	5	4	4	36
72	IWAN ADI T.	1	2	1	4	4	5	5	5	5	5	4	37
73	DEVI NURFADILAH	2	2	2	4	4	5	5	4	5	4	4	35
74	ZAENAL	1	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	33
75	M. BACHTIAR	1	2	1	4	4	4	5	5	5	4	4	35
76	RIZKIATUZ ZAKIYAH	2	1	1	5	5	5	5	5	5	4	1	35
77	M.ROSYID	1	1	1	4	4	5	5	5	4	4	4	35
78	IMAM SYAFI'	1	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	33
79	M.YUSUF	1	1	1	4	5	4	5	4	4	4	4	34
80	ANIS CAHYANINGSIH	2	2	2	4	5	4	5	5	4	4	4	35
81	AI SYAH	2	2	1	4	4	4	5	5	5	4	4	35
82	ASYIFA AULIA P.	2	1	2	5	5	5	5	5	5	4	1	35
JUMLAH					325	342	331	370	381	367	325	318	2759
RATA RATA					3,96	4,17	4,04	4,51	4,65	4,48	3,96	3,88	4,21

Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	MOTIVASI KERJA						JUMLAH
					X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	SYARIF A. P	1	1	1	3	3	5	4	4	5	24
2	SELAMET FAHRUL	1	2	1	4	4	4	4	4	4	24

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	MOTIVASI KERJA						JUMLAH
					X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
3	ROIS SATRIADI	1	1	1	4	4	5	4	3	4	24
4	ARUL PAMBUDI	1	1	1	5	5	5	5	4	5	29
5	LAILATUL MARDIYAH	2	1	1	5	4	4	4	4	4	25
6	ROZIL	1	2	1	5	5	5	5	5	5	30
7	MORIS SANDARA	1	1	2	5	5	5	5	5	5	30
8	MUH. FATHONI	1	2	1	4	4	4	4	4	4	24
9	PRIVICILIA	2	1	2	5	4	5	5	5	4	28
10	ELAK A.	1	1	2	5	5	5	5	5	5	30
11	IMAM BAGUS S.	1	2	2	5	5	5	5	5	5	30
12	DILLA SELVIANA	2	2	2	5	5	5	5	5	5	30
13	BAYU PRASETYA	1	2	2	5	5	5	5	5	5	30
14	KHOIRUL ANWAR	1	2	3	4	4	5	4	4	4	25
15	ATIKAH LAILA F.	2	1	1	5	5	5	4	4	4	27
16	ALDAM B.	1	1	1	4	4	4	4	4	4	24
17	SUMARYONO	1	2	2	3	4	3	3	4	4	21
18	DIDIK ARFIANTO	2	1	1	4	4	4	4	4	4	24
19	M.DENNY MABRURI	2	2	2	4	4	4	4	4	4	24
20	ELVY VITUS SYIOWATI	2	2	1	4	4	4	4	4	4	24
21	YULI SARASWATI	2	1	2	4	4	5	4	4	4	25
22	DANAR BINTANG K.	1	3	3	4	4	5	4	4	4	25
23	SITI FATIMAH	2	3	2	4	4	4	4	3	4	23
24	AGUS WIDODO	1	1	2	5	4	5	5	4	4	27
25	DESY PERMATASARI	2	1	1	4	4	4	4	4	4	24
26	HANIFATUSSA'DIYAH	2	2	1	3	3	4	4	4	4	22

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	MOTIVASI KERJA						JUMLAH
					X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
27	NUR FITRIYAH	2	1	1	5	4	4	4	4	4	25
28	ATIQ ZAKHIRUL M.	2	2	1	4	4	4	4	4	4	24
29	PUTRI LORENSIA P.	2	2	1	5	5	5	5	5	5	30
30	RENDY PURNOMO	1	1	1	4	4	4	4	4	4	24
31	ARISTA WELAS SARI	2	1	1	5	5	5	5	5	5	30
32	SUGENG WARHONO	1	3	2	4	4	4	3	3	4	22
33	LUSIATI	2	2	2	4	4	4	4	4	4	24
34	WAHYU LESTARI	2	2	3	5	5	5	5	5	5	30
35	ANI MURYANI	2	2	3	4	4	4	4	4	4	24
36	RIYADINI	2	3	3	5	5	5	5	5	5	30
37	ELVIRA OKTA A.	2	1	1	4	4	4	4	4	4	24
38	ROISARUL KHUSNIA	2	1	1	5	5	5	4	5	5	29
39	RIKO TUMMUSLIMUN	1	2	1	4	4	4	4	4	3	23
40	EKA SUNTANA	1	1	2	4	4	5	4	4	4	25
41	MUHAMMAD JAMALUDIN	1	2	2	5	4	5	4	4	4	26
42	IPUNG YONAN B.	1	2	1	4	4	4	4	4	4	24
43	M. IKLIL A.	1	1	1	4	4	5	4	3	4	24
44	ANGGA BRAMONO	1	1	1	4	4	4	4	4	5	25
45	HENI INDRI WAHYUNI	2	1	1	5	4	4	4	4	4	25
46	M. FARHAN	1	2	1	5	5	5	5	5	5	30
47	HANI INDRI WAHYUNI	2	1	1	4	4	4	4	4	4	24
48	SURYO SUTEJO	1	2	1	3	3	4	4	4	4	22
49	RAVINDRA I. C.	1	1	1	5	4	4	4	4	4	25
50	SUMARTINI	2	2	1	4	4	4	4	4	4	24

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	MOTIVASI KERJA						JUMLAH
					X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
51	NUR AISYAH	2	1	1	4	4	3	4	4	4	23
52	TITIN MUNFARICHA	2	1	1	5	4	4	4	4	4	25
53	ARIF RAHMAN HAKIM	1	2	1	4	3	4	4	4	4	23
54	SAYRIF AKBAR H.	1	1	2	5	5	5	5	5	5	30
55	RAMADANI ZULFIKAR	1	2	3	5	5	5	5	5	4	29
56	SITI FATIMAH	2	1	2	5	4	5	5	5	4	28
57	AGUS SANTOSO	1	1	2	5	5	5	5	5	5	30
58	DENNY JANOVA	1	2	2	5	5	5	5	5	5	30
59	NINGTYAS	2	2	2	5	5	5	5	5	5	30
60	M. LATHIF	1	2	2	5	5	5	5	5	5	30
61	HAYYU BINTANG A.	1	2	3	4	4	5	4	4	4	25
62	M.HAFIZ AL FARIZQI	1	1	1	3	3	5	4	4	5	24
63	M.DICKYNUR F.	1	2	1	4	4	4	4	4	4	24
64	M.NURUL	1	1	1	4	4	5	4	3	4	24
65	MIQDAD MAULANA	1	1	1	5	5	5	5	4	5	29
66	LINDA NUR HAYATI	2	1	1	5	4	4	4	4	4	25
67	ANGGITA S.	1	2	1	5	5	5	5	5	5	30
68	HARIYANTO	1	1	2	5	5	5	5	5	5	30
69	HAMBALI	1	2	3	4	4	4	4	4	4	24
70	ISMI HANI	2	1	2	5	4	5	5	5	4	28
71	YONATAN KOBBA	1	1	1	5	5	5	5	5	5	30
72	IWAN ADI T.	1	2	1	5	5	5	5	5	5	30
73	DEVI NURFADILAH	2	2	2	5	5	5	5	5	5	30
74	ZAENAL	1	2	2	5	5	5	5	5	5	30

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	MOTIVASI KERJA						
					X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	JUMLAH
75	M. BACHTIAR	1	2	1	4	4	4	4	4	4	24
76	RIZKIATUZ ZAKIYAH	2	1	1	5	5	5	4	4	4	27
77	M.ROSYID	1	1	1	4	4	4	4	4	4	24
78	IMAM SYAFI	1	2	2	3	4	3	3	4	4	21
79	M.YUSUF	1	1	1	4	4	4	4	4	4	24
80	ANIS CAHYANINGSIH	2	2	2	4	4	4	4	4	4	24
81	AISYAH	2	2	1	4	4	4	4	4	4	24
82	ASYIFA AULIA P.	2	1	2	4	4	5	4	4	4	25
JUMLAH					361	351	369	354	350	355	2140
RATA RATA					4,40	4,28	4,50	4,32	4,27	4,33	4,35

Tanggapan Responden Pada Variabel Organizational Citizenship Behavior

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	OCB					
					X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	JUMLAH
1	SYARIF A. P	1	1	1	4	4	4	4	3	19
2	SELAMET FAHRUL	1	2	1	4	4	4	4	4	20
3	ROIS SATRIADI	1	1	1	3	4	4	4	3	18
4	ARUL PAMBUDI	1	1	1	3	4	5	5	3	20
5	LAILATUL MARDIYAH	2	1	1	5	5	4	4	4	22
6	ROZIL	1	2	1	5	5	5	5	5	25
7	MORIS SANDARA	1	1	2	4	4	5	5	4	22
8	MUH. FATHONI	1	2	1	4	4	4	4	4	20
9	PRIVICILIA	2	1	2	5	5	3	4	4	21

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	OCB					JUMLAH
					X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
10	ELAK A.	1	1	2	4	4	4	4	4	20
11	IMAM BAGUS S.	1	2	2	5	5	5	5	5	25
12	DILLA SELVIANA	2	2	2	4	4	4	4	4	20
13	BAYU PRASETYA	1	2	2	5	4	4	4	5	22
14	KHOIRUL ANWAR	1	2	3	4	5	4	4	4	21
15	ATIKAH LAILA F.	2	1	1	4	4	5	4	3	20
16	ALDAM B.	1	1	1	4	4	4	4	4	20
17	SUMARYONO	1	2	2	4	4	4	4	3	19
18	DIDIK ARFIANTO	2	1	1	5	4	4	4	4	21
19	M.DENNY MABRURI	2	2	2	4	4	4	4	3	19
20	ELVY VITUS SYIOWATI	2	2	1	4	4	4	4	3	19
21	YULI SARASWATI	2	1	2	3	4	4	3	3	17
22	DANAR BINTANG K.	1	3	3	5	5	4	4	4	22
23	SITI FATIMAH	2	3	2	4	3	4	4	3	18
24	AGUS WIDODO	1	1	2	5	5	5	5	4	24
25	DESY PERMATASARI	2	1	1	4	4	4	4	4	20
26	HANIFATUSSA'DIYAH	2	2	1	3	3	4	3	3	16
27	NUR FITRIYAH	2	1	1	4	4	4	4	4	20
28	ATIQA ZAKHIRUL M.	2	2	1	4	4	4	4	3	19
29	PUTRI LORENSIA P.	2	2	1	4	5	4	5	3	21
30	RENDY PURNOMO	1	1	1	5	5	5	5	5	25
31	ARISTA WELAS SARI	2	1	1	5	5	5	5	5	25
32	SUGENG WARHONO	1	3	2	4	4	3	3	3	17
33	LUSIATI	2	2	2	4	4	2	4	4	18

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	OCB					JUMLAH
					X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
34	WAHYU LESTARI	2	2	3	5	5	5	5	5	25
35	ANI MURYANI	2	2	3	4	4	3	4	3	18
36	RIYADINI	2	3	3	5	5	4	5	4	23
37	ELVIRA OKTA A.	2	1	1	5	4	4	4	4	21
38	ROISARUL KHUSNIA	2	1	1	4	4	4	4	4	20
39	RIKO TUMMUSLIMUN	1	2	1	4	4	4	4	3	19
40	EKA SUNTANA	1	1	2	3	4	4	3	3	17
41	MUHAMMAD JAMALUDIN	1	2	2	5	5	4	4	4	22
42	IPUNG YONAN B.	1	2	1	4	4	4	4	4	20
43	M. IKLIL A.	1	1	1	3	4	4	4	3	18
44	ANGGA BRAMONO	1	1	1	4	4	5	5	4	22
45	HENI INDRI WAHYUNI	2	1	1	5	5	4	4	4	22
46	M. FARHAN	1	2	1	5	5	5	5	5	25
47	HANI INDRI WAHYUNI	2	1	1	4	4	4	4	4	20
48	SURYO SUTEJO	1	2	1	3	3	4	3	3	16
49	RAVINDRA I. C.	1	1	1	4	4	4	4	4	20
50	SUMARTINI	2	2	1	4	4	4	4	3	19
51	NUR AISYAH	2	1	1	4	5	4	5	3	21
52	TITIN MUNFARICHA	2	1	1	5	5	4	4	4	22
53	ARIF RAHMAN HAKIM	1	2	1	4	4	4	4	4	20
54	SAYRIF AKBAR H.	1	1	2	4	4	5	5	4	22
55	RAMADANI ZULFIKAR	1	2	3	5	5	5	4	4	23
56	SITI FATIMAH	2	1	2	5	5	3	4	4	21
57	AGUS SANTOSO	1	1	2	4	4	4	4	4	20

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	OCB					JUMLAH
					X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
58	DENNY JANOVA	1	2	2	5	5	5	5	5	25
59	NINGTYAS	2	2	2	4	4	4	4	4	20
60	M. LATHIF	1	2	2	4	4	4	4	5	21
61	HAYYU BINTANG A.	1	2	3	4	5	4	4	4	21
62	M.HAFIZ AL FARIZQI	1	1	1	4	4	4	4	3	19
63	M.DICKYNUR F.	1	2	1	4	4	4	4	4	20
64	M.NURUL	1	1	1	3	4	4	4	3	18
65	MIQDAD MAULANA	1	1	1	3	4	5	5	3	20
66	LINDA NUR HAYATI	2	1	1	5	5	4	4	4	22
67	ANGGITA S.	1	2	1	5	5	5	5	5	25
68	HARIYANTO	1	1	2	4	4	5	5	4	22
69	HAMBALI	1	2	3	4	4	4	4	4	20
70	ISMI HANI	2	1	2	5	5	3	4	4	21
71	YONATAN KOBBA	1	1	1	4	4	4	4	4	20
72	IWAN ADI T.	1	2	1	5	5	5	5	5	25
73	DEVI NURFADILAH	2	2	2	4	4	4	4	4	20
74	ZAENAL	1	2	2	5	4	4	4	5	22
75	M. BACHTIAR	1	2	1	4	4	4	4	4	20
76	RIZKIATUZ ZAKIYAH	2	1	1	4	4	5	4	3	20
77	M.ROSYID	1	1	1	4	4	4	4	4	20
78	IMAM SYAFI	1	2	2	4	4	4	4	3	19
79	M.YUSUF	1	1	1	5	4	4	4	4	21
80	ANIS CAHYANINGSIH	2	2	2	4	4	4	4	3	19
81	AISYAH	2	2	1	4	4	4	4	3	19

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	OCB					JUMLAH
					X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
82	ASYIFA AULIA P.	2	1	2	3	4	4	3	4	18
JUMLAH					344	350	340	341	313	1688
RATA RATA					4,20	4,27	4,15	4,16	3,82	4,12

Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	KINERJA PEGAWAI					JUMLAH
					Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	SYARIF A. P	1	1	1	4	4	4	4	4	20
2	SELAMET FAHRUL	1	2	1	4	4	4	4	4	20
3	ROIS Satriadi	1	1	1	4	4	4	3	4	19
4	ARUL PAMBUDI	1	1	1	4	4	5	5	4	22
5	LAILATUL MARDIYAH	2	1	1	4	4	4	4	4	20
6	ROZIL	1	2	1	5	5	5	5	5	25
7	MORIS SANDARA	1	1	2	4	4	5	5	5	23
8	MUH. FATHONI	1	2	1	4	4	4	4	4	20
9	PRIVICILIA	2	1	2	5	2	5	3	4	19
10	ELAK A.	1	1	2	4	4	4	4	4	20
11	IMAM BAGUS S.	1	2	2	5	5	5	5	5	25
12	DILLA SELVIANA	2	2	2	4	4	4	4	4	20
13	BAYU PRASETYA	1	2	2	5	5	5	5	5	25
14	KHOIRUL ANWAR	1	2	3	4	4	4	4	4	20
15	ATIKAH LAILA F.	2	1	1	4	4	3	3	4	18
16	ALDAM B.	1	1	1	4	4	4	4	4	20

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	KINERJA PEGAWAI					JUMLAH
					Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
17	SUMARYONO	1	2	2	3	4	4	4	3	18
18	DIDIK ARFIANTO	2	1	1	4	4	4	4	4	20
19	M.DENNY MABRURI	2	2	2	4	4	4	4	4	20
20	ELVY VITUS SYIOWATI	2	2	1	4	4	4	4	4	20
21	YULI SARASWATI	2	1	2	4	4	4	5	3	20
22	DANAR BINTANG K.	1	3	3	4	4	5	4	4	21
23	SITI FATIMAH	2	3	2	4	4	4	3	4	19
24	AGUS WIDODO	1	1	2	4	4	5	5	4	22
25	DESY PERMATASARI	2	1	1	4	4	4	4	4	20
26	HANIFATUSSA'DIYAH	2	2	1	3	3	4	4	3	17
27	NUR FITRIYAH	2	1	1	3	4	4	4	3	18
28	ATIQ ZAKHIRUL M.	2	2	1	4	4	4	3	4	19
29	PUTRI LORENSIA P.	2	2	1	5	4	5	5	4	23
30	RENDY PURNOMO	1	1	1	5	5	5	5	5	25
31	ARISTA WELAS SARI	2	1	1	5	5	5	5	5	25
32	SUGENG WARHONO	1	3	2	5	5	5	5	4	24
33	LUSIATI	2	2	2	4	2	5	3	4	18
34	WAHYU LESTARI	2	2	3	5	5	5	5	5	25
35	ANI MURYANI	2	2	3	3	3	4	4	2	16
36	RIYADINI	2	3	3	5	5	5	5	5	25
37	ELVIRA OKTA A.	2	1	1	4	4	4	4	4	20
38	ROISARUL KHUSNIA	2	1	1	4	4	4	4	4	20
39	RIKO TUMMUSLIMUN	1	2	1	4	4	4	4	3	19
40	EKA SUNTANA	1	1	2	4	4	4	5	3	20

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	KINERJA PEGAWAI					JUMLAH
					Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
41	MUHAMMAD JAMALUDIN	1	2	2	3	4	5	4	4	20
42	IPUNG YONAN B.	1	2	1	4	4	4	4	4	20
43	M. IKLIL A.	1	1	1	4	4	4	3	4	19
44	ANGGA BRAMONO	1	1	1	4	4	5	5	4	22
45	HENI INDRI WAHYUNI	2	1	1	4	4	4	4	4	20
46	M. FARHAN	1	2	1	5	5	5	5	5	25
47	HANI INDRI WAHYUNI	2	1	1	4	4	4	4	4	20
48	SURYO SUTEJO	1	2	1	3	3	4	4	3	17
49	RAVINDRA I. C.	1	1	1	3	4	4	4	3	18
50	SUMARTINI	2	2	1	4	4	4	3	4	19
51	NUR AISYAH	2	1	1	5	4	5	5	4	23
52	TITIN MUNFARICHA	2	1	1	4	4	4	4	4	20
53	ARIF RAHMAN HAKIM	1	2	1	5	5	5	5	5	25
54	SAYRIF AKBAR H.	1	1	2	4	4	5	5	5	23
55	RAMADANI ZULFIKAR	1	2	3	4	4	4	4	4	20
56	SITI FATIMAH	2	1	2	5	2	5	3	4	19
57	AGUS SANTOSO	1	1	2	4	4	4	4	4	20
58	DENNY JANOVA	1	2	2	5	5	5	5	5	25
59	NINGTYAS	2	2	2	4	4	4	4	4	20
60	M. LATHIF	1	2	2	4	4	4	4	3	19
61	HAYYU BINTANG A.	1	2	3	4	4	4	4	4	20
62	M.HAFIZ AL FARIZQI	1	1	1	5	5	4	4	4	22
63	M.DICKYNUR F.	1	2	1	4	4	4	4	4	20
64	M.NURUL	1	1	1	4	4	4	3	4	19

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	KINERJA PEGAWAI					JUMLAH
					Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
65	MIQDAD MAULANA	1	1	1	4	4	5	5	4	22
66	LINDA NUR HAYATI	2	1	1	4	4	4	4	4	20
67	ANGGITA S.	1	2	1	5	5	5	5	5	25
68	HARIYANTO	1	1	2	4	4	5	5	5	23
69	HAMBALI	1	2	3	4	4	4	4	4	20
70	ISMI HANI	2	1	2	5	2	5	3	4	19
71	YONATAN KOBBA	1	1	1	4	4	4	4	4	20
72	IWAN ADI T.	1	2	1	5	5	5	5	5	25
73	DEVI NURFADILAH	2	2	2	4	4	4	4	4	20
74	ZAENAL	1	2	2	5	5	5	5	5	25
75	M. BACHTIAR	1	2	1	3	3	3	4	4	17
76	RIZKIATUZ ZAKIYAH	2	1	1	4	4	3	3	4	18
77	M.ROSYID	1	1	1	4	4	4	4	4	20
78	IMAM SYAFTI	1	2	2	3	4	4	4	3	18
79	M.YUSUF	1	1	1	4	4	4	4	4	20
80	ANIS CAHYANINGSIH	2	2	2	4	4	4	4	4	20
81	AISYAH	2	2	1	4	4	4	4	4	20
82	ASYIFA AULIA P.	2	1	2	4	4	4	5	3	20
JUMLAH					339	331	354	342	331	1697
RATA RATA					4,13	4,04	4,32	4,17	4,04	4,14

Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS

Statistics

		JENIS_KELAMI	USIA	LAMA_BEKERJA
		N		
N	Valid	82	82	82
	Missing	0	0	0

JENIS_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	47	57.3	57.3	57.3
	2.00	35	42.7	42.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	40	48.8	48.8	48.8
	2.00	38	46.3	46.3	95.1
	3.00	4	4.9	4.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

LAMA_BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	46	56.1	56.1	56.1
	2.00	28	34.1	34.1	90.2
	3.00	8	9.8	9.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
N	Valid	82	82	82	82	82	82	82	82	82
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table (X1) Disiplin Kerja

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.4	2.4	2.4
	2.00	10	12.2	12.2	14.6
	3.00	3	3.7	3.7	18.3
	4.00	41	50.0	50.0	68.3
	5.00	26	31.7	31.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	9	11.0	11.0	11.0
3.00	2	2.4	2.4	13.4
Valid 4.00	37	45.1	45.1	58.5
5.00	34	41.5	41.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	8	9.8	9.8	9.8
3.00	3	3.7	3.7	13.4
Valid 4.00	49	59.8	59.8	73.2
5.00	22	26.8	26.8	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	1.2	1.2	1.2
3.00	4	4.9	4.9	6.1
Valid 4.00	29	35.4	35.4	41.5
5.00	48	58.5	58.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	1	1.2	1.2	1.2
Valid 4.00	27	32.9	32.9	34.1
5.00	54	65.9	65.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	1.2	1.2	1.2
Valid 4.00	40	48.8	48.8	50.0
5.00	41	50.0	50.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	9	11.0	11.0	11.0
3.00	1	1.2	1.2	12.2
Valid 4.00	56	68.3	68.3	80.5
5.00	16	19.5	19.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	3	3.7	3.7	3.7
2.00	12	14.6	14.6	18.3
Valid 3.00	4	4.9	4.9	23.2
4.00	36	43.9	43.9	67.1
5.00	27	32.9	32.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
19.00	1	1.2	1.2	1.2
22.00	1	1.2	1.2	2.4
24.00	2	2.4	2.4	4.9
27.00	2	2.4	2.4	7.3
28.00	1	1.2	1.2	8.5
29.00	2	2.4	2.4	11.0
30.00	3	3.7	3.7	14.6
31.00	6	7.3	7.3	22.0
Valid 32.00	4	4.9	4.9	26.8
33.00	7	8.5	8.5	35.4
34.00	7	8.5	8.5	43.9
35.00	19	23.2	23.2	67.1
36.00	12	14.6	14.6	81.7
37.00	11	13.4	13.4	95.1
38.00	3	3.7	3.7	98.8
39.00	1	1.2	1.2	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Frequency Table (X2) Motivasi

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	7.3	7.3	7.3
4.00	37	45.1	45.1	52.4
5.00	39	47.6	47.6	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	6.1	6.1	6.1
4.00	49	59.8	59.8	65.9
5.00	28	34.1	34.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	3.7	3.7	3.7
4.00	35	42.7	42.7	46.3
5.00	44	53.7	53.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	3.7	3.7	3.7
4.00	50	61.0	61.0	64.6
5.00	29	35.4	35.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	6.1	6.1	6.1
4.00	50	61.0	61.0	67.1
5.00	27	32.9	32.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	1.2	1.2	1.2
4.00	53	64.6	64.6	65.9
5.00	28	34.1	34.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21.00	2	2.4	2.4	2.4
22.00	3	3.7	3.7	6.1
23.00	4	4.9	4.9	11.0
24.00	27	32.9	32.9	43.9
25.00	13	15.9	15.9	59.8
26.00	1	1.2	1.2	61.0
27.00	3	3.7	3.7	64.6
28.00	3	3.7	3.7	68.3
29.00	4	4.9	4.9	73.2
30.00	22	26.8	26.8	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
N	Valid	82	82	82	82	82	82
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table (X3) Organizational Citizenship Behavior**X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	12.2	12.2	12.2
4.00	46	56.1	56.1	68.3
5.00	26	31.7	31.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	3.7	3.7	3.7
4.00	54	65.9	65.9	69.5
5.00	25	30.5	30.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.2	1.2	1.2
3.00	5	6.1	6.1	7.3
4.00	57	69.5	69.5	76.8
5.00	19	23.2	23.2	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.3	7.3
	4.00	57	69.5	76.8
	5.00	19	23.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	27	32.9	32.9
	4.00	43	52.4	85.4
	5.00	12	14.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0

X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16.00	2	2.4	2.4
	17.00	3	3.7	6.1
	18.00	7	8.5	14.6
	19.00	11	13.4	28.0
	20.00	24	29.3	57.3
	21.00	11	13.4	70.7
	22.00	12	14.6	85.4
	23.00	2	2.4	87.8
	24.00	1	1.2	89.0
	25.00	9	11.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
N	Valid	82	82	82	82	82	82
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table (Y) Kinerja Pegawai**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	11.0	11.0
	4.00	53	64.6	75.6
	5.00	20	24.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	4.9	4.9	4.9
3.00	4	4.9	4.9	9.8
4.00	59	72.0	72.0	81.7
5.00	15	18.3	18.3	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	3.7	3.7	3.7
4.00	50	61.0	61.0	64.6
5.00	29	35.4	35.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	12	14.6	14.6	14.6
4.00	44	53.7	53.7	68.3
5.00	26	31.7	31.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.2	1.2	1.2
3.00	11	13.4	13.4	14.6
4.00	54	65.9	65.9	80.5
5.00	16	19.5	19.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
16.00	1	1.2	1.2	1.2
17.00	3	3.7	3.7	4.9
18.00	7	8.5	8.5	13.4
19.00	11	13.4	13.4	26.8
20.00	35	42.7	42.7	69.5
Valid 21.00	1	1.2	1.2	70.7
22.00	5	6.1	6.1	76.8
23.00	5	6.1	6.1	82.9
24.00	1	1.2	1.2	84.1
25.00	13	15.9	15.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Correlations (X1) Disiplin Kerja

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.585**	.314**	.302**	.069	.134	.588**	.143	.754**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.006	.537	.230	.000	.200	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.2	Pearson Correlation	.585**	1	.262*	.323**	.130	.008	.256*	-.027	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000		.017	.003	.243	.943	.020	.811	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.3	Pearson Correlation	.314**	.262*	1	.530**	.206	.169	.348**	.069	.626**
	Sig. (2-tailed)	.004	.017		.000	.064	.128	.001	.535	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.4	Pearson Correlation	.302**	.323**	.530**	1	.219*	.100	.270*	.085	.593**
	Sig. (2-tailed)	.006	.003	.000		.048	.371	.014	.447	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.5	Pearson Correlation	.069	.130	.206	.219*	1	.247*	-.002	.053	.328**
	Sig. (2-tailed)	.537	.243	.064	.048		.025	.987	.637	.003
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.6	Pearson Correlation	.134	.008	.169	.100	.247*	1	.199	.147	.373**
	Sig. (2-tailed)	.230	.943	.128	.371	.025		.074	.187	.001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.7	Pearson Correlation	.588**	.256*	.348**	.270*	-.002	.199	1	.250*	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.001	.014	.987	.074		.023	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.8	Pearson Correlation	.143	-.027	.069	.085	.053	.147	.250*	1	.457**
	Sig. (2-tailed)	.200	.811	.535	.447	.637	.187	.023		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1	Pearson Correlation	.754**	.598**	.626**	.593**	.328**	.373**	.682**	.457**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.001	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations (X2) Motivasi**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.784**	.569**	.748**	.631**	.480**	.843**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82
X2.2	Pearson Correlation	.784**	1	.547**	.705**	.677**	.668**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82
X2.3	Pearson Correlation	.569**	.547**	1	.717**	.494**	.585**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82
X2.4	Pearson Correlation	.748**	.705**	.717**	1	.804**	.706**	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82
X2.5	Pearson Correlation	.631**	.677**	.494**	.804**	1	.688**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82
X2.6	Pearson Correlation	.480**	.668**	.585**	.706**	.688**	1	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82
X2	Pearson Correlation	.843**	.869**	.773**	.924**	.846**	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations (X3) Organizational Citizenship Behavior**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.694**	.125	.417**	.664**	.794**
	Sig. (2-tailed)		.000	.265	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82
X3.2	Pearson Correlation	.694**	1	.199	.511**	.495**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000		.074	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82
X3.3	Pearson Correlation	.125	.199	1	.615**	.298**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.265	.074		.000	.007	.000
	N	82	82	82	82	82	82
X3.4	Pearson Correlation	.417**	.511**	.615**	1	.429**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82
X3.5	Pearson Correlation	.664**	.495**	.298**	.429**	1	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000		.000
	N	82	82	82	82	82	82
X3	Pearson Correlation	.794**	.768**	.585**	.778**	.799**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations (Y) Kinerja

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.407**	.607**	.355**	.706**	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82
Y2	Pearson Correlation	.407**	1	.210	.610**	.514**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000		.058	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82
Y3	Pearson Correlation	.607**	.210	1	.569**	.556**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.058		.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82
Y4	Pearson Correlation	.355**	.610**	.569**	1	.377**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82
Y5	Pearson Correlation	.706**	.514**	.556**	.377**	1	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	82	82	82	82	82	82
Y	Pearson Correlation	.785**	.734**	.745**	.769**	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability (X1) Disiplin Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	9

Reliability (X2) Motivasi**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	7

Reliability (X3) Organizational Citizenship Behavior**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	6

Reliability (Y) Kinerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	6

Regression**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.526	.508	1.65182

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236.555	3	78.852	28.899	.000 ^b
	Residual	212.823	78	2.728		
	Total	449.378	81			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.051	2.503		2.018	.047		
	X1	-.042	.050	-.066	-.836	.406	.984	1.016
	X2	.117	.082	.141	1.430	.157	.621	1.609
	X3	.680	.107	.632	6.373	.000	.618	1.619

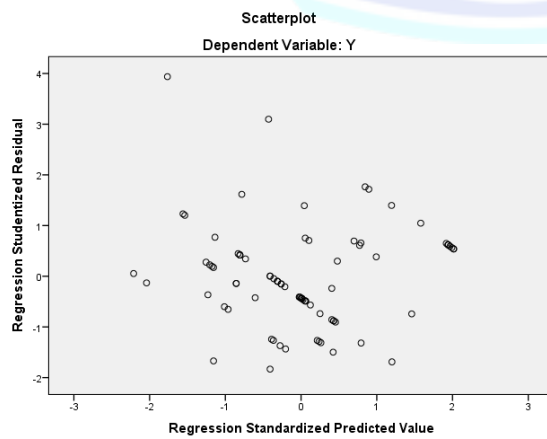
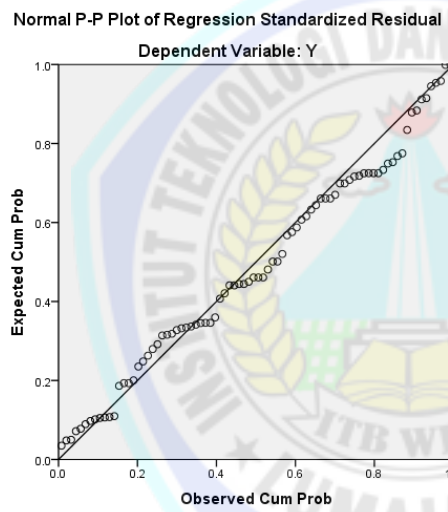
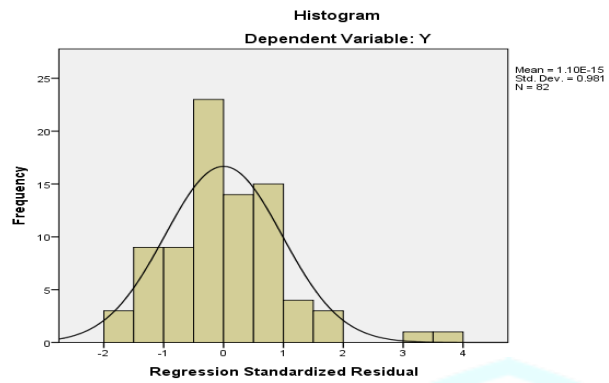
a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.978	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.014	16.964	.01	.49	.13	.07
	3	.004	29.851	.17	.03	.40	.90
	4	.004	32.334	.82	.48	.46	.03

a. Dependent Variable: Y

Charts



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62093767
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.894
Asymp. Sig. (2-tailed)		.401

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.





YAYASAN PEMBINA PENDIDIKAN SEMERU
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS
WIDYA GAMA LUMAJANG

Kampus : Jl.Gatot Subroto No.4 Telp/Fax. (0334) 881924 Lumajang, Jawa Timur (67352)
Email : info@itbwigalumajang.ac.id, Website : itbwigalumajang.ac.id

**KARTU BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI
TAHUN AKADEMIK 2023/2024**

Nama : SITI NUR JANNAH
NIM : 220123899
Judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN LUMAJANG)
Pembimbing 1 : SUKMA IRDIANA, SE., MM.
Pembimbing 2 : M. ATO'ILLAH, SE., MM

No	Tanggal	Hasil Bimbingan	Tanda Tangan	
			Pembimbing 1	Pembimbing 2
	26/01/2024	Konsultasi judul		
	27/01/2024	Acc judul		
	06/02/2024	Bimbingan BAB 1		
	12/02/2024	Revisi BAB 1		
	23/02/2024	Acc BAB 1		
	26/02/2024	Bimbingan BAB 2		
	29/02/2024	Revisi BAB 2		
	4/03/2024	Acc BAB 2		
	7/03/2024	Bimbingan BAB 3		




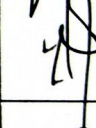



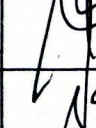
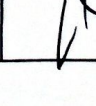


YAYASAN PEMBINA PENDIDIKAN SEMERU
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS
WIDYA GAMA LUMAJANG

Kampus : Jl.Gatot Subroto No.4 Telp/Fax. (0334) 881924 Lumajang, Jawa Timur (67352)
Email : info@itbwigalumajang.ac.id, Website : itbwigalumajang.ac.id

**KARTU BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI
TAHUN AKADEMIK 2023/2024**

Nama : SITI NUR JANNAH
NIM : 220123899
Judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN LUMAJANG)
Pembimbing 1 : SUKMA IRDIANA, SE., MM.
Pembimbing 2 : M. ATO'ILLAH, SE., MM

No	Tanggal	Hasil Bimbingan	Tanda Tangan	
			Pembimbing 1	Pembimbing 2
	7/02/2024	Bimbingan BAB 1		
	9/02/2024	Revisi BAB 1		
	23/02/2024	ACC BAB 1		
	27/02/2024	Bimbingan BAB 2		
	29/02/2024	Revisi BAB 2		
	5/03/2024	ACC BAB 2		
	7/03/2024	Bimbingan BAB 3		
	18/03/2024	Revisi BAB 3		
	20/03/2024	Bimbingan sistematika penulisan		



YAYASAN PEMBINA PENDIDIKAN SEMERU
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS
WIDYA GAMA LUMAJANG

Kampus : Jl. Gatot Subroto No.4 Telp/Fax. (0334) 881924 Lumajang, Jawa Timur (67352)
Email : info@itbwigalumajang.ac.id, Website : itbwigalumajang.ac.id

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
TAHUN AKADEMIK 2023/2024**

Nama : SITI NUR JANNAH
NIM : 220123899
Judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI
KASUS PADA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPIK KABUPATEN LUMAJANG)
Pembimbing 1 : SUKMA IRDIANA, SE., MM.
Pembimbing 2 : M. ATO'ILLAH, SE., MM

No	Tanggal	Hasil Bimbingan	Tanda Tangan	
			Pembimbing 1	Pembimbing 2
	03/05/2024	Revisi Proposal		
	08/05/2024	Olah Data		
	15/05/2024	Bimbingan BAB 4		
	17/05/2024	Revisi BAB 4		
	20/05/2024	ACC BAB 4		
	22/05/2024	Bimbingan BAB 5		
	28/05/2024	Revisi BAB 5		
	20/06/2024	Revisi Artikel		
	20/06/2024	ACC Skripsi		



YAYASAN PEMBINA PENDIDIKAN SEMERU
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS
WIDYA GAMA LUMAJANG

Kampus : Jl.Gatot Subroto No.4 Telp/Fax. (0334) 881924 Lumajang, Jawa Timur (67352)
Email : info@itbwigalumajang.ac.id, Website : itbwigalumajang.ac.id

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
TAHUN AKADEMIK 2023/2024**

Nama : SITI NUR JANNAH
NIM : 220123899
Judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN LUMAJANG)
Pembimbing 1 : SUKMA IRDIANA, SE., MM.
Pembimbing 2 : M. ATO'ILLAH, SE., MM

No	Tanggal	Hasil Bimbingan	Tanda Tangan	
			Pembimbing 1	Pembimbing 2
	03/05/2024	Revisi proposal		
	8/05/2024	Olah Data		
	15/05/2024	Bimbingan BAB 4		
	20/05/2024	Revisi BAB 4		
	21/05/2024	ACC BAB 4		
	22/05/2024	Bimbingan BAB 5		
	29/05/2024	Revisi BAB 5		
	24/06/2024	Revisi Artikel		
	25/06/2024	ACC SKRIPSI		



SURAT KETERANGAN

Nomor : 800 / 252 / 427.43 / 2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : AGUS WARSITO UTOMO, S.Pd.,M.Si.
NIP : 19650819 199203 1 010
Pangkat / Gol.ruang : Pembina Tk.I (IV/b)
Jabatan : Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Dengan ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : SITI NUR JANNAH
NIM : 220123899
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Perguruan Tinggi : Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang

telah melakukan penelitian mulai bulan Februari-Juni 2024 sehubungan penyusunan dan penulisan skripsi berjudul ***"Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang"***.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lumajang, 30 Juli 2024



KEPALA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL

AGUS WARSITO UTOMO, S.Pd.,M.Si.

NIP. 19650819 199203 1 010



YAYASAN PEMBINA PENDIDIKAN SEMERU

INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS

WIDYA GAMA LUMAJANG

Kampus : Jl. Gatot Subroto No. 4 Telp./ Fax (0334) 881924 Lumajang, Jawa Timur (67352)
Email: info@itbwigalumajang.ac.id., Website: itbwigalumajang.ac.id.

FORM CEK PLAGIASI SKRIPSI DAN ARTIKEL

Berdasarkan hasil Cek plagiasi menggunakan Turnitin, skripsi dan artikel oleh Layanan Akademik Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang

Nama Mahasiswa : Siti Nur Jannah
NIM : 220123899

Hasil Plagiasi

Judul Skripsi dan Artikel	Jenis	Jumlah Halaman	Tanggal Cek	Hasil
Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Honorer Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang)	Skripsi	158 Halaman	02 Juli 2024	26%
	Artikel	11 Halaman	04 Juli 2024	30%

NB : Jumlah halaman dihitung mulai BAB 1 sampai Daftar Pustaka

Lumajang, 04 Juli 2024

Petugas

Novita Chyndi Pratiwi



CERTIFIED ISO 21001:2018 Educational Organization Management System (EOSM)

No. G.08 – ID0957 – XI – 2023

Program Studi S1 Manajemen, Program Studi S1 Akuntansi, Program Studi S1 Informatika

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

Nama : Siti Nur Jannah

Tempat/Tanggal lahir : Lumajang, 12 Juli 2000

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Pendidikan Terakhir : SMA

Kebangsaan : Indonesia

Alamat : Dusun Krajan RT 001 RW 006 Boreng, Lumajang

No. Hp : 085854773346

E-mail : sitijannah122020@gmail.com

Orang tua :

a. Ayah : Kabar Hasil

b. Ibu : Siti Fatimah



B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. MI Habibul Abrori (2007-2013)
2. SMPN 04 Lumajang (2013-2016)
3. MA Putri Nurul Masyithoh Lumajang (2016-2019)

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya guna untuk digunakan sebagaimana mestinya.