

**PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP ORGANIZATION  
CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) DAN KINERJA PADA  
KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN  
DAN ASET DAERAH (BPKAD)  
KOTA TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

GUSTINA RAHAYU  
NIM : 15612367



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2020**

**PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP ORGANIZATION  
CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) DAN KINERJA PADA  
KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN  
DAN ASET DAERAH (BPKAD)  
KOTA TANJUNGPINANG**

**S K R I P S I**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

Oleh :

**GUSTINA RAHAYU  
NIM : 15612367**

**PROGRAM STUDI SI MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2020**

**TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP  
BEHAVIOUR (OCB) DAN KINERJA PADA KANTOR BADAN  
PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH  
(BPKAD) KOTA TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh

**GUSTINA RAHAYU**  
NIM : 15612367

Menyetujui

Pembimbing Pertama



**Selvi Fauzar, S.E., M.M**  
NIDN. 1001109101 / Asisten Ahli

Pembimbing Kedua



**Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc**  
NIDN. 1021029102 / Asisten Ahli

Mengetahui  
Ketua Program Studi



**Dr. Septi Haryani, S.T., M.M**  
NIDN. 1002078602 / Lektor



## **Skripsi Berjudul**

# **PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) DAN KINERJA PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KOTA TANJUNGPINANG**

Yang dipersembahkan dan disusun oleh :

**GUSTINA RAHAYU**  
NIM : 15612367

Telah dipertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian  
Pada Hari Rabu Tanggal Lima Belas Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh  
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

### **Panitia Komisi Ujian**

Ketua

  
**Selvi Fauzar, S.E., M.M**  
NIDN. 1001109101 / Asisten Ahli

Sekretaris

  
**Imran Ilyas, M.M**  
NIDN. 1007036603 / Lektor

Anggota

  
**Raja Hardiansyah, S.E., M.E**  
NIDK. 8818010016 / Lektor

Tanjungpinang, 2020  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang



Ketua,

**Charly Marlinda, SE., M.Ak., Ak., CA**  
NIDN. 1029127801/Lektor

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : GUSTINA RAHAYU  
NIM : 15612367  
Tahun Angkatan : 2015  
Indeks Prestasi Kumulatif :  
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata – 1 (Satu)  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) DAN KINERJA PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KOTA TANJUNGPINANG

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari ternyata saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Januari 2020

Penyusun,



GUSTINA RAHAYU  
NIM : 15612367

## **MOTTO**

*“work hard in silence. let your success be your noise”*

(Frank Ocean)

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah ku persembahkan skripsi ini untuk :

- Kedua orang tua Ibuk dan Bapak tersayang. Terimakasih selama ini telah rela berkorban dan berdedikasi tinggi dalam upaya pendidikan putra dan putrinya.
- Dan adikku beserta keluarga besarku yang telah banyak memberikan dukungan.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan atas rahmat dan berkah dari Allah SWT yang telah memberikan kesehatan kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Dan Kinerja Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Tanjungpinang”.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan. Pada kesempatan ini juga penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak yang telah turut membantu memberikan bimbingan, masukan dan saran kepada penulis demi penyelesaian skripsi ini, yaitu kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak. CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Ak. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE., Ak., M.Si., CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

6. Ibu Selvi Fauzar, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, petunjuk, dan bimbingannya dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Muhammad Rizki, MHSc. selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan pengarahan dan bimbingannya dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Dosen serta staf Karyawan/ti Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Orang Tua yang telah mendukung, mengajarkan dan mendidik dengan sangat baik.
10. Kepada Bapak Muhammad Nazri, S.Sos selaku Sekretaris Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Tanjungpinang yang sudah membantu dalam melancarkan proses permintaan data penelitian dalam skripsi ini.
11. Kepada teman-teman dari Sekretariat Kak Ria, Kak Vika, Bang Fajar, atas semua support dan doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada teman-teman seperjuangan Putri, Yanti, Umam, Iqbal, Ecept, Eko, yang telah memberikan bantuan dan pengetahuan serta memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

13. Semua pihak yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan masukan, motivasi dan segala hal selama proses penyusunan dan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu harapan penulis, mohon adanya masukan dan saran agar dapat mempermudah penelitian kedepannya. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Tanjungpinang, Desember 2019

Penulis

GUSTINA RAHAYU  
NIM : 15612367

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1 Kegunaan Ilmiah .....	7
1.4.2 Kegunaan Praktis .....	7
1.5. Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1. Tinjauan Teori .....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.3 Kepribadian .....	12
2.1.4 Indikator Kepribadian.....	15
2.1.5 <i>Organization Citizenship Behaviour</i> .....	17

2.1.6 Kinerja.....	22
2.1.7 Indikator Kinerja .....	28
2.2. Kerangka Pemikiran .....	28
2.3 Pengaruh Antar Variabel .....	29
2.3.1 Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja.....	29
2.3.2 Pengaruh Kepribadian terhadap OCB.....	29
2.3.3 Pengaruh <i>Organizational citizenship behavior</i> terhadap Kinerja.....	30
2.4. Hipotesis .....	30
2.5. Penelitian Terdahulu .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	35
3.2. Populasi dan Sampel .....	35
3.2.1 Populasi .....	35
3.2.2 Sampel .....	36
3.3. Jenis Data .....	36
3.4. Definisi Operasional Variabel.....	37
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	38
3.6. Metode Pengolahan Data.....	39
3.7 Teknik Analisis Data .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	48
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	48
4.1.2 Gambaran Umum Responden.....	54
4.1.3 Deskripsi Tanggapan Responden .....	56
4.1.3.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepribadian (X1).....	57

4.1.3.2	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel <i>Organization Citizenship Behaviour</i> (OCB) (Y1) .....	59
4.1.3.3	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y2) .....	61
4.1.4	Uji Instrumen Penelitian.....	62
4.1.4.1	Uji Validitas.....	63
4.1.4.2	Uji Reliabilitas .....	64
4.1.5	Uji Asumsi Klasik .....	65
4.1.5.1	Uji Normalitas .....	65
4.1.5.2	Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
4.1.5.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	68
4.1.5.4	Uji Autokorelasi.....	70
4.1.6	Uji Hipotesis Penelitian .....	71
4.1.6.1	Hasil Uji T .....	71
4.1.6.2	Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)...	73
4.1.7	Analisis Jalur .....	74
4.1.8	Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	78
4.2.	Pembahasan .....	79
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>83</b>
5.1.	Kesimpulan .....	83
5.2.	Saran .....	84

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**CURICULUM VITAE**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan umur.....	56
Tabel 4.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepribadian.....	57
Tabel 4.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel <i>Organization Citizenship Behaviour</i> (OCB) .....	59
Tabel 4.6 Uji Validitas .....	63
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas .....	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas Model 1 .....	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas Model 2 .....	68
Tabel 4.10 Uji Autokorelasi Model 1.....	70
Tabel 4.11 Uji Autokorelasi Model 2.....	70
Tabel 4.12 Hasil Uji T Model 1 .....	71
Tabel 4.13 Hasil Uji T Model 2 .....	72
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Simultan (Uji F) Model 2 .....	73
Tabel 4.15 Tabel Coefficients Analisis Jalur Struktur 1 .....	75
Tabel 4.16 Tabel Coefficients Analisis Jalur Struktur 2 .....	76
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) Model 1 .....	78
Tabel 4.18 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) Model 2 .....	79

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 3.1 Contoh Grafik P-Plot Distribusi Normal .....	42
Gambar 3.2 Contoh Grafik <i>Scatterplot</i> Distribusi Normal.....	43
Gambar 4.1 Histogram Model 1 .....	65
Gambar 4.2 Histogram Model 2 .....	66
Gambar 4.3 Grafik P-P Plot Model 1.....	66
Gambar 4.4 Grafik P-P Plot Model 2.....	67
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 1 .....	69
Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 2.....	69
Gambar 4.7 Diagram Jalur X1 terhadap Y1 .....	75
Gambar 4.8 Diagram jalur X1 dan Y1 terhadap Y2 .....	76

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuisoner
- Lampiran 2 Tabel Induk
- Lampiran 3 Analisis Data
- Lampiran 4 Surat Keterangan dari Objek Penelitian
- Lampiran 5 Hasil Plagiarism Checker X
- Lampiran 6 Riwayat Hidup / Curriculum Vitae

## ABSTRAK

### PENGARUH KEPRIBADIAN TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) DAN KINERJA PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KOTA TANJUNGPINANG

Gustina Rahayu. 15612367. Manajemen.Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)  
Pembangunan Tanjungpinang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepribadian terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) pada Kantor BPKAD Kota Tanjungpinang. Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja pada Kantor BPKAD Kota Tanjungpinang. Untuk mengetahui *pengaruh Organization Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap Kinerja pada Kantor BPKAD Kota Tanjungpinang. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

Terkait dengan sifat penelitian yaitu membuat analisis deskriptif dan analisis regresi. Analisis deskriptif merupakan pengumpulan, penyusunan, penyajian ringkasan data penelitian yang diringkas dengan baik dan teratur baik dalam bentuk tabel atau presentasi grafik, sebagai dasar untuk berbagai pengambilan keputusan,

Hasil penelitian yaitu Kepribadian mempunyai t hitung 7,504 sehingga nilai t hitung  $>$  t tabel, yaitu  $7,504 > 2,003$ . Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi kepribadian yaitu sebesar 0,000 hal ini dapat diketahui nilai sig  $< 0,05$  dimana berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB).

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, maka sebaiknya pegawai BPKAD Kota Tanjungpinang dalam menjalankan pekerjaan dapat memberikan kontribusi yang baik serta dapat diandalkan dalam menjalankan tugas sehingga memberikan gambaran kepribadian baik bagi pegawai serta untuk dapat lebih baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaan dan permasalahan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Organization Citizenship Behaviour*, Kinerja

Dosen Pembimbing I : Selvi Fauzar, SE, MM

Dosen Pembimbing II : Muhammad Rizki, MHSc

## **A B S T R A C T**

### **PERSONALITY INFLUENCE ON ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) AND PERFORMANCE AT THE OFFICE OF FINANCIAL MANAGEMENT AND REGIONAL ASSETS (BPKAD) TANJUNGPINANG CITY**

*Gustina Rahayu. 15612367. Management. High School of Economic Sciences (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.*

*The purpose of this research is to know the influence of personality on Organization Citizenship Behaviour (OCB) at BPKAD office in Tanjungpinang City. To know the influence of personality on performance in the office of BPKAD Tanjungpinang. To know the Organization Citizenship Behaviour (OCB) influence on performance in the office of BPKAD Tanjungpinang. The method used in this research is the method. The method used in this research is the quantitative method..*

*Related to the nature of the research is making descriptive analysis and regression analysis. Descriptive analysis is the collection, drafting, presentation of a summary of well-summarized and orderly research data either in the form of tables or presentation graphs, as a basis for various decision-making,*

*The results of the study are Personality has a tcount of 7.504 so the value of tcount > ttable, which is 7.504 > 2.003. Based on the table above, it can be seen that the significance value of personality is 0.000, it can be seen that the value of sig < 0.05 which based on these values, it can be concluded that Ha is accepted, this shows that personality partially has a significant influence on Organization Citizenship Behavior (OCB) .*

*Based on the results of this study, it is better for BPKAD Kota Tanjungpinang employees in carrying out their work to provide a good and reliable contribution in carrying out their duties so as to provide a good personality for employees and to be better at completing work and problems in carrying out work so as to provide impact on employee performance.*

*Keywords: Organization Citizenship Behaviour, performance*

*Lecturer I: Selvi Fauzar, SE, MM*

*Lecturer II: Muhammad Rizki, MHSc*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. ASN diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Pelatihan merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan

kemampuan intelektual dan kepribadian ASN. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. ASN sebagai unsur aparatur pemerintah mempunyai tugas, fungsi dan peran yang sangat penting dalam melaksanakan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Oleh karena itu, keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan sangat ditentukan oleh kinerja dari setiap ASN. Saat ini dinamika kerja di organisasi-organisasi telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim. Untuk itu, agar pegawai mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi berdasarkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Agar kinerja pegawai dalam organisasi itu dapat terus meningkat, maka perlu dilakukan berapa langkah untuk meningkatkan kemampuan kerja sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut. Baik itu berkenaan dengan motivasi kerja pegawai, sampai dengan disiplin kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2013) yang menyatakan kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka miliki masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika yang berlaku.

Pembangunan aparatur negara diarahkan pada peningkatan kualitas, efisiensi dan efektifitas seluruh tatanan administrasi pemerintahan, termasuk peningkatan kemampuan dan disiplin, pengabdian, keteladanan dan kesejahteraan aparatnya, sehingga secara keseluruhan makin mampu melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan baik, khususnya dalam melayani dan menumbuhkan prakarsa, meningkatkan peran aktif masyarakat serta tanggap terhadap kepentingan dan aspirasi masyarakat.

Kepribadian seorang pegawai adalah sebuah karakteristik di dalam diri individu yang relatif menetap, bertahan, yang mempengaruhi penyesuaian diri individu terhadap lingkungan. Kepribadian pegawai ini akan menjadi sangat penting diketahui karena kepribadian akan mempengaruhi perilaku-perilaku pegawai tersebut. Salah satu cara menyukkseskan sebuah organisasi adalah dengan menumbuhkan komitmen Aparatur Sipil Negara untuk mencapai tujuan organisasi. Selain komitmen organisasional perilaku positif Aparatur Sipil Negara lain yang dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi adalah perilaku *Organization Citizenship Behaviour* (OCB). Perilaku OCB pegawai merupakan perilaku karyawan yang bekerja lebih dari deskripsi kerja formal yang diberikan perusahaan dengan suka rela dan memberi kontribusi pada efektifitas dan efisiensi fungsi organisasi serta tidak secara langsung dihargai organisasi.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang merupakan instansi pemerintah Kota Tanjungpinang yang memiliki tugas pokok dan fungsi mengatur keuangan dan aset pemerintah, dengan bidang tugas yang

kompleks serta beban kerja yang tinggi tentunya pada kantor ini membutuhkan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi instansi.

Fenomena kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang yang terjadi sejak diberlakukannya sistem absen dengan menggunakan daftar kehadiran elektronik dapat dilihat masih ada pegawai yang tingkat absensi yang masih rendah bahkan jika dilihat dari rekapitulasi pemotongan tunjangan ada pegawai yang hingga 50 persen di potong artinya tingkat kehadirannya sangat rendah, Hal ini dapat dilihat dari hasil observasi dilapangan pada hari Selasa Tanggal 18 Juni 2019 dimana dapat diketahui bahwa pegawai yang bekerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang terdapat 3 orang yang dipotong hingga 50 persen dengan tingkat kehadiran yang sangat minim. Jika pegawai yang memiliki disiplin yang baik dalam bekerja maka dapat dikatakan pegawai tersebut memiliki perilaku yang baik, orang yang mempunyai kepedulian terhadap pekerjaan yang dikerjakan maka akan tinggi pula frekuensi kehadirannya. Dapat diketahui data berkenaan dengan absen bulanan pegawai dapat dilihat sebagai berikut :

<b>No</b>	<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Pegawai Yang Tidak Hadir &gt;5 Hari</b>
1	April	4 Orang
2	Mei	4 Orang
3	Juni	3 Orang

Sumber : BPKAD Kota Tanjungpinang, 2019

Kemudian fenomena lainnya adalah masih ada pekerjaan yang belum dapat diselesaikan dengan baik seperti pekerjaan banyak yang menumpuk sehingga pegawai harus bekerja lembur, dapat dilihat dari pegawai yang harusnya

bisa pulang pada pukul 16.00 WIB tetapi masih ada yang berada di kantor untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum di selesaikan. Hal ini berdampak pada program kerja yang tersusun dalam rencana kerja berjalan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kemudian dari segi kualitas kerja, masih ada pegawai yang sering melakukan kesalahan seperti dalam membuat laporan harus berulang kali sehingga pekerjaan menjadi menumpuk. Hal ini tentunya menjadi perhatian oleh instansi dimana dapat diketahui dengan adanya penyelesaian kerja yang baik dalam kualitas maupun kuantitas akan memberikan dampak baik terhadap kinerja pegawai hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara, (2009) mendefinisikan kinerja yaitu “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pentingnya perilaku yang baik seharusnya ditunjukkan oleh pegawai dengan beban kerja yang tinggi, namun dapat diketahui fenomena permasalahan dalam penelitian ini terkait dengan OCB yaitu belum adanya sikap yang dengan sukarela ingin membantu rekan kerja yang sedang dalam kesulitan, dapat diketahui juga bahwa masih adanya ASN yang belum secara sadar untuk dapat bekerja mengikuti peraturan kedinasan yang berlaku. Hal ini dapat diketahui juga didasarkan oleh kepribadian dari ASN. Terkait kepribadian pegawai, fenomena permasalahan yang didapati berdasarkan dari hasil pra penelitian yang dilakukan bahwa dengan adanya beban kerja yang tinggi pegawai belum dapat mengendalikan emosi dengan baik, hal ini tentunya berdampak terhadap kepribadian pegawai yang belum bisa di kontrol, selanjutnya dapat diketahui bahwa dalam menjalankan tugas belum ada sikap mengalah ditunjukkan oleh

pegawai hal ini ditunjukkan dari jika adanya selisih paham atas pekerjaan yang dilakukan maka akan berlangsung lama sehingga dapat memberikan penundaan atas pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan pemaparan tersebut di atas dapat dibuat suatu judul usulan penelitian dengan judul:

**“Pengaruh Kepribadian terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) dan Kinerja pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Tanjungpinang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Untuk itu dalam penyusunan penelitian ini, dirumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang dilakukan yaitu :

1. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) pada Kantor BPKAD Kota Tanjungpinang ?
2. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja pada Kantor BPKAD Kota Tanjungpinang ?
3. Apakah *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja pada Kantor BPKAD Kota Tanjungpinang ?
4. Apakah Kepribadian melalui *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja pada Kantor BPKAD Kota Tanjungpinang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) pada Kantor BPKAD Kota Tanjungpinang
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja pada Kantor BPKAD Kota Tanjungpinang
3. Untuk mengetahui pengaruh *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap Kinerja pada Kantor BPKAD Kota Tanjungpinang
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian melalui *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap Kinerja pada Kantor BPKAD Kota Tanjungpinang

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini dijadikan sebagai sumber informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana Pengaruh Kepribadian terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) dan Kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Tanjungpinang.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan untuk Pemerintah Kota Tanjungpinang berkenaan dengan Pengaruh Kepribadian terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) dan kinerja.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan merupakan cara untuk menyelesaikan penelitian, maka penulis harus menyusun sistematika penulisan untuk lebih mempermudah

dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai isi skripsi ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi:

### **BAB I Pendahuluan**

Bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II Tinjauan Pustaka**

Bab ini berisikan landasan teori berupa penjabaran teori-teori yang mendukung perumusan hipotesis serta sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian lainnya. Bab ini juga akan menjelaskan tentang kerangka pemikiran penelitian yang akan diteliti serta hipotesis yang timbul dari pemikiran tersebut.

### **BAB III Metode Penelitian**

Bab ini berisikan deskripsi bagaimana penelitian akan dilakukan secara operasional. Bab ini akan berisikan variabel penelitian dan definisi operasional variabel penelitian penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian.

### **BAB IV Analisa Pembahasan**

Pada bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan mengenai variabel penelitian

### **BAB V Penutup**

Berisi uraian Simpulan, Keterbatasan, implikasi teoritis, implikasi manajerial dan Saran. Bagian akhir, terdiri dari : Daftar Pustaka dan Lampiran-lampiran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian kegiatan manajemen sumberdaya manusia menyangkut kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi kedalam sebuah desain tertentu yang sistimatis , sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Yuniarsih (2011) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan manajemen sumber daya manusia yang ditujukan untuk praktik dan kebijakan, serta fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013), "Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, implementasi, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, pemberian layanan, integrasi, dan pemisahan energi untuk mencapai tujuan organisasi." Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai manajemen dan pemanfaatan sumber daya yang ada dalam satu perusahaan. Manajemen dan pemanfaatannya dikembangkan secara optimal di dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan. Selanjutnya, menurut A. F Stoner yang dikutip oleh Siagian (2014),

manajemen sumber daya manusia adalah prosedur berkelanjutan yang bertujuan memasok organisasi atau perusahaan dengan orang yang tepat untuk ditempatkan di posisi dan posisi yang tepat ". Menurut Hasibuan (2011), "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu merealisasikan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2017a) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan , karyawan dan, masyarakat.

### **2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan dalam (Hartatik, 2014) fungsi manajemen termasuk :

#### **2.1.2.1 Fungsi Manajemen**

##### **1. Perencanaan**

Fungsi perencanaan manajemen sumber daya manusia adalah upaya sadar dalam mengambil keputusan yang sudah diperhitungkan dengan pembahasan apa saja yang akan dilakukan dimasa yang akan datang oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

##### **2. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan mengatur pembagian kerja, delegasi, wewenang, integrasi, delegasi, wewenang, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

##### **3. Pengarahan**

Pengarahan adalah kegiatan yang diarahkan pada semua pekerjaan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif.

#### 4. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan yang sesuai rencana. Pengendalian partisipasi formal, disiplin, kerja, dan disiplin.

#### **2.1.2.2 Fungsi Operasional**

##### 1. Pengadaan

Pengadaan adalah proses pemilihan, seleksi, penempatan, pembaharuan, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan pegawai.

##### 2. Pengembangan

Pengembangan adalah proses Peningkatan keterampilan teknis, teori, konseptual, dan moral, karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.

##### 3. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas langsung atau tidak langsung.

##### 4. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dengan kebutuhan pegawai.

##### 5. Pemeliharaan

Kegiatan yang meningkatkan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas.

##### 6. Kedisiplinan

Fungsi manajemen sumber daya manusia yang utama dan kunci tujuan terwujudnya.

##### 7. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

### 2.1.3 Kepribadian

Kepribadian merupakan sesuatu yang menggambarkan ciri khas (keunikan) seseorang yang membedakan orang tersebut dengan orang lain. Dengan mengetahui kepribadian seseorang maka akan dapat meramalkan perilaku yang akan ditampilkan orang tersebut dalam menghadapi suatu situasi tertentu. Kepribadian merupakan sikap, ekspresi, perasaan, tempramen, ciri khas dan juga perilaku seseorang. Sikap perasaan ekspresi dan tempramen akan terwujud dalam tindakan seseorang kalau dihadapkan kepada situasi tertentu. Setiap orang memiliki kecenderungan perilaku yang baku/berlaku terus menerus secara konsisten dalam menghadapi situasi yang sedang dihadapi, sehingga jadi ciri khas pribadinya. Menurut Suryabrata dalam Kreitner & Kinicki (2014a), sebagai keagresifan, (*personality identity it with the characteristic of agresiveness*). Dalam pengertian ini kepribadian dipandang sebagai sifat-sifat agresif, seorang yang memiliki kekuatan fisik, suka menyerang, berambisi, ingin berkuasa, ingin selalu menang dan sebagainya. Orang-orang yang memiliki sifat pendiam, suka menerima, pasif, mudah tunduk, dipandang tidak berpribadi.

Pengertian kepribadian adalah himpunan karakteristik, kecenderungan dan temperamen yang relatif stabil yang dibentuk secara nyata oleh faktor keturunan dan faktor sosial, budaya, dan lingkungan serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam pribadi seseorang (Manullang, 2012). Robbins (2010) mengemukakan kepribadian adalah total jumlah dari cara-cara yang ditempuh seseorang individu beraksi dan berinteraksi dengan orang-orang lain. Dengan demikian kepribadian adalah serangkaian karakteristik yang relatif stabil dan menetap pada diri seseorang dalam bereaksi dan berinteraksi dengan orang-orang.

Untuk menghadapi situasi disiplin yang tak terkendali keteladanan pemimpin sangat dibutuhkan, seorang pemimpin yang objektif, yang bisa menjadi panutan dan teladan bagi karyawannya, yang mampu membawa, membangun dan menerapkan sistem yang ideal demi tercapainya visi yang diharapkan. Kepribadian sangat penting bagi suatu organisasi, dikarenakan merupakan cerminan bagi seorang pegawai yang berada dalam suatu instansi apabila memiliki kepribadian yang tidak baik maka tidak baik pula kinerja yang dihasilkan sehingga pegawai menjadi tidak disiplin. Wahyudi (2010) menuliskan bahwa: “kepribadian merupakan perbedaan karakteristik individu, kepribadian atau *Personality* adalah gambaran profil seseorang atau merupakan kombinasi dari karakteristik dan keunikan seseorang secara alami dan interaksi dengan yang lainnya”. Kepribadian dapat juga dikatakan kombinasi antara seperangkat fisik dan karakteristik mental seseorang. Kepribadian itu dapat dilihat dari perilaku sendiri seperti, bagaimana cara dia berbicara, bertindak dan melakukan sesuatu, atau lain-lainnya”. Siagian (2010) mendefinisikan kepribadian sebagai berikut: organisasi dinamik dari suatu sistem psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang pada gilirannya menentukan penyesuaian khas yang dilakukan terhadap lingkungannya. Artinya kepribadian dapat diartikan sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Didalam suatu organisasi yang didalamnya terdiri dari manusia (sumber daya manusia) mereka memiliki kepribadian yang beda- beda antara satu dengan lainnya menurut Kreitner & Kinicki (2014b) kepribadian adalah: “ karakteristik fisik dan mental yang stabil bertanggung jawab pada identitas diri, ciri fisik, dan mental yang stabil yang memberi identitas pada individu. Perbedaan kepribadian

antar pegawai hendaknya mendapatkan perhatian, karena hal ini sangat berhubungan dengan kebijakan yang diambil oleh perusahaan”. Kepribadian adalah jumlah total cara individu bereaksi dan berinteraksi dengan lainnya Robbins (2016a).

Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat ahli tersebut bahwa kepribadian itu bermula dari manusia itu lahir dan membentuk karakter dari masa kecil hingga dewasa bahkan sudah masuk dunia kerja dan dibutuhkan pelatihan dan pembelajaran karakteristik manusia satu dengan yang lain agar dapat beradaptasi dengan orang lain dengan tutur kata yang sopan santun tidak menyinggung perasaan lawan bicara dan dapat bertindak tidak semaunya serta tidak melanggar norma-norma yang ada. Faktor yang mempengaruhi kepribadian menurut Muharto (2014) adalah :

1. Keturunan, menunjuk kepada faktor - faktor yang ditentukan pada saat pembuahan
2. Lingkungan, faktor-faktor yang menggunakan tekanan dalam pembentukan kepribadian kita dibesarkan.
3. Situasi, situasi mempengaruhi dampak keturunan dan lingkungan terhadap kepribadian

Siagian Mengatakan bahwa salah satu cara yang dapat dilakukan mengenali berbagai jenis kepribadian, yaitu:

- 1) Kepribadian yang *ekstrovert*
- 2) Kepribadian yang *introvert*
- 3) Tingkat keresahan yang tinggi
- 4) Tingkat keresahan yang rendah

Penggabungan dua variabel tertentu, akan memberikan gambaran tentang kepribadian seseorang. Faktor yang mempengaruhi kepribadian menurut Robbins (2010) adalah :

1. Keturunan, menunjuk kepada faktor-faktor yang ditentukan pada saat pembuahan.
2. Lingkungan, faktor-faktor yang menggunakan tekanan dalam pembentukan kepribadian kita dibesarkan.
3. Situasi, situasi mempengaruhi dampak keturunan dan lingkungan terhadap kepribadian.

Penelitian ini menggunakan Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepribadian menurut Robbins (2016a), kepribadian adalah total jumlah dari cara-cara di mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain paling sering digambarkan dalam bentuk sifat-sifat yang dapat diukur yang diperlihatkan oleh seseorang. Lima faktor kepribadian :

1. Kepekaan Sosial: suatu dimensi kepribadian yang menggambarkan seseorang yang senang bergaul, kemampuan bicara, dan tegas.
2. Mampu bersepakat: suatu dimensi kepribadian yang menggambarkan seseorang yang baik hati kooperatif dan mempercayai.
3. Mendengarkan kata hati: suatu dimensi kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, tekun dan berorientasi-prestasi, disiplin, jujur.
4. Kemantapan emosional: suatu dimensi kepribadian yang menampung kemampuan seseorang untuk menahan stres. Orang dengan kemantapan emosional positif cenderung berciri tenang, bergairah dan aman. Mereka

dengan skor negatif yang tinggi cenderung gelisah, tertekan, dan tidak aman.

5. Keterbukaan dalam pengalaman: suatu dimensi kepribadian yang mencirikan seseorang yang imajinatif, benar-benar sensitif, dan intelektual.

Sondang mengatakan bahwa terdapat paling sedikit tiga faktor yang turut berperan dalam pembentukan kepribadian seseorang faktor-faktor yang dibawa sejak lahir (keturunan), lingkungan dan faktor-faktor situasi yang dimaksud dengan faktor-faktor yang dibawa sejak lahir adalah hal-hal yang diwarisi oleh seseorang dari orang tuanya yang berkisar pada komposisi biologis, fisiologis dan psikologis yang secara intern terdapat dalam diri orang yang bersangkutan. Penampilan fisik, bentuk wajah, kelamin, temperamen, komposisi otot dan refleksi, tingkat stamina, serta ritme biologis adalah faktor-faktor yang dipandang sebagai “warisan” dari orang tua seseorang. jika faktor keturunan merupakan faktor satu-satunya yang membentuk kepribadian seseorang, berapa kepribadian itu telah terbentuk secara lengkap pada waktu dilahirkan sehingga faktor-faktor lain tidak akan ada pengaturnya lagi selama hidup orang yang bersangkutan.

#### **2.1.4 Indikator Kepribadian**

Ada lima indikator dari kepribadian menurut indikator tipe Myers-briggs/MBT (Robbins, 2016b) :

1. Ekstraversi, kepribadian yang menggambarkan seseorang yang supel, riang dan percaya diri.
2. Kemampuan bersepakat, kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bersifat baik, kooperatif dan mempercayai.

3. Kemampuan mendengarkan suara hati, kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, stabil, tertata
4. Stabilitas emosi, kepribadian yang mencirikan seseorang yang tenang, percaya diri, tentram, tertekan
5. Kepribadian yang mencirikan seseorang berdasar imajinasi, sensitivitas dan keingintahuan.

### **2.1.5 *Organization Citizenship Behaviour***

Peran perilaku yang dituntut dari seorang karyawan meliputi *in role* dan *extra role* sebagaimana pendapat Sloot dalam Soegandhi, dkk (2013) menyatakan bahwa perilaku *extra role* yaitu memberikan perusahaan lebih dari pada yang diharapkan. Perilaku ini cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan lingkungannya dan juga menyelaraskan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai-nilai lingkungan sekitarnya. Perilaku *extra role* ini disebut juga dengan perilaku kewarganegaraan atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Ahdiyana (2009) juga menyatakan OCB sering di artikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*extra-role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan.

Bolino et al. (Amira, dkk., 2015) berpendapat bahwa organisasi akan berfungsi lebih efektif jika karyawan memberikan kontribusi yang melebihi tugas-tugas formalnya. Karyawan yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja

yang tinggi mempunyai OCB yang lebih baik, dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja kurang baik. Sehingga ketika di dalam sebuah organisasi perusahaan seorang karyawan memiliki OCB yang tinggi yaitu mampu bekerja ekstra diluar deskripsi kerja dengan berdasarkan keinginan sendiri maka akan lebih mudah membantu perusahaan berfungsi secara efektif untuk mencapai tujuannya. OCB adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu (Satwika & Himam, 2014). Dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan membutuhkan fleksibilitas, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku OCB, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik dengan rekan kerja, mentaati peraturan, serta bertoleransi atas pembebanan dan gangguan pekerjaan sewaktu-waktu (Robbins & Judge, 2015).

Berdasarkan definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku organisasi pada karyawan yang bekerja melebihi tuntutan peran (*extra role*) diluar deskripsi kerja yang bersifat sukarela dan merupakan pilihan pribadi, memiliki kepedulian untuk membantu rekan kerja, mematuhi peraturan perusahaan, memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal, menghindari konflik dengan rekan kerja, dan berperan aktif untuk memberikan kontribusi terhadap kepentingan-kepentingan perusahaan

Karyawan yang memberi kontribusi pada keefektifan organisasi dengan melakukan hal di luar tugas atau peran utama mereka adalah aset bagi perusahaan.

Karyawan yang menunjukkan OCB, seperti membantu yang lain atau membuat saran inovatif, menerima rating kinerja yang lebih tinggi Luthan, Satria, & Ilmainir (2016).

OCB memberikan pengaruh efektif pada organisasi. OCB dapat mempengaruhi individu dalam meningkatkan kinerja dan meningkatkan evaluasi manajerial pada keseluruhan kinerja. Pada saat bekerja pegawai tidak hanya bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan (*intra-role*) dan tetapi juga terkadang dapat melakukan hal lain diluar pekerjaannya (*extra-role*). OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan peningkatan produktivitas manajerial. Dilakukan dengan menggunakan sumber daya dalam hal produktif, membantu mengkoordinasikan kerja baik individu maupun kelompok, dan memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Abdurachman & Siswati, 2017).

Menurut Mangkunegara (2015) mendefinisikan OCB sebagai perilaku sukarela individu (dalam hal ini adalah pegawai) yang tidak secara langsung berkaitan dengan pengimbalan, namun berkontribusi pada efektifitas organisasi. Dengan kata lain, OCB merupakan perilaku seseorang pegawai bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih kepada kesukarelaannya. Menurut Rita Susanti & Supra Wimbari (2012) menyebutkan bahwa OCB merujuk pada perilaku yang dimaksudkan untuk membantu rekan kerja, supervisor atau organisasi dan mencakup tindakan seperti membantu rekan kerja, mencoba untuk meningkatkan semangat kerja, menjadi relawan untuk pekerjaan yang bukan merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan, berbicara positif tentang organisasi kepada orang luar serta menyarankan perbaikan dalam fungsi organisasi. Beheshtifar dan Hesani

(2013) mendefinisikan OCB sebagai seperangkat perilaku kerja diskresioner yang melebihi persyaratan kerja seseorang Mereka sering digambarkan sebagai perilaku yang melampaui panggilan tugas.

Marshall dalam (Ahdiyana, 2015) mengemukakan bahwa secara umum *citizenship behavior* merujuk pada 3 elemen utama yaitu, kepatuhan (*obedience*), loyalitas (*loyalty*), dan partisipasi. Kepatuhan dan loyalitas secara alami merupakan definisi citizenship dalam pengertian yang luas, sehingga esensi dari *citizenship behavior* adalah partisipasi. Dalam partisipasi, perhatian terutama ditujukan pada arena nasional (*governance*), arena komunal (*local lives*), dan arena organisasional (tempat kerja). Sedangkan Graham (1991) dalam Paramita, (2012) memberikan konseptualisasi OCB yang berbasis pada filosofi politik dan teori politik modern. Dengan menggunakan perspektif teoritis ini, Graham mengemukakan tiga bentuk OCB yaitu:

1. Ketaatan (*Obedience*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi.
2. Loyalitas (*Loyalty*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi.
3. Partisipasi (*Participation*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk secara aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi.

Sedangkan Spector dalam Robbins (2016a) mengemukakan bahwa kepuasan terhadap kualitas kehidupan kerja adalah penentu utama OCB dari seorang karyawan. Organ dan Sloat dalam Ticoalu (2015), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB sebagai berikut:

1. Budaya dan iklim organisasi
2. Kepribadian dan suasana hati
3. Persepsi terhadap dukungan organisasional
4. Persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan
5. Masa kerja, dan
6. Jenis Kelamin

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang mau melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana tugas makin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu dalam Ristiana (2013). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*extra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Hal ini berarti bahwa seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan.

#### **2.1.5.1 Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut Organ dalam Ristiana (2013) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara

agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan tidak akan diberi hukuman. Aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Organ dalam Ristiana (2013) terdiri dari lima dimensi yaitu:

1. *Altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi.
2. *Courtesy*, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka.
3. *Sportsmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh.
4. *Civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi.
5. *Conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi.

#### **2.1.6 Kinerja**

Dalam penyelenggaraan pemerintahan, maka ASN dituntut untuk dapat memiliki atau mempunyai kinerja yang baik dan berkualitas, sehingga tugas dan fungsi dari Aparatur Sipil Negara, yaitu sebagai abdi masyarakat dan pengayomi masyarakat memang betul-betul tercapai dan terpenuhi, selain itu ditujukan agar pegawai itu profesional.

Saydam (2010) berpendapat “Kinerja pegawai adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya masing–masing secara keseluruhan”. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai atau sekelompok dalam satu unit kerja dalam organisasi, sesuai dengan tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, dalam upaya untuk mencapai tujuan–tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Sedarmayanti (2013) menyatakan “Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka miliki masing–masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika yang berlaku”. Sedangkan Mangkunegara (2013) menyatakan “Kinerja merupakan evaluasi terhadap kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi sebagai kontribusi keseluruhan yang diberikan oleh individu bagi organisasi”.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai itu pada hakikatnya adalah suatu kondisi yang mencerminkan atau menunjukkan adanya tingkat keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas–tugas pokok dan fungsi yang telah dirumuskan secara jelas dan tegas, agar setiap individu atau pegawai dapat menjalankan peranan atau kewajibannya selaras dengan visi, misi serta tujuan dari organisasi dimana mereka bekerja.

Maka unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja dari definisi yang telah disebutkan diatas adalah: hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang

berpengaruh terhadap prestasi kerja seperti peranan, kecakapan, persepsi, motivasi dan sebagainya.

Menurut Hasibuan (2017b) kinerja dapat dinilai dari beberapa faktor, yakni:

1. Kedisiplinan.
2. Prestasi kerja.
3. Kesetiaan seseorang pegawai.
4. Kreatifitas kemampuan pegawai.
5. Kecakapan.
6. Kerja sama.
7. Tanggung jawab.

Menurut Mangkunegara (2013) mendefinisikan kinerja yaitu “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Lebih lanjut lagi dalam Triton (Hasibuan, 2017) ada tujuh tipe pekerja yang gagal dalam mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan :

1. *The Time Bomb*. Sesuai dengan istilahnya, yaitu bom waktu, maka pekerja pada kelompok ini terdiri dari orang-orang yang temperamental dan senang mengacaukan suasana.
2. *The Wet Blanket*. Kontradiksi mungkin kata yang tepat untuk menggambarkan Jenis pekerja ini. Pekerja semacam ini akan tersinggung dan merasa bahwa harga diri diturunkan jika tidak terlibat

dalam kegiatan skala kelompok seperti proses diskusi proses dan pengambilan keputusan lainnya.

3. *The Really Nice Person*. Pekerja dengan tipe ini cenderung kharismatik dan sangat sopan dalam persahabatan.
4. *The isolate*. Tipe kinerja rendah sering didapati pada tipe ini, yaitu orang-orang yang cenderung pendiam, menyimpan rahasia, dan miskin komunikasi.
5. *The Excuse Maker*. Tipe pekerja yang tergolong sering menghambat kinerjanya sendiri maupun kinerja organisasi akibat kebiasaannya menggunakan alasan.
6. *The Loose Cannon*. Pekerja tipe ini memiliki ciri-ciri terlalu tekun, berbicara keras, jarang mempertimbangkan kinerjanya yang rendah, salah dalam pertimbangan dan berlebihan atau salah arah akibat antusiasmenya.
7. *The Employee With Paralysis of Indecision*. Tipe ini sepiantas mirip dengan tipe *The Loose Cannon* yaitu menguasai hampir dalam semua aspek pekerjaan, dan bahkan memiliki beberapa kelebihan dibandingkan *The Loose Cannon*.

Dari pendapat para ahli tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah prestasi ataupun hasil kerja yang telah dicapai oleh para pegawai kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Tanjungpinang pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan rakyat kepadanya dalam rangka menapai tujuan bersama. Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013), yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Kehandalan

Kehandalan kerja adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Sikap

Sikap kerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya. Adapun aspek-aspek psikologi yang termasuk didalamnya adalah :

- a. Sistematis kerja, merupakan kemampuan individu untuk melakukan kegiatan atau menyelesaikan pekerjaannya secara sistematis.
- b. Daya tahan kerja, adalah kemampuan individu untuk tetap mempertahankan produktivitasnya tanpa kehilangan motivasi untuk melakukan kegiatan kerja tersebut.
- c. Ketelitian kerja, adalah kemampuan individu untuk melakukan sesuatu dengan cara cepat, cermat serta teliti.
- d. Kecepatan kerja, yaitu kemampuan individu untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan batas waktu tertentu.
- e. Keajegan kerja, adalah konsistensi dari pola atau irama dalam bekerja.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, yang dikutip oleh Mangkunegara (2013) yang merumuskan bahwa indikator kinerja dilihat dari:

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

### 2.1.7 Indikator Kinerja

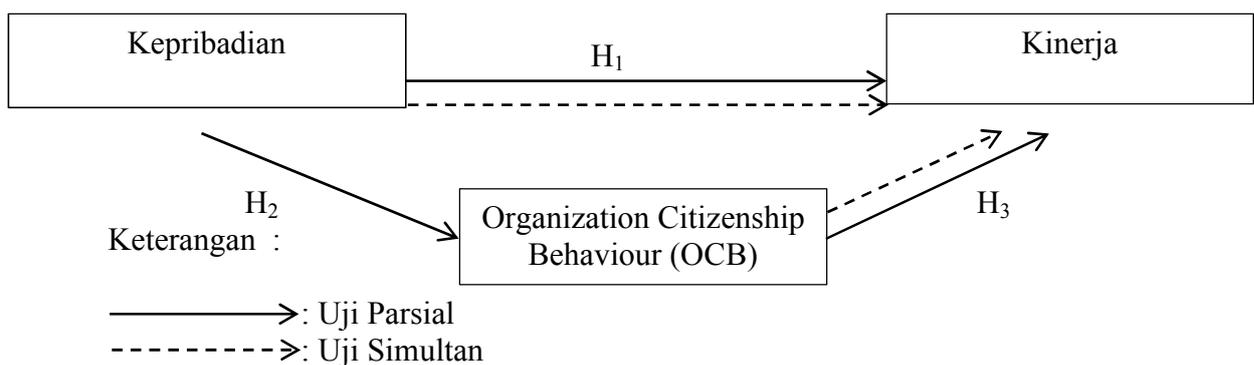
Menurut Hasibuan (2017) kinerja dapat dinilai dari beberapa faktor, yakni:

1. Kedisiplinan.
2. Prestasi kerja.
3. Kesetiaan seseorang pegawai.
4. Kreatifitas kemampuan pegawai.
5. Kecakapan.
6. Kerja sama.
7. Tanggung jawab.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## 2.3 Pengaruh Antar Variabel

### 2.3.1 Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja

Kinerja yang baik akan membuat target yang sudah ditetapkan akan mudah tercapai. Menurut Gibson (Robbins, 2016b) terdapat tiga variabel yang

mempengaruhi kinerja, yaitu: variabel individu, variabel psikologis dan variabel organisasi. Dengan adanya kepribadian yang baik maka dapat memberikan dampak terhadap kinerja, hal ini sesuai dengan pendapat dari Gibson dimana hubungan kepribadian dan kompetensi sangat erat dengan kinerja dari karyawan maupun organisasi.

### **2.3.2 Pengaruh Kepribadian terhadap OCB**

Motif organisasi dan kepribadian evaluasi diri merupakan faktor inti yang dapat mendorong perilaku *Organizational Citizenship Behavior* anggota organisasi secara individual. Kepuasan terhadap kualitas kehidupan kerja adalah penentuan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dari seorang karyawan Ahdiyana (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* menurut Ahdiyana (2015) adalah sebagai berikut.

- 1) Budaya dan iklim organisasi
- 2) Kepribadian dan suasana hati
- 3) Persepsi terhadap dukungan organisasional
- 4) Persepsi terhadap kualitas hubungan atau interaksi atasan bawahan
- 5) Masa kerja
- 6) Jenis kelamin

*Organizational Citizenship Behavior* lebih dipengaruhi oleh kepribadian atau lebih tepatnya kecerdasan emosi dibandingkan faktor-faktor tersebut. Karena berdasarkan pengalaman kerja karyawan, bahwa banyak karyawan yang puas dengan kondisi dan situasi kerja mereka namun tetap belum memiliki perilaku ekstra seperti ini.

### 2.3.3 Pengaruh *Organizational citizenship behavior* terhadap Kinerja

Keberhasilan suatu industri tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan yang ditetapkan sesuai deskripsi pekerjaannya (*in role behavior*), namun juga perilaku karyawan yang terdapat di luar deskripsi kerjanya (*extra-role behavior*). OCB adalah perilaku individu yang bersifat bebas dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, serta secara keseluruhan mendorong efektivitas fungsi organisasi Triyanto (2009). Organisasi yang menginginkan karyawan untuk melakukan hal-hal atau pekerjaan melebihi *job description*, terbukti memiliki keunggulan dibanding perusahaan lain. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki OCB.

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan dari landasan teoritis serta penelitian terdahulu maka dalam penelitian ini dapat dibuat suatu hipotesis yaitu :

- H1 : Diduga adanya pengaruh antara Kepribadian Terhadap Kinerja.
- H2 : Diduga adanya pengaruh antara Kepribadian Terhadap *Organization Citizenship Behaviour*.
- H3 : Diduga adanya pengaruh antara *Organization Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

1. Nuntufa (2014) Pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, data diperoleh dengan kuesioner yang diberikan kepada 48

responden di Kemenag Kota Malang. Metode analisis data dengan menggunakan Regresi Linear Berganda yang meliputi uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, uji F dan uji T yang dibantu dengan program SPSS 16.00 For Windows. Hasil analisis secara simultan dengan level of signifikan 5% variabel *neuroticism*, *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness* dan *conscientiousness* berpengaruh terhadap OCB Pegawai Kemenag Kota Malang. hasil analisi secara parsial dengan level of signifikan 5% *neuroticism* tidak berpengaruh terhadap OCB pegawai Kemenag Kota Malang karena nilai probabilitinya lebih besar dari 0,05 yaitu 0,791, sedangkan *extraversion*, *openness*, *agreeableness* dan *conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai kemenag kota malang dengan nilai probabilitas masing-masing .000, .000, 0.001, dan 0.013. Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap OCB Pegawai Kemenag Kota Malang adalah *agreeableness* dengan nilai thitung 3.744 dengan signifikan t sebesar 0.001.

2. Roby Sambung (2014). Pengaruh Kepribadian Terhadap *Organizational citizenship behavior* (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya). Penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antara kepribadian, komitmen organisasional dan *Organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian ini menggunakan unit analisis seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) administrasi pada Universitas Palangka Raya, dengan menggunakan stratified random sampling diperoleh 169 pegawai administrasi sebagai sampel. Pendekatan yang

digunakan dalam penelitian ini adalah Struktural Equation Model (SEM) dengan alat analisis Smart-PLS. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh langsung signifikan terhadap komitmen organisasional, dan *Organizational citizenship behavior* (OCB). Sedangkan komitmen organisasional tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB).

3. Debora Eflina Purba (2014). Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenzhip Behavior. Hasil analisis regresi berganda trait kepribadian dan komitmen organisasi terhadap dimensi *courtesy* menunjukkan *trait extraversion, openness to experience, conscientiousness* dan komitmen afektif berpengaruh secara signifikan terhadap dimensi *courtesy* sebesar 30,5%. Hasil analisis regresi berganda trait kepribadian dan komitmen organisasi terhadap dimensi *civic virtue* menunjukkan *trait extraversion, openness to experience, komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuans* berpengaruh terhadap dimensi *civic virtue* sebesar 36%. Hasil analisis regresi berganda trait kepribadian dan komitmen organisasi terhadap dimensi *conscientiousness* menunjukkan *trait conscientiousness, openness to experience, komitmen afektif, dan komitmen kontinuans* berpengaruh terhadap dimensi *conscientiousness* sebesar 36,5%
4. ZAFAR-UZ-ZAMAN ANJUM (2014). *Influence of Personality on Organizational Citizenship behavior. Kuisisioner survei berdasarkan Big Five Model dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jelaslah bahwa ada hubungan yang kuat antara OCB dan faktor kepribadian seperti

neuroticism yang negatif dan hampir semua tingkat OCB yaitu OCBT, OCBI dan OCBO. Juga hati nurani memberikan kontribusi positif bagi hampir semua tingkatan OCB dan khususnya dalam Tugas OCB (OCBT). Pengaruhnya sangat signifikan. Hubungan terjalin antara kepribadian dan dan perilaku interpersonal organisasional kewarganegaraan (OCBI), perilaku kewarganegaraan organisasional tingkat organisasi (OCBT) dan OCBO. Hal ini terbukti dari hasil penelitian bahwa faktor-faktor kepribadian berkontribusi positif dan signifikan di semua tingkatan OCB. Ciri-ciri kepribadian juga sangat penting dalam konteks ini, seperti neurotisme mempengaruhi secara negatif dan signifikan hampir semua tingkat OCB yaitu OCBT, OCBI dan OCBO. Demikian pula, kesadaran berkontribusi secara positif di hampir semua level OCB dan khususnya dalam Task OCB (OCBT) pengaruhnya sangat signifikan. Penelitian di masa depan juga dapat mengeksplorasi anteseden yang dirasakan OCB sehubungan dengan budaya Pakistan sebagai budaya yang memiliki pengaruh terhadap kepribadian individu dan persepsi tentang penghargaan dan gaya manajemen.

5. Judit Aykler (2011) *The influence of personality factors on organizational citizenship behavior*. Sejauh ini bab keempat dari tesis saya telah memberikan jawaban untuk pertanyaan penelitian. Singkatnya, saya telah menemukan, di satu sisi, bukti empiris untuk hubungan yang kuat antara kesadaran dan OCB (misalnya: Organ dan Lingl 1995, hal. 339; Organ dan Ryan 1996, hal. 788; Usman 2004, hal. 79; Van Emmerik dan Euwema 2007, p. 530; lihat bab 4.2.2), masing-masing keterbukaan terhadap

pengalaman dan OCB (mis: Elenain 2007, p. 37; Emmerik dan Euwema 2007, p. 530; Usman 2004, p. 79; lihat bab 4.2.5). Di sisi lain ada faktor kepribadian, misalnya kesesuaian, yang menunjukkan tidak ada atau sangat lemahnya korelasi dengan OCB di sebagian besar studi yang ditinjau. Meskipun keterkaitan logis diduga, karena tampaknya menjadi pasangan sempurna dari dimensi OCB bernama altruisme (Organ 1994, p. 471), tidak ada korelasi yang signifikan antara kesesuaian dan OCB telah ditemukan dalam banyak kasus (misalnya: Organ dan Lingl 1995, hal. 339; Organ dan Konovsky 1996, hal. 261). Hanya satu studi yang dilakukan baru-baru ini (Singh dan Singh 2009, hal. 293) telah membuktikan korelasi yang kuat antara kesesuaian dan OCB. Dalam kasus extraversion dan OCB dan stabilitas emosi dan OCB hasil dari berbagai studi empiris telah bertentangan. Selain itu, baterai kepribadian prososial (dijelaskan dalam bab 3.2) telah terbukti berhubungan positif dengan OCB.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. pengertian kuantitatif menurut Sugiyono (2017) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2013) “Populasi adalah objek-objek yang mempunyai kuantitatif tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai pada kantor BPKAD Kota Tanjungpinang yang berjumlah 58 orang.

### **3.2.2 Sampel**

Sampel menurut Sugiyono (2011) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh dimana menurut Sugiyono (2011) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor BPKAD Kota Tanjungpinang berjumlah 58 orang.

### **3.3 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Data Primer

Menurut Widoyoko (2012), data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama, atau dengan kata lain data yang pengumpulannya dilakukan sendiri oleh peneliti secara langsung seperti hasil pengisian angket (kuesioner).

b) Data Sekunder

Menurut Sunyoto (2015) data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

### 3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk menetapkan indikator dalam melihat variabel penelitian. Adapun operasional variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu kepribadian, untuk variabel dependen dapat diketahui yaitu *Organization Citizenship Behaviour* dan kinerja.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	<i>Organization Citizenship Behaviour</i> (Y1)	OCB adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu (Satwika & Himam, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Altruism</i></li> <li>2. <i>Courtesy</i></li> <li>3. <i>Sportsmanship</i></li> <li>4. <i>Civic virtue</i></li> <li>5. <i>Conscientiousness</i></li> </ol> (Ristiana, 2013)	Likert
2	Kinerja (Y2)	Saydam (2010) berpendapat "Kinerja pegawai adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kedisiplinan.</li> <li>2. Prestasi kerja.</li> <li>3. Kesetiaan seseorang pegawai.</li> <li>4. Kreatifitas kemampuan pegawai.</li> <li>5. Kecakapan.</li> <li>6. Kerja sama.</li> <li>7. Tanggung jawab.</li> </ol> (Hasibuan, 2017)	Likert

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
		masing-masing secara keseluruhan”.		
3	Kepribadian (X)	(Siagian, 2010) mendefinisikan kepribadian sebagai berikut: organisasi dinamik dari suatu sistem psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang pada gilirannya menentukan penyesuaian khas yang dilakukan terhadap lingkungannya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ekstroversi</li> <li>2. Kemampuan bersepakat</li> <li>3. Kemampuan mendengarkan suara hati</li> <li>4. Stabilitas emosi</li> <li>5. Kepribadian yang mencirikan seseorang berdasar imajinasi, sensitivitas dan keingintahuan.</li> </ol> (Robbins, 2016b)	Likert

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk usulan penelitian ini adalah:

- a. Penyebaran Kuesioner, hasil pengisian kuisisioner dengan menggunakan 5 poin skala likert. Menurut Rumengan (2010) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena-fenomena atau gejala sosial yang terjadi.
- b. Studi pustaka yang dilakukan dengan cara mengumpulkan buku literatur yang ada hubungannya dengan penulisan skripsi, dengan tujuan untuk mendapatkan landasan teori dan teknik analisis dalam memecahkan masalah.

- c. Dokumentasi, metode pengumpulan data dilakukan dengan mengambil dari beberapa dokumen maupun foto-foto yang ada kaitannya dengan penelitian.

### **3.6 Metode Pengolahan Data**

Pengolahan data digunakan untuk menguji hipotesis yang harus berkaitan dan berhubungan dengan permasalahan yang diajukan. Jenis data akan menentukan apakah peneliti akan menggunakan teknik kuantitatif. Data

Terkait dengan sifat penelitian yaitu membuat analisis deskriptif dan analisis regresi. Analisis deskriptif merupakan pengumpulan, penyusunan, penyajian ringkasan data penelitian yang diringkas dengan baik dan teratur baik dalam bentuk tabel atau presentasi grafik, sebagai dasar untuk berbagai pengambilan keputusan, (Wijaya 2013). Analisis berupa penyajian data dengan tabel maupun distribusi frekuensi, grafik garis maupun batang, penjelasan kelompok melalui modus, mean, dan variasi kelompok dengan rentang dan simpangan baku, digunakan untuk menggambarkan kondisi yang sesungguhnya.

Untuk mencari keterkaitan antara variabel-variabel pada model dalam penelitian ini, data yang terkumpul akan dianalisis dengan regresi linear untuk analisa variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen, analisa regresi bertujuan untuk mengetahui koefisien korelasi, koefisien determinasi dan koefisien regresi.

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Kualitas Data

##### 3.7.1.1 Uji Validitas

Untuk mendukung analisis regresi perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan item kuesioner. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti, (Sugiyono, 2012). Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

Adapun metode yang digunakan pada program tersebut dalam menguji kevalidan kuesioner adalah dengan menggunakan metode *person correlation* yaitu dengan mengkorelasikan antar skor tiap item dengan skor total (Ghozali, 2011). Langkah selanjutnya adalah secara statistik, angka korelasi yang diperoleh dengan melihat tanda bintang pada hasil skor total, atau membandingkan dengan angka korelasi nilai  $r$  yang menunjukkan besar nilai kevaliditas.

Menurut Ghozali (2011), metode pengambilan keputusan pada uji validitas biasanya ada dua model yaitu :

1. Menggunakan batasan  $r_{\text{tabel}}$  dengan signifikansi 0,05 dan diuji dua sisi dengan kriteria sebagai berikut :
  - a. Apabila  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka item kuesioner tersebut valid.
  - b. Apabila  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

2. Menggunakan batasan 0,3 hal ini menurut Ghozali (2011), artinya jika nilai korelasi lebih dari batasan yang ditentukan maka item kuesioner dianggap valid, sedangkan jika kurang dari batasan (0,3) maka item kuesioner dianggap tidak valid.

### 3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011), uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pada penelitian ini, uji reliabilitas alat ukur yang digunakan adalah dengan menggunakan *Cronbach alpha*. Statistik ini berguna untuk mengetahui apakah alat pengukur tersebut *reliable*. Jika nilai *Cronbach alpha*  $\geq 0,6$  menunjukkan bahwa pengukur yang kita gunakan dianggap *reliable* artinya jawaban responden akan cenderung sama, walaupun diberikan kepada orang dan bentuk pertanyaan berbeda. Tujuan pengujian reliabilitas untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variable penelitian *reliable* atau tidak.

Terkait dengan sifat penelitian ini yaitu menggambarkan secara deskriptif dan pengujian hipotesis, maka data yang telah diolah, disajikan dalam bentuk tabel-tabel frekuensi, grafik dan menggunakan statistik analitik untuk selanjutnya dianalisis lebih lanjut. Untuk mencari keterkaitan antara variabel-variabel pada model dalam penelitian ini, data yang terkumpul akan dianalisis secara deskriptif dengan regresi linear untuk analisa variabel sebagai prediktor dan regresi linear berganda untuk analisa asosiasi variabel. Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui koefisien korelasi, koefisien determinasi dan koefisien regresi.

### 3.7.2 Analisis Asumsi Klasik

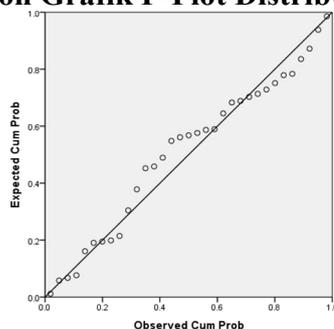
#### 3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal suatu grafik. Menurut Santoso (2010) ketentuannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut contoh merupakan grafik normalitas P-Plot dengan distribusi data normal :

**Gambar 3.1**  
**Contoh Grafik P-Plot Distribusi Normal**

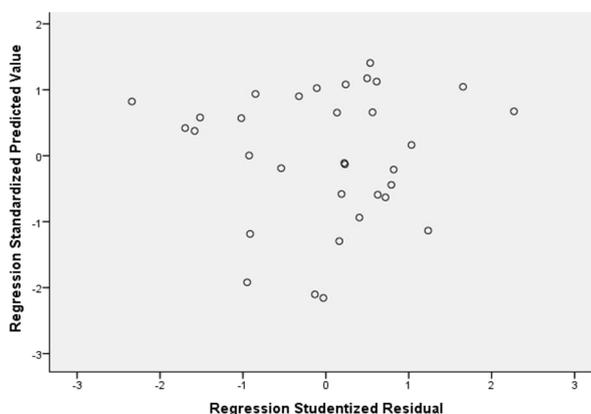


#### 3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) Uji Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji heteroskedastisitas dengan cara melihat pola titik-titik pada *scatterplot* regresi dengan analisis dasar. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk

suatu pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas dan jika ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.tertentu seperti titik titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y. Berikut merupakan contoh grafik *scatterplot* :

**Gambar 3.2**  
**Contoh Grafik *Scatterplot* Distribusi Normal**



### 3.7.2.3 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2011) Autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1). Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DWtest). Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson adalah sebagai berikut:

- $DU < DW < 4-DU$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
- $DW < DL$  atau  $DW > 4-DL$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terjadi autokorelasi
- $DL < DW < DU$  atau  $4-DU < DW < 4-DL$ , artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

#### 3.7.2.4 Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2012) Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi sempurna atau mendekati sempurna antar variable independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Beberapa metode uji multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Inflation factor* (VIF) pada model regresi atau dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual ( $r^2$ ) dengan nilai determinasi secara serentak ( $R^2$ ). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan mempunyai angka *Tolerance* lebih dari 0,1.

#### 3.7.3 Uji Hipotesis

Menurut Ghazali (2011), hipotesis adalah jawaban sementara tentang rumusan masalah penelitian yang belum dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dinyatakan dengan kalimat pernyataan dan bukan kalimat pertanyaan. Dalam penelitian yang menggunakan sampel, hipotesisnya menggunakan kata signifikan. Misalnya: “Ada pengaruh signifikan antara kepribadian dengan *Organization Citizenship Behaviour*”. Signifikan ini mengandung arti bahwa hipotesis yang telah terbukti pada sampel dapat diberlakukan pada populasi. Dalam hipotesis terdapat hipotesis nihil ( $H_0$ ) dan hipotesis *alternative* ( $H_a$ ) yaitu sebagai berikut:

- a. Hipotesis nihil atau nol hipotesis ( $H_0$ ) adalah hipotesis yang menyatakan tidak adanya hubungan antar variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

- b. Hipotesis *alternative* atau hipotesis kerja ( $H_a$ ) adalah hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antar variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

### 3.7.3.1 Uji T

Menurut Ghozali (2011), uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen yaitu (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu (Y).

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan tingkat signifikansi, yaitu: 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Dengan kriteria sebagai berikut:

- a.  $H_0$  diterima jika  $-t_{table} \leq t_{hitung} \leq t_{table}$ .
- b.  $H_0$  ditolak jika  $-t_{hitung} < -t_{table}$  atau  $t_{hitung} > t_{table}$ .

Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen)

### 3.7.3.2 Uji F

Menurut Ghozali (2011), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Uji f digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen. Langkah-langkah Uji f sebagai berikut :

#### 1. Menentukan Hipotesis

$H_0 : \beta = 0$ , artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

$H_a : \beta \neq 0$ , artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

## 2. Menentukan Tingkat Signifikan

Tingkat signifikan pada penelitian ini adalah 5% artinya risiko kesalahan mengambil keputusan 5%

## 3. Pengambilan Keputusan

a. Jika probabilitas ( $\text{sig } F$ )  $> \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen

Jika probabilitas ( $\text{sig } F$ )  $< \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3.7.3.3 Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2011), analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini digunakan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.  $R^2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya  $R^2$  sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan menjelaskan 100% variasi dependen.

### 3.7.4 Analisis Jalur

Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier berganda. Robert D.Rutherford dalam Ghozali (2011) menyatakan bahwa “analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel terkait tidak hanya secara langsung tapi juga secara tidak langsung”.

Sebuah diagram jalur, tanda panah berujung ganda (  $\longleftrightarrow$  ) menunjukkan korelasional dan tanda panah satu arah (  $\longrightarrow$  ) menunjukkan hubungan kausal atau pengaruh langsung dari variabel bebas (X) terhadap variabel terkait (Y), jadi secara sistematis *path analysis* mengikuti pola struktural, sehingga langkah awalnya yaitu dengan merumuskan persamaan struktural dan diagram jalur (Singarimbun, 2011).

Ghozali (2011), menyatakan bahwa: “Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori”. Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurachman, P. M., & Siswati. (2017). Hubungan antara Person – Organization Fit dengan *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Central Proteina Prima Jakarta. *Jurnal Empati*.
- Abu Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.
- Ahdiyana, M. (2015). Dimensi *Organizational citizenship behavior* (OCB) dalam Kinerja Organisasi. *EFISIENSI*, 10(1). Retrieved from <http://journal.uny.ac.id/index.php/efisiensi/article/view/3965%5Cnhttp://journal.uny.ac.id/index.php/efisiensi/article/download/3965/3424>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hasibuan, M. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Indah Puji Hartatik. (2014). buku praktis mengembangkan SDM. In *buku praktis mengembangkan SDM* (p. 11).
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014a). Perilaku Organisasi Organizational Behavior. In 1 (pp. 1–272).
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014b). Perilaku Organisasi Organizational Behavior. In 1.
- Luthan, E., Satria, I., & Ilmainir. (2016). The Effect of Good Corporate Governance Mechanism to Earnings Management before and after IFRS Convergence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.021>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan. Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Manullang. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta: Gajah Mada Press.
- Muharto, T. (2014). Perilaku organisasi. In *Tangerang Selatan: Universitas Terbuka*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Nawawi, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Paramita, P. D. (2012). *Orgatizional Citizenship Behavior (OCB) : Aspek Dari Aktivitas Individual Dalam Bekerja*. *Jurnal Ilmiah Universitas Pandanaran, 10(24)*. Retrieved from <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/dinsain/article/view/88/85>
- Ristiana, M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational citizenship behavior ( OCB )* Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar, 9(1).
- Rita Susanti, & Supra Wimbari. (2012). Pengaruh *Organizational citizenship behavior (OCB)* dan Persepsi Atas Dukungan Organisasi terhadap Knowledge Sharing dan Jenis Kelamin sebagai Moderator pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel Yogyakarta. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau*.
- Robbins, S. P. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: erlangga.
- Robbins, S. P. (2016a). Perilaku Organisasi. *Indeks Kelompok Gramedia*.
- Robbins, S. P. (2016b). Perilaku Organisasi. *Indeks Kelompok Gramedia, 10, 2006*.
- Rosida, A. T. S. dan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rumengan. (2010). *Metodologi Penelitian (1st ed.)*. Batam: Uniba Press.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Saydam, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja: Sedarmayanti - Belbuk.com.

- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ed 1). Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Singarimbun, M. dan E. S. (2011). *Metode Penelitian Survei, Edisi Revisi*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ticoalu, L. K. (2015). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. *Aging*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Tjutju Yuniarsih, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Triyanto, A. (2009). *Organizational citizenship behavior ( OCB ) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Management*.
- Wahyudi, B. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.

## CURICULUM VITAE



Nama : Gustina Rahayu

Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 08 Agustus 1997

Alamat : Jl. D.I Panjaitan KM.9 Perumahan Taman  
Harapan Indah Blok.D No.22

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat E-mail : [gustinarahayu69@gmail.com](mailto:gustinarahayu69@gmail.com)

Pendidikan : - SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari  
- SMP Negeri 2 Tanjungpinang  
- SMA Negeri 4 Tanjungpinang  
- STIE Pembangunan Tanjungpinang