

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
(*OCB*) TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN  
PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI  
DAERAH (BPPRD) KOTA  
TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**KHOLIS SAFA'ATIN  
NIM : 18612023**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2023**

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
(OCB) TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN  
PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI  
DAERAH (BPPRD) KOTA  
TANJUNGPINANG**

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

OLEH :

**KHOLIS SAFA'ATIN  
NIM : 18612023**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN  
PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH (BPPRD)  
KOTA TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada :

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

Oleh :

NAMA : KHOLIS SAFA'ATIN  
NIM : 18612023

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

  
**Tubel Agusven, S.T., M.M**  
NIDN. 1017087601 / Lektor

Pembimbing Kedua,

  
**Nanda Kristia Santoso, M.Pd.**  
NIDN. 1006019401 / Asisten Ahli

Menyetujui,  
Ketua Program Studi

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

**Skripsi Berjudul**

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN  
PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH (BPPRD)  
KOTA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : KHOLIS SAFA'ATIN  
NIM : 18612023

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal  
Sebelas April Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

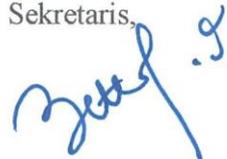
Panitia Komisi Ujian

Ketua,



**Tubel Agusven, S.T., M.M**  
NIDN. 1017087601 / Lektor

Sekretaris,



**Betty Leindarita, S.E., M.M**  
NIDN. 1030087301 / Lektor

Anggota,



**M. Mu'azamsyah, S.Sos., M.M**  
NIDN. 1008108302 / Lektor,

Tanjungpinang, 11 April 2023  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonmi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang  
Ketua,



## PERNYATAAN

Nama : Kholis Safa'atin  
NIM : 18612023  
Tahun Angkatan : 2018  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,64  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Pegawai Badan  
Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD)  
Kota Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 11 April 2023

Penyusun



**KHOLIS SAFA'ATIN**  
**NIM : 18612023**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahin

Sujud syukur ku persembahkan pada Allah SWT yang maha kuasa, berkat rahmat dan hidayah yang diberikan-nya hingga saat ini saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Tanjungpinang**”

Dengan ini kupersembahkan skripsi untuk :

Kedua orang tuaku yang selalu memberikan dukungan dan doa yang tiada henti untuk kesuksesan serta selalu bekerja keras memberikan yang terbaik untukku.

Terutama untuk almarhumah ibuku yang selalu mengirimkan doanya dari surga yang belum sempat saya berikan kebahagiaan dan rasa bangga

Terimakasih telah membesarkanku dengan penuh kasih sayang dan selalu memberikan dukungan dan doa yang tiada hentinya semoga ibu bangga dan bahagia di surga

Terimakasih dan rasa sayangku untuk ibu

Almamater saya,

Sekola Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

## **HALAMAN MOTO**

*“Sesuatu yang baik akan terjadi padamu hari ini. Jika kamu mencoba untuk melihat yang baik dan mengatasi yang buruk dunia akan berubah untukmu”*

**-My Liberation Notes 2022, Jay**

*“I feel like the possibility off all those possibilities being possible is just another possibility that can possibly happen”*

**-Mark Lee**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Tanjungpinang”**. Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam penelitian ini penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Eonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Imu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, ST., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

6. Bapak Tubel Agusven, S.T., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam proses penyusunan skripsi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak Nanda Kristia Santoso, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah membekali penulis dengan ilmu-ilmu yang bermanfaat serta seluruh Staff STIE Pembangunan Tanjungpinang.
9. Bapak Said Alvie, S.E selaku Kepala Badan Pengelolaan dan Retribusi Daerah Kota Tanjungpinang.
10. Ibu Rita selaku Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan BPPRD Kota Tanjungpinang.
11. Seluruh pegawai BPPRD Kota Tanjungpinang yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.
12. Kedua orang tuaku, Bapak Sutiyono dan Almh. Ibu Muntiyani yang selalu mendoakan, memberikan segala bentuk dukungan serta nasihat sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
13. Keluarga terutama untuk adikku Irma Ariyanti yang telah memberikan dukungan dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
14. Wilda Novianti, Dang Kemala Fitri dan Annisa Salsabiil yang selalu menjadi tempat keluh kesah penulis dan selalu memberikan dukungan,

pendengar yang baik serta selalu memberikan masukan, dan semangat selama proses penyusunan skripsi.

15. Teman-teman yang penulis sayangi Dwi Sri Wahyuningsih, Gusti Alvieta, Aldi Saputra, Lambang Pramusinto dan Wira Sakti terimakasih untuk kebersamaan selama perkuliahan.
16. Dan semua pihak yang memberikan support baik itu secara langsung maupun tidak langsung kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini.

Tanjungpinang, 11 April 2023

Penyusun



**KHOLIS SAFA'ATIN**

**NIM: 18612023**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
ABSTRAK .....	xvii
ABSTRACT .....	xviii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Kegunaan Penelitian.....	10
1.5.1 Kegunaan Ilmiah .....	10
1.5.2 Kegunaan Praktis.....	10
1.6 Sistematika Penulisan.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
2.1 Tinjauan Teori .....	12
2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.3 Definisi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	15

2.1.4 Definisi Kinerja .....	22
2.1.5 Hubungan Antar Variabel .....	30
2.2 Kerangka Pemikiran .....	30
2.3 Hipotesis .....	31
2.4 Penelitian Terdahulu.....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	38
3.2 Jenis Data.....	38
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.4 Populasi dan Sampling .....	40
3.5 Definisi Operasional Variabel .....	43
3.6 Teknik Pengolahan Data.....	45
3.7 Teknik Analisis Data .....	46
3.7.1 Uji Kualitas Data .....	46
3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	47
3.7.3 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	49
3.7.4 Uji Hipotesis.....	49
3.8 Jadwal Penelitian .....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	52
4.1.1 Gambaran Umum Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Tanjungpinang .....	52
4.1.2 Karakteristik Data Responden.....	73
4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden .....	75
4.1.4 Uji Kualitas Data .....	89
4.1.5 Uji Asumsi Klasik .....	91
4.1.6 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	95
4.1.7 Uji Hipotesis.....	96
4.2 Pembahasan .....	97
4.2.1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Tanjungpinang .....	97

4.2.2 Kinerja pada Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Tanjungpinang .....	99
4.2.3 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Tanjungpinang .....	102
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>105</b>
5.1 Kesimpulan .....	105
5.2 Saran .....	105

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**CURRICULUM VITAE**

## DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1.1	Data Pencapaian Kinerja BPPRD Kota Tanjungpinang .....	6
1.2	Data Rekapitulasi Rekapitulasi Realisasi Penerimaan Pajak Dan Retribusi Pada BPPRD Kota Tanjungpinang 2019-2021 .....	7
3.1	Tabel Populasi Pegawai BPPRD Kota Tanjungpinang.....	34
3.2	Definisi Operasional Variabel.....	38
3.3	Jadwal Penelitian.....	45
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	67
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	68
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	68
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	69
4.5	Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	70
4.6	Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja.....	76
4.7	Uji Validitas .....	83
4.8	Uji Reliabilitas .....	84
4.9	Hasil Uji Normalitas kolmogorov-smirnov.....	85
4.10	Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana .....	89
4.11	Hasil Uji T.....	90
4.12	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	91

## DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran.....	27
4.1	Struktur Organisasi.....	48
4.2	Hasil Uji Normalitas P-Plot .....	86
4.3	Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram .....	87
4.4	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	88

## **DAFTAR LAMPIRAN**

No	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	: Tabulasi Penelitian
Lampiran 3	: Hasil Pengujian SPSS
Lampiran 4	: Dokumentasi Penyebaran Kuesioner
Lampiran 5	: Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 5	: Hasil Cek Plagiarisme

## ABSTRAK

### PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH (BPPRD) KOTA TANJUNGPINANG

Kholis Safa'atin. 18612023. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.

[safaatinkholis@gmail.com](mailto:safaatinkholis@gmail.com)

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai BPPRD Kota Tanjungpinang sebanyak 79 orang dengan sampel 35 orang pegawai PNS menggunakan metode penentuan sampel yaitu teknik *sampling purposive*.

Teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui kuesioner, dokumentasi dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai  $t_{hitung} (9,917) > t_{tabel} (2,034)$  dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$ , sedangkan untuk nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar (0,749) atau 74,9% dan selebihnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPPRD Kota Tanjungpinang, yang artinya pegawai dengan perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi serta semakin baik perilaku *organizational citizenship behavior* yang mereka tunjukan dalam bekerja maka akan semakin tinggi dan baik pula kinerja pegawai BPPRD Kota Tanjungpinang sehingga berdampak positif bagi organisasi.

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behavior*, Kinerja Pegawai

Dosen Pembimbing I : Tubel Agusven, S.T., M.M

Dosen Pembimbing II : Nanda Kristia Santoso, M.P.D.

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BAEHAVIOR (OCB) ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF BADAN PENGELOLAAN PAJAK AND RETRIBUSI DAERAH (BPPRD) TANJUNGPINANG CITY***

Kholis Safa'atin. 18612023. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.

[safaatinkholis@gmail.com](mailto:safaatinkholis@gmail.com)

*The purpose of this study was conducted to determine whether the Organizational Citizenship Behavior variable had a partially effect on the Employee Performance of Badan Pengelolaan Pajak and Retribusi Daerah (BPPRD) Tanjungpinang City. The research uses a type of quantitative research. The population in this research is all employees of BPPRD Kota Tanjungpinang in total 79 people, with a sample of 35 civil servants using sampling method of sampling purposive technique.*

*The data collection techniques used spreading questionnaires, documentation and literature study. The data analysis technique used is the data quality test method, classic assumption test, simple linear regression analysis, and hypothesis testing using SPSS 25.*

*The result showed that the Organizational Citizenship Behavior (X) variable had a partial and significant effect on Employee Performance (Y) with value of t-count (9,917) > t-table (2,034) and a significance of (sig) 0.000 < 0.05, while for the coffiecient value of R square determination (0,749) or 74,9% and the rest is influenced by other variables. The conclusion of this research indicates that Organizational Citizenship Behavior had a positive and significant effect on th Employee Performance of Badan Pengelolaan Pajak and Retribusi Daerah (BPPRD) Tanjungpinang City, which means employees with organizational citizenship behavior high and better of citizenship behavior they show in work will be higher and well the performance of employees of BPPRD Tanjunpinang City so that positive impact on organizations.*

*Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance*

*Lecture Adviser I : Tubel Agusven, S.T., M.M*

*Lecture Adviser II : Nanda Kristia Santoso, M.P.D.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Di dalam suatu organisasi baik itu perusahaan, lembaga pemerintah ataupun non pemerintah serta UMKM, keberadaan sumber daya manusia sangat penting. Sumber daya manusia memiliki peranan yang besar dalam pencapaian tujuan organisasi, dimana dalam suatu organisasi sumber daya manusia dapat menentukan maju maupun mundurnya suatu organisasi baik saat ini maupun dimasa depan. Karena tanpa adanya sumber daya manusia yang bermutu dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia, dimana hal tersebut dapat memberikan hasil pencapaian yang baik bagi organisasi.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi juga harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki SDM. Menurut Karen (Devi & Sintaasih, 2016), setiap organisasi memerlukan pegawai yang dapat bekerja lebih baik dan cepat, untuk memperoleh hal itu kinerja pegawai menjadi sesuatu yang penting untuk diperhatikan, karena organisasi memerlukan pegawai yang dapat bekerja secara efisien dan efektif. Untuk mewujudkannya organisasi perlu melakukan upaya salah satunya dengan meningkatkan dan memaksimalkan kinerja pegawai.

Suatu organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individu semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu dapat mempengaruhi kinerja tim ataupun

kelompok kerja, dimana kinerja keseluruhan yang mereka berikan akan berdampak pada seberapa baik kinerja organisasi. Menurut Yunxia (Firmansyah & Sriathi, 2016), kinerja pegawai yang tinggi dapat berdampak baik bagi organisasi, sedangkan kinerja pegawai yang rendah dalam organisasi dapat menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu setiap organisasi selalu berusaha untuk dapat mengantisipasi agar tidak terjadinya rendahnya kinerja pegawai, karena masalah kinerja sering dihadapi oleh setiap organisasi sehingga penting bagi manajemen organisasi untuk memahami apa yang mempengaruhi kinerja pegawai. Organisasi perlu memperhatikan kebutuhan pegawai dalam bekerja agar kinerjanya semakin meningkat atau semakin baik dimasa mendatang.

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari terwujudnya kinerja pegawai yang menuntut pegawai untuk selalu menunjukkan output yang terbaik, yang mana kualitas kinerja pegawai dapat mempengaruhi organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik menuntut pegawai berperilaku sesuai dengan harapan organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini bukan hanya perilaku *in-role*, yaitu perilaku pegawai yang ditentukan berdasarkan uraian pekerjaan, tetapi perilaku *extra-role* yaitu perilaku pegawai diluar uraian pekerjaannya (K. M. Putra & Adnyani, 2016). Perilaku *extra-role* atau peran ekstra inilah yang dikenal sebagai *organizational citizenship behavior*.

Menurut Robbins (Bustomi et al., 2020) *Organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan perilaku pegawai yang melampaui kewajiban formalnya tetapi berpengaruh baik sebab dapat menunjang efektivitas organisasi..

Lamidi (K. M. Putra & Adnyani, 2016) menyebutkan dengan adanya *organizational citizenship behavior (OCB)* tidak hanya memberikan pengaruh positif bagi pegawai tetapi juga memberikan kontribusi bagi organisasi diluar persyaratan formal organisasi, dan perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* yang diperlihatkan pegawai akan membantu meningkatkan kinerja pegawai. Perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* yang memungkinkan pegawai untuk mempunyai kinerja diatas harapan organisasi, yang mana pegawai siap menerima tugas tambahan, mematuhi peraturan serta prosedur yang berlaku dan juga saling membantu di antara rekan kerja. Pegawai yang mempunyai keterikatan yang kuat dengan pegawai lain dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan yang pada akhirnya berdampak pada keberhasilan organisasi.

Menurut Robbins (Suzana, 2017) mengungkapkan faktor penting yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi adalah perilaku di luar aturan formal organisasi (*extra-role*), dibandingkan perilaku *in-role* yang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas didalam uraian pekerjaannya. Organisasi mengharapkan karyawan untuk bersedia melaksanakan tugas yang tidak termasuk di dalam uraian pekerjaannya. Sejalan dengan hal tersebut, Robbins (K. M. Putra & Adnyani, 2016) mengutarakan fakta bahwa organisasi yang memiliki pegawai dengan *OCB (organizational citizenship behavior)* yang baik akan berkinerja lebih baik, dibandingkan mereka yang tidak memahami *OCB (organizational citizenship behavior)* dengan baik.

*Organizational citizenship behavior (OCB)* menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, dimana pegawai yang baik akan cenderung menunjukkan *organizational citizenship behavior (OCB)* dalam lingkungan kerja, membuat organisasi menjadi lebih baik dengan pegawai yang menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)*. Kinerja didukung oleh faktor eksternal dan internal, sedangkan *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah perilaku dari dalam diri pegawai yang mempengaruhi lingkungan internal perusahaan. Dalam penelitiannya (Fitriastuti, 2013) menyebutkan yang mana jika organisasi mempunyai perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* yang baik maka dapat diperkirakan bahwa produktivitas organisasi akan meningkat. Sebagaimana dijelaskan oleh Podsakoff (Fitriastuti, 2013) yang menyebutkan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja. *Organizational citizenship behavior (OCB)* yang baik menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sebaliknya jika *organizational citizenship behavior (OCB)* yang kurang maka dapat menyebabkan hasil kinerja yang mempengaruhi kualitas pegawai.

Penelitian ini mengambil objek di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Tanjungpinang yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak sebagai penyedia layanan publik yang berlokasi di JL. Basuki Rahmat No. 1a Tanjungpinang. BPPRD Kota Tanjungpinang sebagai salah satu instansi yang mengelola perpajakan daerah, memiliki tugas pokok yaitu membantu Walikota dalam melaksanakan urusan Pemerintah Daerah yang didasarkan atas asas otonomi serta tugas pembantuan dibidang pengelolaan pajak

dan retribusi daerah. Di dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi tersebut, diperlukannya pegawai yang berkualitas dan handal dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap pekerjaannya demi kelancaran dan perkembangan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada baik ataupun buruknya kinerja yang diberikan pegawai kepada organisasi. Berdasarkan wawancara pra penelitian yang dilakukan pada BPPRD Kota Tanjungpinang ditemukan bahwa adanya indikasi masalah mengenai kinerja pegawai BPPRD Kota Tanjungpinang, dimana masih didapatkannya kinerja pegawai yang belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan. Dimana ini dilihat adanya indikasi masih terdapatnya pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sehingga menghambat untuk memenuhi target. Selain itu kurangnya kualitas pegawai yang masih dinilai kurang dalam menunjang penyelesaian tugas dan pekerjaannya sesuai dengan bidangnya masing-masing, hal ini dikarenakan masih kurangnya kemampuan serta pemahaman yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap hasil kerja yang ditunjukkan pegawai. Dimana aset yang paling penting dalam sebuah organisasi yaitu sumber daya manusia, selanjutnya bila sumber daya manusia dikeola dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Kinerja pegawai dapat diukur dari capaian target yang telah ditentukan sebelumnya dalam Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD) serta pencapaian target pendapatan daerah yang ditetapkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Adapaun 4 indikator kinerja utama BPPRD yaitu pendapatan

asli daerah dari sektor pajak daerah, pendapatan asli daerah dari sektor retribusi, pendapatan daerah dari hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan serta lain-lain pendapatan asli daerah yang sah. Berdasarkan keempat indikator tersebut kinerja pegawai BPPRD dapat diukur tingkat keberhasilannya. Berikut adalah realisasi pencapaian kinerja BPPRD Kota Tanjungpinang.

**Tabel 1.1**  
**Data Realisasi Pencapaian Kinerja BPPRD Kota Tanjungpinang**

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase Pencapaian Per Tahun
1	2019	60%	61,47%	102%
2	2020	67%	52,29%	78,04%
3	2021	74%	52,71%	71,22%

Sumber : LAKIP BPPRD Kota Tanjungpinang (2022)

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 proporsi penerimaan pajak dan retribusi daerah terhadap PAD memiliki target sebesar 60% dengan realisasi 61,47%, selanjutnya pada tahun 2020 proporsi penerimaan pajak dan retribusi daerah terhadap PAD memiliki target sebesar 67% dengan realisasi mencapai 52,29% dan pada tahun 2021 proporsi penerimaan pajak dan retribusi daerah terhadap PAD memiliki target 74% dengan realisasi 52,71%. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa hasil kerja BPPRD Kota Tanjungpinang mengalami penurunan pencapaian target kerja, yang mana hal ini tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dimana hal tersebut menggaambarkan tingkat kinerja yang terjadi pada BPPRD Kota Tanjungpinang. Selain itu berdasarkan realisasi capaian kinerja diatas, berikut data realisasai penerimaan pajak dan retribusi daerah berdasarkan target Renstra-PD

**Tabel 1.2**  
**Data Rekapitulasi Realisasi Penerimaan Pajak Dan Retribusi Pada BPPRD**  
**Kota Tanjungpinang 2019-2021**

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase (%)
1	2019	86.662.450.000	91.869.723.219	106,01
2	2020	68.206.850.000	76.243.559.000	111,78
3	2021	85.739.313.075	75.841.723.960	88,46

Sumber : LAKIP BPPRD Kota Tanjungpinang

Dari tabel 1.2 dapat dilihat realisasi penerimaan pajak mengalami penurunan yang mana tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Dimana jika dibandingkan dengan penerimaan tahun sebelumnya pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 0,53% dari tahun sebelumnya. Berdasarkan tabel 1.2 diatas mengindikasikan bahwa kinerja pegawai BPPRD Kota Tanjungpinang masih perlu ditingkatkan dalam mengelola pajak daerah.

Ketika suatu organisasi menuntut adanya peningkatan kinerja dalam organisasi, maka hal tersebut akan berdampak pada meningkatnya beban serta tanggung jawab dalam pekerjaan. Untuk itu organisasi perlu memperhatikan sisi lain yang dimiliki pegawai salah satunya yaitu *organizational citizenship behavior*. Menurut Robbins (Pratama & Utama, 2017), di dunia kerja yang dinamis saat ini yang mana semakin banyak tugas, organisasi memerlukan perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* yang tinggi seperti mengungkap pendapat yang bermanfaat mengenai tempat kerja, menolong rekan kerja dalam tim, menjauhi konflik yang tidak perlu serta memahami dengan baik kendala dalam pekerjaan yang kadang terjadi. Karena dengan rendahnya *organizational citizenship behavior (OCB)* pada pegawai dapat mengakibatkan

kinerja pegawai yang tidak optimal dan dapat mempengaruhi kualitas pegawai. Kinerja pegawai dapat meningkat seiring dengan munculnya rasa nyaman serta kesediaan untuk membantu orang lain dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan pengamatan awal yang telah dilakukan perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* yang ditunjukkan pegawai BPPRD Kota Tanjungpinang belum sepenuhnya direalisasikan dengan baik di lingkungan kerjanya, dimana masih terdapat pegawai yang belum menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* pada diri mereka yang ditunjukkan dalam bekerja. Hal ini dilihat masih adanya pegawai yang belum mau mengerjakan tugas diluar tanggung jawab utamanya, mereka juga kurang berinisiatif serta bersedia membantu rekan kerja lainnya yang mempunyai beban kerja yang lebih dikarenakan terhalang oleh kesibukan masing-masing serta banyaknya pekerjaan yang diberikan sehingga mereka cenderung bertindak individual dalam melaksanakan tugasnya. Melihat hal tersebut jika tidak ditangani dengan benar akan mengakibatkan pekerjaan tidak terselesaikan dengan cepat, karena sebagai instansi yang bergerak dibidang penyedia layanan publik yang melakukan pelayanan terhadap masyarakat perilaku ekstra pada pegawai sangat dibutuhkan. Jika perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* diaplikasikan dengan baik oleh setiap pegawai maka mampu memberikan pengaruh yang positif bagi organisasi dan juga pegawai.

Pada penelitian terdahulu (Bustomi et al., 2020) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh sebesar 37% terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung dan 63% sisanya dipengaruhi

oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya penelitian terdahulu dari (Lay et al., 2020) menyatakan *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Fave Hotel Rangkit. Hal inilah yang menjadi alasan peneliti untuk meneliti tentang pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai BPPRD Kota Tanjungpinang, karena sebagai salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan publik kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk diperhatikan.

Untuk itu perlu dilakukan penelitian mengenai sejauh mana pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai BPPRD Kota Tanjungpinang. Dari uraian latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH (BPPRD) KOTA TANJUNGPINANG”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah penelitian ini antara lain

1. Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPPRD Kota Tanjungpinang?

## **1.3. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak meluas, maka peneliti membatasi penelitian ini dimana peneliti mengambil sampel yang akan digunakan

hanya pada pegawai PNS BPPRD Kota Tanjungpinang.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain

1. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai BPPRD Kota Tanjungpinang.

#### **1.5. Kegunaan Penelitian**

##### **1.5.1. Kegunaan Ilmiah**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan informasi terkait ilmu manajemen sumber daya manusia serta dapat dijadikan referensi atau studi pustaka perbandingan mengenai permasalahan terkait *organizational citizenship behavior* dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

##### **1.5.2. Kegunaan Praktis**

2. Bagi peneliti, digunakan untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait permasalahan *organizational citizenship behavior* dan kinerja dalam suatu organisasi.
3. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk organisasi dalam menyikapi ataupun mengkaji permasalahan terkait sumber daya manusia khususnya pada persoalan kinerja pegawai agar lebih baik dan maksimal kedepannya.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

Guna untuk memberikan gambaran secara sistematis mengenai pembahasan penelitian ini, penulis menekankan pada sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

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

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan penelitian terdahulu.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisikan tentang jenis penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel serta definisi operasional variabel.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisikan tentang hasil dan pembahasan berisi gambaran umum objek, penyajian data, analisis hasil penelitian dan pembahasan.

### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian sesuai yang berkaitan dengan hasil akhir penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Teori**

##### **2.1.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Schuler (Sutrisno, 2016) mendefinisikan MSDM sebagai kesadaran akan pentingnya karyawan perusahaan selaku SDM, yaitu dalam pencapaian tujuan perusahaan serta menggunakan beragam fungsi serta kegiatan untuk menentukan pemakaian SDM secara efektif serta adil untuk keperluan pribadi, perusahaan serta masyarakat. Selanjutnya menurut Umar (Sutrisno, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen organisasi dimana menitikberatkan bagian sumber daya manusia. MSDM memiliki tanggung jawab dalam mengatur setiap individu dengan baik supaya mendapatkan karyawan yang puas dengan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (Sinambela, 2016) menjelaskan MSDM sebagai persiapan/rancangan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, pengawasan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi dan pembagian kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan. Selanjutnya Hasibuan (Hartatik, 2014) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai ilmu serta seni mengelola hubungan dan peranan tenaga kerja yang efektif serta efisien yang berkontribusi pada realisasi organisasi dan masyarakat.

### 2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sutrisno, 2016) terdapat sepuluh fungsi MSDM sebagai berikut :

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu kegiatan membuat rencana kondisi para pekerja agar dapat memenuhi keperluan perusahaan secara efektif serta efisien sehingga mendukung pencapaian tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan aktivitas dalam mengelola tenaga kerja dengan menentukan pembagian tugas, hubungan kerja, kewenangan, integrasi serta pengaturan suatu struktur organisasi.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan merupakan aktivitas menunjukkan tenaga kerja supaya dapat menjalin kerja sama secara tepat didalam proses untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan adalah proses merencanakan tenaga kerja agar memperoleh tenaga kerja yang setara dengan keperluan organisasi.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengontrol karyawan agar mematuhi peraturan organisasi dan bekerja sesuai tugasnya masing-masing sesuai rencana.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan tahapan meningkatkan keterampilan dan keahlian serta kemampuan dan pengetahuan tenaga kerja melalui

pendidikan serta pelatihan.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang didapatkan langsung dalam bentuk uang ataupun barang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan menyatukan kepentingan organisasi dan keinginan karyawan, agar terbentuk kerjasama yang seimbang serta saling menguntungkan, dimana pihak organisasi mendapatkan keuntungan dan pihak karyawan bisa memenuhi kebutuhan dari hasil kerjanya.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan aktivitas guna meningkatkan keadaan fisik, serta loyalitas supaya senantiasa bersedia bekerja sama hingga pensiun.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan pemahaman karyawan agar mematuhi peraturan yang telah dibuat perusahaan yang berperan penting dalam tercapainya tujuan perusahaan.

j. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusanya ikatan kerja seorang karyawan dalam organisasi yang disebabkan dari kemauan karyawan sendiri, organisasi, berakhirnya kontrak kerja dan hal-hal lainnya.

### 2.1.3. Definisi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ (Albloush et al., 2020) *organizational citizenship behavior* didefinisikan sebagai perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung ataupun eksplisit diakui oleh sistem imbalan formal, serta umumnya berkontribusi pada fungsi organisasi yang efisien dan efektif. Menurut Organ dan Rayan (Albloush et al., 2020), *organizational citizenship behavior* mengacu kepada kontribusi/partisipasi individu ditempat kerja yang melebihi persyaratan peran yang dijelaskan dalam perjanjian kerja.

Menurut Robbins (Bustomi et al., 2020) *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku karyawan yang melampaui kewajiban formalnya tetapi berpengaruh baik sebab dapat menunjang efektivitas organisasi. Suatu organisasi yang memiliki karyawan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik akan berkinerja lebih baik dari organisasi lainnya Robbins & Judge (Lubis, 2015).

Menurut Djati (Simanjuntak et al., 2020) *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan tindakan inisiatif serta pilihan individu yang dapat meningkatkan efisiensi kinerja organisasi dengan membantu mencapai tujuan produktivitas pribadi karyawan. Selanjutnya menurut Greenberg & Baron (Charmiati & Surya, 2019) menjelaskan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai bentuk perilaku informal diluar perilaku formal individu yang diperlukan dapat memberikan kontribusi untuk kepentingan organisasi didalamnya.

Menurut Podsakoff *et al* (Dotulong & Andriany, 2021) mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah suatu tindakan sadar serta dipercaya memungkinkan fungsi organisasi bekerja secara efektif dan produktif. Selain itu Podsakoff (Dotulong & Andriany, 2021) juga menerangkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku yang dilaksanakan dengan sadar yang membuat peran tambahan yang terbukti dapat berpengaruh terhadap evaluasi kinerja. Selanjutnya menurut Triyanto & Elisabeth (Damaryanthi & Dewi, 2016) *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah perilaku sukarela yang terlihat serta bisa diamati berdasarkan motivasi atau nilai yang dominan, serta didasarkan pada penghargaan dan hukuman eksternal yang diberikan oleh organisasi.

#### **2.1.3.1. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Menurut Podsakoff *et al* (Kusumajati, 2014) manfaat *organizational citizenship behavior (OCB)* dalam suatu organisasi yaitu :

- a. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* meningkatkan produktivitas rekan kerja  
  
Karyawan yang membantu rekan kerja lain menyelesaikan tugasnya dapat meningkatkan produktivitas mereka. Dimana tindakan karyawan tersebut dapat bermanfaat serta membantu menyebarkan praktik terbaik ke semua bagian atau kelompok kerja.
- b. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* meningkatkan produktivitas manajer

Karyawan yang menunjukkan sikap kebajikan sipil (*civic virtue*) akan membantu manajer memperoleh saran ataupun umpan balik yang bernilai dari karyawan guna meningkatkan efisiensi tempat kerja. Dimana karyawan yang dapat menjauhi konflik dengan rekan kerja, maka dapat membantu manajer menghindari krisis manajemen.

- c. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen serta organisasi keseluruhan

Ketika karyawan saling membantu memecahkan masalah di tempat kerja tanpa keterlibatan manajer, maka manajer dapat menggunakan waktunya untuk pekerjaan lain seperti perencanaan. Karyawan yang menunjukkan tingkat kehati-hatian yang tinggi memerlukan sedikit pengawasan dari manajer, sehingga manajer dapat melimpahkan tanggung jawab yang lebih besar pada mereka serta dengan hal ini manajer dapat mempunyai banyak waktu yang lebih untuk pekerjaan yang lebih penting.

- d. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat membantu menghemat energy sumber daya yang langka guna meningkatkan fungsi kelompok

Manfaat dari perilaku menolong yaitu dapat meningkatkan moral tim, kohesi, membebaskan anggota tim atau manajer dari keharusan mengeluarkan usaha dan waktu untuk mempertahankan fungsi tim.

- e. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menjadi sarana efektif untuk mengatur kegiatan kelompok kerja

Menunjukkan tindakan *civic virtue*, misalnya ikut berpartisipasi aktif dalam pertemuan tim kerja dapat membantu pengorganisasian diantara

anggota kelompok, yang pada akhirnya dapat menunjang efektivitas dan efisiensi tim.

f. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* meningkatkan kemampuan organisasi guna menarik serta mempertahankan karyawan terbaik. Tindakan membantu mampu meningkatkan moral serta kerterikatan dan perasaan saling memiliki antara anggota kelompok, yang mana dapat meningkatkan kinerja organisasi serta menolong organisasi dalam menarik serta mempertahankan karyawan yang baik.

g. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* meningkatkan stabilitas kinerja organisasi

Membantu karyawan yang absen atau beban kerja yang tinggi akan meningkatkan stabilitas kinerja unit kerja.

h. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan

Karyawan yang memperlihatkan sikap *conscientiousness* maka dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi dilingkungan.

### **2.1.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Menurut Organ (Hidayat et al., 2021) faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diantaranya yaitu :

a. Budaya dan Iklim organisasi

Terdapat fakta kuat bahwa budaya organisasi adalah kondisi awal yang

terutama menyebabkan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Karyawan cenderung bertindak diluar tanggung jawab pekerjaan mereka, jika mereka puas dengan pekerjaan mereka, mendapatkan perlakuan yang adil serta perhatian dari atasan mereka dan perlakuan adil dari organisasi.

b. Kepribadian dan Suasana hati (*mood*)

Kepribadian dan suasana hati berdampak pada munculnya perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* individu atau kelompok. Kesiediaan seseorang untuk menolong orang lain dipengaruhi emosi. Sementara emosi juga dipengaruhi oleh kepribadian, emosi juga dipengaruhi oleh keadaan seperti iklim tim kerja serta faktor organisasi.

c. Persepsi terhadap *Percieved Organizational Support*

Dukungan organisasi yang dirasakan dapat digunakan sebagai perkiraan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan memberikan umpan balik serta mengurangi kesenjangan dalam hubungan dengan ikut terlibat kedalam perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)*.

d. Persepsi terhadap kualitas hubungan atau interaksi atasan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan yang berkualitas tinggi akan berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja, produktivitas serta kinerja karyawan.

e. Masa kerja

Karakteristik pribadi seperti masa kerja dan gender berdampak pada *organizational citizenship behavior (OCB)* yang berfungsi sebagai

predictor, karena variabel ini mewakili ukuran investasi karyawan dalam organisasi. Riset sebelumnya telah ditunjukkan bahwa masa kerja dikaitkan dengan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Karyawan yang bekerja berjam-jam mengembangkan hubungan yang kuat, masa kerja yang lebih panjang juga meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dan mengarah pada perasaan serta perilaku positif terhadap organisasi tempatnya bekerja.

f. Jenis kelamin

#### **2.1.3.3. Indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Indikator *organizational citizenship behavior* menurut Organ (Bustomi et al., 2020) sebagai berikut :

##### *1. Altruism*

Perilaku membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan dengan tugas perusahaan atau masalah pribadinya. Pada aspek ini menunjukkan bahwa bantuan yang diberikan dalam hal ini bukanlah tanggung jawab dari tugas utamanya.

##### *2. Conscientiousness*

Perilaku yang memperlihatkan karyawan berusaha lebih dari yang diharapkan perusahaan. Dimana perilaku ini bersifat sukarela serta tidak memperhitungkan imbalan atau *reward* yang diterimanya.

##### *3. Sportsmanship*

Perilaku toleransi yang ditunjukkan oleh karyawan ketika kondisi perusahaan tidak ideal, serta tidak adanya keluhan yang diajukan. Dimana

perilaku ini menunjang suasana kerja yang positif dan menyenangkan diantara para karyawan.

#### 4. *Courtesy*

Perilaku yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerja untuk menghindari masalah pribadi serta cenderung menunjukkan sikap peduli terhadap orang lain.

#### 5. *Civic Virtue*

Perilaku yang menunjukkan tanggung jawab terhadap perusahaan, misalnya mengikuti perubahan organisasi ataupun secara proktif menyarankan perubahan untuk efisiensi dan kemajuan organisasi. Aspek ini lebih mengarah kepada tanggung jawab yang dibagikan organisasi pada individu guna mengembangkan kualitas bidang yang digelutinya.

Sementara indikator *organizational citizenship behavior* menurut Podsakoff (Prakoso, 2022) sebagai berikut :

1. *Helping behaviors* (perilaku menolong), tindakan spontan individu untuk membantu rekan kerja serta mencegah kesulitan dalam bekerja.
2. *Organizational compliance* (kepatuhan organisasi), tindakan menghormati peraturan serta kebijakan organisasi dan melaksanakannya tanpa pengawasan atau sanksi.
3. *Civic virtue*, mencerminkan rasa memiliki individu terhadap suatu organisasi, yang terlihat dari partisipasi aktif ketika menyelenggarakan acara serta konferensi.

4. *Individual initiative* (inisiatif individu), tindakan sukarela individu dalam berinovasi serta bagaimana memperoleh hasil yang lebih baik.
5. *Sportsmanship*, sikap yang tidak mudah mengeluh ketika menghadapi keadaan di tempat kerja walaupun kondisi yang tidak nyaman.
6. *Organizational loyalty* (loyalitas organisasi), mengacu kepada loyalitas individu terhadap organisasi saat keadaan yang tidak nyaman dan loyalitas kepada pihak luar yang menyatakan hal-hal baik mengenai organisasi.
7. *Self-development* (pengembangan diri), keinginan pribadi meningkatkan pengetahuan serta keterampilan agar berguna untuk proses kerja dalam organisasi.

#### **2.1.4. Definisi Kinerja**

Menurut Armstrong & Baron (Bustomi et al., 2020) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang erat kaitannya dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, serta partisipasi terhadap perekonomian. Sedangkan menurut Mangkunegara (Sandhika & Sobandi, 2018) kinerja merupakan prestasi kerja ataupun hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dapat diraih karyawan dalam satu satuan waktu pada saat melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan padanya.

Menurut Rivai & Basri (Darto, 2014) kinerja didefinisikan sebagai hasil dari individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, yang memiliki wewenang dan tanggung jawab sendiri-sendiri secara sah dapat mencapai tujuan perusahaan tanpa melanggar hukum serta tanpa melanggar moral dan etika. Selanjutnya menurut (Kasmir, 2016) menyatakan bahwa kinerja adalah

hasil kerja serta perilaku kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang dibagikan selama jangka waktu tertentu.

Menurut Simanjuntak (Widodo, 2015) kinerja merupakan tingkat hasil yang dicapai saat melakukan tugas tertentu. Dimana kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian atau tujuan kerja pribadi yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu.

#### **2.1.4.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Kasmir, 2016) terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja baik langsung ataupun tidak langsung diantaranya yaitu :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Dimana semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

#### 4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

#### 5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

#### 7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

#### 8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota perusahaan.

#### 9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

#### 10. Lingkungan Kerja

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

#### 13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya dengan sungguh-sungguh. Dimana disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu,

misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Sedangkan menurut Wirawan (R. A. Putra, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Faktor internal pegawai, yaitu aspek dari dalam diri pegawai yang dibawa sejak lahir serta didapat setelah berkembang. Aspek-aspek bawaan seperti talenta, sifat pribadi, kondisi fisik dan psikologis. Sedangkan aspek yang diperoleh saat berkembang meliputi pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu didalam melakukan tugas pegawai membutuhkan dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Dukungan ini sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Dimana aspek internal organisasi ini meliputi teknologi, kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dan sistem manajemen.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu situasi atau keadaan yang terjadi di lingkungan luar organisasi seperti krisis ekonomi.

#### **2.1.4.2. Tujuan Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya dijalankan dengan sebaik-baiknya. Menurut (Kasmir, 2016) penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
2. Keputusan penempatan
3. Perencanaan dan pengembangan karir

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Penyesuaian kompensasi
6. Inventori kompetensi pegawai
7. Kesempatan kerja adil
8. Komunikasi efektif antara pimpinan dan bawahan
9. Budaya kerja
10. Menerapkan sanksi

Menurut Simanjuntak (Sinollah & Hermawanto, 2020) manfaat penilaian kinerja yaitu :

1. Peningkatan kinerja

Terutama bila hasil penilaian kinerja seseorang rendah atau dibawah standar yang telah ditetapkan maka orang yang bersangkutan dan atasan akan segera membuat segala upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut misalnya dengan bekerja lebih keras dan tekun lagi.

2. Pengembangan SDM

Manajemen dan individu dapat mengembangkan potensi yang dimiliki oleh setiap individu baik untuk memenuhi kebutuhan lembaga atau organisasi maupun dalam rangka mengembangkan karir mereka masing-masing.

3. Pemberian kompensasi

Pemberian imbalan atau kompensasi yang adil haruslah didasarkan kepada kinerja atau kontribusi setiap orang kepada perusahaan.

4. Program peningkatan produktivitas

5. Program kepegawaian, termasuk promosi, rotasi, dan mutasi serta perencanaan karir karyawan.
6. Menghindari perlakuan diskriminasi

Menurut Mathis dan Jackson (Sinollah & Hermawanto, 2020) agar penilaian kinerja dapat berjalan dengan efektif maka harus memperhatikan hal-hal berikut:

1. Konsisten dengan misi strategis sebuah organisasi
2. Bermanfaat sebagai alat pengembangan
3. Berguna sebagai alat administrasi
4. Sesuai dengan hukum dan berkaitan dengan pekerjaan
5. Dipandang adil secara umum oleh karyawan
6. Efektif dalam mendokumentasikan kinerja pegawai

#### **2.1.4.3. Indikator Pengukuran Kinerja**

Indikator kinerja menurut Robbins (Kailola, 2018) sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan pegawai dalam menyelesaikan kegiatan/pekerjaan atau sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang telah ditetapkan suatu organisasi.
3. Ketepatan waktu, yaitu tingkatan kegiatan yang dikerjakan di awal waktu yang ditentukan dalam hal koordinasi dengan output dan mengoptimalkan waktu yang ada untuk kegiatan lainnya.

4. Efektivitas, yaitu tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi serta bahan baku yang di optimalkan dengan tujuan untuk meningkatkan hasil dari setiap bagian dalam pemanfaatan sumber daya.
5. Kemandirian, yaitu tingkatan dari pegawai yang nantinya dapat melakukan fungsi pekerjaannya tanpa bantuan dan bimbingan dari atasannya. Kemandirian ini juga adalah tingkat komitmen pegawai untuk bekerja sama dengan instansi serta tanggung jawab pegawai kepada kantor tempatnya bekerja.

Sedangkan menurut Gomes (R. A. Putra, 2021) indikator untuk mengukur kinerja sebagai berikut :

1. *Quantity of work* (Kuantitas pekerjaan), yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work* (Kualitas pekerjaan), yaitu kualitas kerja yang diraih berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge* (Pengetahuan pekerjaan), yaitu luasnya pengetahuan tentang pekerjaan serta keterampilan.
4. *Creativiness* (Kreativitas), yaitu orsinalitas tanggapan dan tindakan mengenai kemampuan yang ditampilkan.
5. *Cooperation* (Kerja sama), yaitu kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain.
6. *Dependability* (Kehandalan), yaitu kesadaran serta dapat dipercaya terkait persensi/kehadiran dan dalam menyelesaikan pekerjaan.

7. *Initiative* (Inisiatif), yaitu semangat ketika mengerjakan tugas baru untuk menambah tanggung jawabnya.
8. *Personal Quality* (Kualitas Pribadi), yang meliputi kepribadian, kepemimpinan, keramahan serta integritas pribadi.

#### **2.1.5. Hubungan Antar Variabel**

Menurut Organ (Albloush et al., 2020) *organizational citizenship behavior* didefinisikan sebagai perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung ataupun eksplicit diakui oleh sistem imbalan formal, serta umumnya berkontribusi pada fungsi organisasi yang efisien dan efektif. Suatu organisasi yang memiliki karyawan dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* yang baik akan berkinerja lebih baik dari organisasi lainnya Robbins & Judge (Lubis, 2015).

Hal ini didukung dari penelitian terdahulu yang menyatakan adanya pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja, sebagaimana penelitian yang dilakukan (Bustomi et al., 2020) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Lay et al., 2020) dan penelitian yang dilakukan (Damaryanthi & Dewi, 2016) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai.

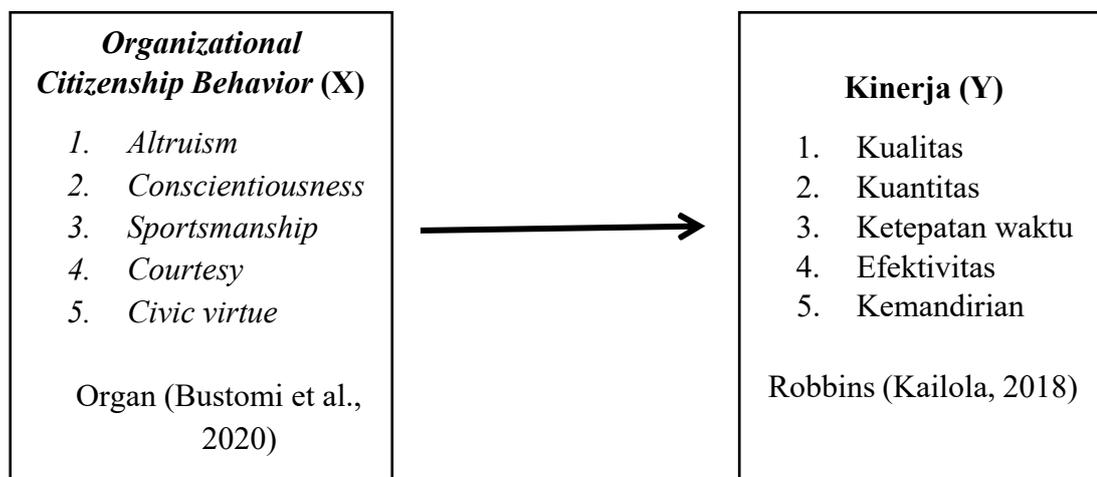
#### **2.2. Kerangka Pemikiran**

Menurut Uma Sekaran (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa kerangka berpikir adalah bentuk konseptual mengenai bagaimana teori berkaitan dengan beragam faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Penelitian ini

meneliti mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior* dan kinerja pegawai.

Kerangka pemikiran yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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



Sumber : Konsep disesuaikan untuk penelitian (2022)

### 2.3. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017) hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian tersebut di ekspresikan dalam bentuk kalimat tanya.

H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Tanjungpinang.

## 2.4. Penelitian Terdahulu

### 2.4.1. Jurnal Nasional

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Bustomi et al., 2020) dengan judul Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Pegawai (Studi Survei pada Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Bandung. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian survey, dengan analisa data menggunakan analisis regresi sederhana. Populasi dan sampel pada penelitian adalah seluruh pegawai Kementerian Agama Kota Bandung sebanyak 99 orang. Hasil pengujian model regresi antar variabel menunjukkan nilai F hitung = 57,992 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan F tabel nya = 3,94. Jadi F hitung =  $57,992 > 3,94$  (F hitung lebih besar). Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. Selanjutnya dari koefisien determinasi maka hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah 0,374. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung sebesar 37% dan sisanya sebesar 63% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Damaryanthi & Dewi, 2016) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Feb. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dengan analisa data menggunakan analisis regresi berganda, uji t, uji f dan teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, serta uji multikolinearitas. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Udayana Program S1 sebanyak 47 orang. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item variabel memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar 0,30. Uji reliabilitas koefisien Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 seluruh variabel dinyatakan reliabel. Uji normalitas menunjukkan nilai Kolmogorov Smirnov (KS) sebesar 0,617, sedangkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,841. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai Asymp.Sig. (2-tailed) 0,841 lebih besar dari nilai alpha 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh variabel tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan

regresi bebas dari multikolinearitas. Hasil nilai dari R Square adalah 0,735 atau 73,5% artinya besarnya kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan organizational citizenship behavior dapat menjelaskan variabel kinerja 73,5% sedangkan sisanya 26,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam analisis ini. Uji F menunjukkan bahwa nilai dari F hitung 39,764 dengan nilai signifikansi 0.000 (kurang dari 0.05) maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja. Uji t menunjukkan bahwa 1) Hasil pengujian hipotesis variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,023 dengan nilai koefisien beta 0,209. Nilai Sig. t  $0,023 < 0,05$  mengindikasikan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) Hasil pengujian hipotesis variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,002 dengan nilai koefisien beta 0,412. Nilai Sig. t  $0,002 < 0,05$  mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 3) Hasil pengujian hipotesis variabel organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,015 dengan nilai koefisien beta 0,322. Nilai Sig. t  $0,015 < 0,05$  mengindikasikan bahwa organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) kecerdasan emosional secara positif

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 3) *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Dotulong & Andriany, 2021) dengan judul Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Anggota Kepolisian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja anggota Kepolisian Republik Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey. Pada penelitian ini menggunakan metode analisis data regresi sederhana dan diolah melalui SPSS 21. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah Anggota Kepolisian Republik Indonesia sebanyak 200 anggota yang terdiri dari Polres Gorontalo dan Polres Batu, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Hasil uji-t, yaitu t hitung 6.381 > daripada t tabel 1,6525. Maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh signifikan positif antara OCB terhadap kinerja diterima. Selanjutnya Hasil uji statistik diperoleh nilai constant (a) sebesar 27.46 sedangkan nilai OCB (b/koefisien regresi) sebesar 0.41 dengan arah pengaruh OCB dan kinerja adalah positif ( $t=6.38$ ,  $p \leq 0,001$ ) Kesimpulannya adalah variabel OCB berpengaruh terhadap variabel kinerja (dengan kontribusi  $R^2 = 0.17$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja anggota

Kepolisian Republik Indonesia sebesar 17,1%, sedangkan sisanya 82,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

#### 2.4.2 Jurnal Internasional

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Lay et al., 2020) dengan judul *The Effect of Organizational Trust and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh *organizational trust* dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan di Fave Hotel Rungkut Surabaya Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan teknik analisa data yaitu analisis regresi berganda, uji t dan uji f. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Fave Hotel Rungkut Surabaya Indonesia berjumlah 52 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) *Organizational trust* memiliki nilai koefisien 0,741 dan t-statistik 5,824 > 1,96 artinya *Organizational trust* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. 2) *Organizational trust* memiliki nilai koefisien 0,508 dengan t-statistik 6,211 > 1,96 artinya *Organizational trust* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Fave Hotel Rungkut Surabaya Indonesia. 3) *Organizational citizenship behavior* memiliki nilai koefisien 0,303 dan t-statistik 3,848 > 1,96 artinya *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Fave Hotel Rungkut Surabaya Indonesia. 4) *Organizational citizenship behavior* sebagai

variabel intervening dapat meningkatkan *organizational trust* terhadap kinerja karyawan Fave Hotel Rangkut Surabaya Indonesia.

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Dwomoh et al., 2019) dengan judul *Effect of Organizational Citizenship Behavior on Performances of Employee of Kumasi Technical University : Moderating Role of Work Overload*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dan beban kerja memoderasi pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff Universitas Teknik Kumasi berjumlah 659 orang staff, dengan sampel 250 orang staff. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai konstanta ( $\beta=.383$ ,  $p<.01$ ) yaitu 0,383 artinya *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja staff Universitas Teknik Kumasi. 2) Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai konstanta ( $\beta= -.203$ ,  $p<.01$ ) yaitu -0,203 artinya beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja staff Universitas Teknik Kumasi. 3) Hasil pengujian menunjukkan nilai konstanta ( $\beta=-.202$ ,  $p<.01$ ) artinya -0,202 artinya beban kerja memoderasi pengaruh *organizational citizenship behavior* secara signifikan terhadap kinerja staff Universitas Teknik Kumasi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2017) penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai metode penelitian yang didasarkan prinsip positivisme, yang dipergunakan guna mempelajari populasi ataupun sampel tertentu serta mengumpulkan data menggunakan alat penelitian serta menganalisis data statistik untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

#### **3.2. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

##### *1. Data Primer*

Menurut (Siyoto & Sodik, 2015) data primer merupakan data yang diperoleh ataupun yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Data primer disebut juga data asli ataupun data baru yang bersifat *up to date*. Untuk memperoleh data primer, peneliti perlu mengumpulkan langsung data yang dibutuhkannya. Teknik yang bisa dipakai peneliti untuk mengumpulkan data primer yaitu observasi, wawancara, diskusi terfokus serta penyebaran kuesioner.

##### *2. Data Sekunder*

Menurut (Siyoto & Sodik, 2015) data sekunder merupakan data yang didapat ataupun dikumpulkan peneliti dari beberapa sumber yang ada.

Data sekunder dapat didapatkan dari sumber antara lain Badan Pusat Statistik (BPS), buku, jurnal, penelitian terdahulu dan lain-lain.

### **3.3. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

#### *1. Kuesioner*

Menurut (Sugiyono, 2017) kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan ataupun pernyataan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner bisa berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka dan dapat dibagikan baik langsung ataupun dikirim melalui surat serta internet.

#### *2. Studi Pustaka*

Menurut (Sugiyono, 2017) studi pustaka adalah kajian pustaka serta bahan referensi yang berkaitan dengan nilai, budaya, serta norma yang berkembang dalam lingkungan sosial yang diteliti. pengumpulan data dalam studi pustaka dapat diperoleh dan berupa buku-buku, laporan penelitian, jurnal/literature terdahulu, tesis, artikel maupun media elektronik.internet.

#### *3. Wawancara*

Menurut (Sugiyono, 2017) wawancara adalah metode pengumpulan data yang digunakan ketika melakukan penelitian pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diselidiki serta jika peneliti

berkeinginan mempelajari sesuatu dari jumlah responden dalam ataupun sedikit.

### 3.4. Populasi dan Sampling

#### 3.4.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah yang digeneralisasikan meliputi objek ataupun subjek dengan kualitas serta karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari lalu diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BPPRD Kota Tanjungpinang dengan jumlah pegawai 79 orang.

**Tabel 3.1**  
**Populasi BPPRD Kota Tanjungpinang**

No	Nama	Jabatan	Status Kepegawaian	Lama bekerja
1	Pegawai A	Plt. Kepala Badan	PNS	15 tahun
2	Pegawai B	Kabid Penetapan	PNS	17 tahun
3	Pegawai C	Kabid Penagihan, Pembukuan dan pemeriksaan	PNS	16 tahun
4	Pegawai D	Kabid Pelayanan Pajak	PNS	16 tahun
5	Pegawai E	Kasubid Perhitungan dan Penetapan	PNS	13 tahun
6	Pegawai F	Perencana Ahli Muda	PNS	12 tahun
7	Pegawai G	Kasubid Keberatan dan Pengurangan	PNS	18 tahun
8	Pegawai H	Kasubag Umum, Kepegawaian dan Keuangan	PNS	15 tahun
9	Pegawai I	Kasubid Penagihan Pajak Daerah	PNS	11 tahun
10	Pegawai J	Kasubid Pembukuan dan Pelaporan	PNS	11 tahun
11	Pegawai K	Verifikator Data Laporan Keuangan	PNS	18 tahun
12	Pegawai L	Penyusun Laporan Keuangan	PNS	16 tahun

13	Pegawai M	Pengadministrasi Keuangan	PNS	36 tahun
14	Pegawai N	Analisis Tata Usaha	PNS	18 tahun
15	Pegawai O	Bendahara Penerimaan	PNS	15 tahun
16	Pegawai P	Pengelola Data Pendataan, Pemetaan, dan Penilaian	PNS	15 tahun
17	Pegawai Q	Analisis Pajak dan Retribusi Daerah	PNS	15 tahun
18	Pegawai R	Analisis Aset Daerah	PNS	16 tahun
19	Pegawai S	Analisis Penagihan Pajak	PNS	18 tahun
20	Pegawai T	Analisis Kebijakan Ahli Muda	PNS	13 tahun
21	Pegawai U	Analisis Pemeriksaan Pajak	PNS	16 tahun
22	Pegawai V	Bendahara Pengeluaran	PNS	15 tahun
23	Pegawai W	Pengelola Data Pemeriksaan Pajak	PNS	15 tahun
24	Pegawai X	Pengadministrasi Pajak (penagihan)	PNS	15 tahun
25	Pegawai Y	Pengadministrasi Umum	PTT	15 tahun
26	Pegawai Z	Pengadministrasi Umum	PNS	14 tahun
27	Pegawai A	Pengadministrasi Nota Perhitungan Pajak dan Retribusi	PNS	18 tahun
28	Pegawai B	Pengadministrasi Pajak (pelayanan)	PTT	13 tahun
29	Pegawai C	Pengadministrasi Nota Perhitungan Pajak dan Retribusi	PTT	12 tahun
30	Pegawai D	Analisis Aplikasi dan Pengelolaan Data dan Sistem Keuangan	PNS	15 tahun
31	Pegawai E	Analisis Pelayanan Publik	PNS	14 tahun
32	Pegawai F	Analisis Pelayanan Publik	PNS	12 tahun
33	Pegawai G	Pengadministrasi Umum	PNS	8 tahun
34	Pegawai H	Pengadministrasi Pajak	PNS	8 tahun
35	Pegawai I	Pengadministrasi Keuangan	PTT	12 tahun
36	Pegawai J	Analisis Penagihan Pajak	PNS	8 tahun
37	Pegawai K	Pengelola Keuangan	PTT	8 tahun
38	Pegawai L	Penyuluh Ahli Muda	PNS	7 tahun
39	Pegawai M	Kasubid Pelayanan dan Penyelesaian Sengketa	PNS	13 tahun
40	Pegawai N	Kasubid Pengolahan Data dan Informasi	PNS	14 tahun

41	Pegawai O	Analisis Keberatan Banding	THL	6 tahun
42	Pegawai P	Pengadministrasian Keuangan	PTT	14 tahun
43	Pegawai Q	Analisis Pajak dan Retribusi Daerah	THL	6 tahun
44	Pegawai R	Analisis Pelayanan Publik	THL	3 tahun
45	Pegawai S	Analisis Pajak dan Retribusi Daerah	THL	3 tahun
46	Pegawai T	Pengadministrasian Pajak	THL	2 tahun
47	Pegawai U	Analisis Aplikasi dan Pengelola Data Sistem Keuangan	THL	3 tahun
48	Pegawai V	Analisis Pajak Daerah	THL	6 tahun
49	Pegawai W	Pengelola Keuangan	PTT	9 tahun
50	Pegawai X	Analisis Pajak Daerah	THL	4 tahun
51	Pegawai Y	Analisis Rencana Program Dan Kegiatan	THL	3 tahun
52	Pegawai Z	Pengadministrasian Perencanaan dan Program	THL	3 tahun
53	Pegawai A	Analisis Pajak dan Retribusi Daerah	PTT	7 tahun
54	Pegawai B	Analisis Pelayanan Publik	THL	7 tahun
55	Pegawai C	Analisis Pelaporan dan Transaksi Keuangan	THL	4 tahun
56	Pegawai D	Pengadministrasian Pajak	THL	4 tahun
57	Pegawai E	Pengadministrasian Pajak	THL	4 tahun
58	Pegawai F	Pengadministrasian Pajak	THL	4 tahun
59	Pegawai G	Pengadministrasian Pajak	THL	8 tahun
60	Pegawai H	Pengadministrasian Pajak	THL	3 tahun
61	Pegawai I	Pengadministrasian Pajak	THL	2 tahun
62	Pegawai J	Analisis Pajak dan Retribusi Daerah	THL	2 tahun
63	Pegawai K	Analisis Pelayanan Publik	THL	2 tahun
64	Pegawai L	Pengelola Pendaftaran, Pendataan Pajak dan Retribusi Daerah	PTT	8 tahun
65	Pegawai M	Pengadministrasian Nota Perhitungan Pajak dan Retribusi Daerah	THL	8 tahun
66	Pegawai N	Pengadministrasian Nota Perhitungan Pajak dan Retribusi Daerah	THL	3 tahun
67	Pegawai O	Pengelola Data dan Dokumen Perpajakan	THL	2 tahun

68	Pegawai P	Analisis Pelaporan dan Transaksi Keuangan	PTT	8 tahun
69	Pegawai Q	Analisis Pelaporan dan Transaksi Keuangan	THL	6 tahun
70	Pegawai R	Pengadministrasi Pajak	PTT	8 tahun
71	Pegawai S	Analisis Pelaporan dan Transaksi Keuangan	THL	7 tahun
72	Pegawai T	Pengadministrasi Keuangan	THL	4 tahun
73	Pegawai U	Analisis Aplikasi dan Pengelolaan Data Sistem Keuangan	THL	8 tahun
74	Pegawai V	Analisis Keuangan	THL	5 tahun
75	Pegawai W	Pengadministrasi Pajak	THL	8 tahun
76	Pegawai X	Pengelola Data Pelayanan Perpajakan	THL	1 tahun
77	Pegawai Y	Pengadministrasi Umum	THL	1 tahun
78	Pegawai Z	Analisis Laporan Keuangan	THL	7 tahun
79	Pegawai A	Pengemudi	THL	4 tahun
TOTAL				79

Sumber : BPPRD Kota Tanjungpinang (2022)

### 3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari kuantitas serta karakteristik yang dimiliki suatu populasi (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *Sampling Purposive*. *Sampling Purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2017). Kriteria pada penelitian ini yaitu pegawai BPPRD Kota Tanjungpinang yang berstatus PNS. Sehingga sampel pada penelitian ini pegawai PNS BPPRD Kota Tanjungpinang sebanyak 35 orang.

### 3.5. Definisi Operasional Variabel

Menurut (Siyoto & Sodik, 2015) definisi operasional menunjukkan bagaimana mengukur suatu variabel. Variabel penelitian merupakan suatu

petunjuk ataupun nilai dari suatu objek atau kegiatan yang beragam, yang telah ditentukan peneliti kemudian ditarik suatu kesimpulan (Sugiyono, 2017). Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu :

1. Variabel bebas (*Independen*) merupakan variabel mempengaruhi atau penyebab perubahan ataupun munculnya variabel terikat (*dependen*) (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu *Organizational citizenship behavior (X)*.
2. Variabel terikat (*Dependen*) merupakan variabel yang dipengaruhi ataupun sebagai dampak yang disebabkan adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pernyataan	Pengukuran
X	<i>Organizational citizenship behavior (X)</i>	<i>Organizational citizenship behavior</i> didefinisikan sebagai perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung ataupun eksplisit diakui oleh sistem imbalan formal, serta umumnya berkontribusi pada fungsi organisasi yang efisien dan efektif.  Organ (Albloush et al., 2020)	1. Altruism 2. <i>Conscientiousness</i> 3. <i>Sportsmanship</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Civic virtue</i>  Organ (Bustomi et al., 2020)	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12 13,14,15	Skala Likert
Y	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan	1. Kualitas	1,2,3	Skala

	prestasi kerja ataupun hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dapat diraih karyawan dalam satu satuan waktu pada saat melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan padanya.  Mangkunegara (Sandhika & Sobandi, 2018)	2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian  Robbins (Kailola, 2018)	4,5,6 7,8,9 10,11,12 13,14,15	Likert
--	---	---	--	--------

Sumber : Data sekunder yang diolah (2022)

### 3.6. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

#### 1. *Editing*

*Editing* adalah memeriksa kembali data yang didapatkan dari hasil angket guna memastikan data terorganisir dengan baik serta dapat diolah.

#### 2. *Coding*

*Coding* adalah upaya mengelompokkan jawaban para responden dengan memberikan nilai berupa angka pada setiap jawaban.

#### 3. *Scoring*

*Scoring* adalah upaya pemberian skor terhadap jawaban ataupun data-data yang perlu diberi skor. Dalam penelitian ini pengukuran menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang dipakai untuk mengukur sikap, opini, persepsi terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2017).

Kriteria bobot alternative skala likert sebagai berikut :

- |                              |               |
|------------------------------|---------------|
| a) Sangat setuju (SS)        | dengan skor 5 |
| b) Setuju (S)                | dengan skor 4 |
| c) Netral (N)                | dengan skor 3 |
| d) Tidak setuju (TS)         | dengan skor 2 |
| e) Sangat tidak setuju (STS) | dengan skor 1 |

#### 4. *Tabulating*

*Tabulating* adalah proses mengumpulkan data menjadi tabel agar mudah dipahami.

### 3.7. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan meringkas data secara sistematis yang diperoleh dari wawancara, observasi, catatan lapangan serta sumber lainnya sehingga mudah dipahami untuk peneliti maupun orang lain (Sugiyono, 2017). Didalam penelitian kuantitatif analisis data merupakan upaya yang dilakukan setelah mengumpulkan data dari semua responden atau sumber data lainnya dengan menggunakan teknik statistic. Untuk menganalisis data yang diperoleh, maka akan dilakukan analisis data menggunakan peralatan analisis sebagai berikut :

#### 3.7.1. Uji Kualitas Data

##### 3.7.1.1. Uji Validitas

Menurut (Sujarweni, 2015) uji validitas dilakukan guna menentukan kelayakan item dalam daftar pertanyaan saat mengartikan variabel. Uji validitas

ini digunakan guna mengukur valid tidaknya angket. Untuk menentukan suatu item dapat dinyatakan valid atau tidaknya dapat dilakukan pengujian signifikansi dengan kriteria  $r$  tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi sebagai berikut :

- a) Apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item dinyatakan valid
- b) Apabila nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item dinyatakan tidak valid

### 3.7.1.2. Uji Realibilitas

Menurut (Sujarweni, 2015) uji realibilitas mengukur stabilitas dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan terkait pernyataan yang merupakan aspek variabel serta disusun dalam angket. Uji realibilitas dilakukan bersamaan dengan semua item pernyataan.

Untuk menghitung uji reliabilitas dapat memakai rumus *Alpha Cronbach*. Jika nilai Alpha  $> 0,60$  maka dinyatakan reliabel, sedangkan jika nilai Alpha  $< 0,60$  maka dinyatakan tidak reliabel.

### 3.7.2. Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.2.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (Sujarweni, 2015) uji normalitas dirancang untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dapat menggunakan metode model uji *Kolmogrov-Smirnov*, uji *p-plot* normalitas, dan uji grafik histogram .

1. Untuk uji *Kolmogrov-Smirnov* dimana dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas (*asymptotic significance*) sebagai berikut :
  - a) Jika *Asymp.sig. (2 tailed)*  $> 0,05$  maka menghasilkan nilai

distribusi nilai distribusi normal

- b) Jika *Asymp.sig. (2 tailed)* < 0,05 maka tidak menghasilkan nilai sisa distribusi normal

2. Uji P-plot normalitas menggunakan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal *p-plot*, dimana dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Priyatno, 2012)

3. Uji grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan.

### 3.7.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali dalam (Sujarweni, 2015) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi memiliki keturnsamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik tidak memiliki heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas (Priyatno, 2012).

### 3.7.3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk memperoleh hubungan matematis seperti persamaan antara variabel independen dan dependen yang hanya didasarkan pada satu variabel independen (Bahri, 2017). Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + Bx + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Nilai konstanta

b : Koefisien regresi

X : *Organizational citizenship behavior*

e : eror

### 3.7.4. Uji Hipotesis

#### 3.7.4.1. Uji t

Menurut (Sujarweni, 2015) uji t merupakan uji koefisien regresi parsial yang dipakai untuk mengetahui apakah variabel bebas (X1) secara individu mempengaruhi variabel terikat (Y1).

Kriteria pengujian sebagai berikut :

- a) Apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  diterima
- b) Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak

Dasar untuk mengambil keputusannya yakni:

- a) Berdasarkan nilai  $t$  hitung dan  $t$  tabel apabila nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel, variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Apabila nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel, variabel bebas tak mempengaruhi variabel terikat.
- b) Berdasarkan nilai signifikansi apabila nilai  $sig. > 0,05$  maka hipotesis ditolak yang artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, sebaliknya apabila nilai  $sig. < 0,05$  maka hipotesis diterima yang artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

#### **3.7.4.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat, serta dapat dikatakan sebagai perbandingan pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat (Bahri, 2017).

Nilai koefisien determinasi adalah  $0 - 1$ , dimana nilai  $R^2$  mendekati 1 maka seluruh informasi yang diperlukan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar dan tepat.

### 3.8. Jadwal Penelitian

Berikut adalah jadwal penelitian yang akan dilaksanakan :

**Tabel 3.3**  
**Jadwal penelitian**

Bulan														
No	Kegiatan	2022												2023
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst	Sep	Okt	Nov	Des	Apr	
1	Penyusunan & Pengajuan Judul													
2	Penyusunan Proposal													
3	Seminar Proposal													
4	Pengumpulan Data													
5	Analisis Data													
6	Penyusunan Laporan Akhir													
7	Seminar Laporan Akhir													

Sumber: Data penelitian yang diolah (2022)

## DAFTAR PUSTAKA

- Albloush, A., Taha, S., Nassoura, A., Vij, A., Bohra, O. P., Masouad, N., & Hussien, A. A. (2020). Impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance in Jordan : The Mediating Role of Perceived Training Opportunities. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(5), 5584–5600. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I5/PR2020264>
- Bahri, S. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis - Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS* (1st ed.). ANDI.
- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Survei pada Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung). *Tadbir : Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1–16. <https://doi.org/10.15575/tadbir>
- Charmiati, P. G. H. A., & Surya, I. B. K. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1784–1812. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i3.p22>
- Damaryanthi, A. A. I., & Dewi, A. A. S. K. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Feb. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 790–820.
- Darto, M. (2014). Peran Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dalam Peningkatan Kinerja Individu Di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis Dan Empiris. *Jurnal Borneo Administrator*, 10(1), 10–34.
- Devi, N. P. A. A. K., & Sintaasih, D. K. (2016). Organizational Citizenship Behavior, Kepemimpinan Transaksional, Dan Komitmen Organisasional: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7418–7445.

- Dotulong, V. N. P., & Andriany, D. (2021). Pengaruh organizational citizenship behaviour terhadap kinerja anggota Kepolisian. *Cognicia*, 9(2), 112–120. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v9i2.15770>
- Dwomoh, G., Gyamfi, L. A., & Luguterah, A. W. (2019). Effect of Organizational Citizenship Behaviour on Performance of Employees of Kumasi Technical University: Moderating Role of Work Overload. *Journal of Management and Economic Studies*, 1(2), 18–34. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2019>.
- Firmansyah, D., & Sriathi, A. A. A. (2016). Prediktor Kinerja Karyawan Le Jardin Boutique Villa Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(4), 1998–2025.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2), 103–114.
- Hartatik, I. puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (P. vitri Nareswati (ed.)). Laksana.
- Hidayat, M., Abidin, H. Z., & Hs, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pada PT Indomart Kecamatan Selaparang. *Jurnal Kompetitif: Media Informasi Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Akuntansi*, 7(1), 17–38.
- Kailola, S. (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Tenaga Medis (Studi Pada Rumah Sakit Sumber Hidup Dan Rumah Sakit Hative Di Kota Ambon). *Jurnal Manis*, 2(2), 62–81.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1 Cet-6). Rajawali Pers.
- Kusumajati, D. A. (2014). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ( OCB ) KARYAWAN PADA PERUSAHAAN. *HUMANIORA*, 5(45), 62–70.

- Lay, Y., Basana, S. R., & Panjaitan, T. W. S. (2020). The Effect of Organizational Trust and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance. *SHS Web of Conferences*, 76, 1–7.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1051/shsconf/20207601058>
- Lubis, M. S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75–84.
- Prakoso, B. (2022). Organizational Citizenship Behavior. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 204, 179–186.
- Pratama, I. G. B., & Utama, I. W. M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Dinas Koperasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 3622–3650.
- Priyatno, D. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. CV Andi Offset.
- Putra, K. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4486–4517.
- Putra, R. A. (2021). DETERMINASI KINERJA KARYAWAN: KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 562–576. <https://doi.org/I:https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Sandhika, D., & Sobandi, A. (2018). Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Manajerial*, 3(5), 174–183.
- Simanjuntak, D. A., Siregar, R. T., Sisca, & Chandra, E. (2020). Pengaruh Ocb (Organizational Citizenship Behavior) Dan Karakteristik Individu Terhadap

Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Kota Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 72–86.

<https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.133>

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sinollah, & Hermawanto. (2020). Analisa Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan dan Dampaknya Pad Kinerja. *Jurnal Dialektika*, 5(1), 1–22.

Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup (ed.); 1st ed.). Literasi Media Publisihing.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (25th ed.). Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (1st ed.). Pustaka Baru Press.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Kencana.

Suzana, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di : Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon). *Jurnal Logika*, 19(1), 42–50.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Pustaka Pelajar.

## CURRICULUM VITAE



Nama : Kholis Safa'atin  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat, Tanggal Lahir : Tuban, 18 Oktober 1999  
Status : Belum Menikah  
Agama : Islam  
Email : [safaatinkholis@gmail.com](mailto:safaatinkholis@gmail.com)  
Alamat : JL. Raja Haji Fisabilillah KM. 5 Atas  
Riwayat Pendidikan : - SDN 004 Tanjungpinang Timur  
- SMPN 4 Tanjungpinang  
- SMAN 2 Tanjungpinang  
- STIE Pembangunan Tanjungpinang