

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada era globalisasi saat ini dibutuhkan berbagai perubahan baik pada organisasi hingga individu yang berperan di dalamnya, dimana sebuah organisasi dituntut untuk terus dapat berinovasi, aktif, dan dapat merespon cepat segala kebutuhannya dalam mengembangkan organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber dayanya untuk menghasilkan barang atau jasa yang berdaya jual.

Diantara berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa SDM, sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dimanfaatkan apalagi untuk dikelola menjadi suatu produk. Organisasi yang baik, dalam perkembangannya pastilah menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resource*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral dari berbagai pelaku organisasi di semua tingkat pekerjaan amat dibutuhkan. Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen SDM merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan

kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif pegawai untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja hingga ke individualnya dengan semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja, dan secara keseluruhan kinerja yang mereka lakukan akan berdampak pada baik dan buruknya kinerja sebuah organisasi.

Berbicara tentang kinerja selalu berkaitan dengan budaya perilaku di dalam organisasi itu sendiri. Perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu konsep yang baru dalam hal analisis kinerja. Konsep ini menjelaskan bahwa perilaku kewarganegaraan dalam organisasi dilakukan oleh seorang individu dengan penuh kebebasan (sekehendak hati) dalam menentukan sesuatu dan saling pengertian dengan tanpa adanya permintaan imbalan atau ganjaran formal lainnya terhadap organisasi, sehingga perilaku ini sangat membantu dan menguntungkan organisasi. Konsep perilaku ini pertama kali diperkenalkan pada pertengahan tahun 1980-an oleh Dennis Organ dan terus berkembang dan meluas.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Komitmen yang tinggi dari pegawai terhadap pekerjaannya menunjukkan adanya kinerja yang baik dari pegawai tersebut. Apabila pegawai memiliki komitmen

yang minim dalam pekerjaannya maka secara otomatis kinerja yang akan ditunjukkan sangat rendah pulah.

Kedisiplinan pun menjadi hal yang harus diperhatikan dengan baik. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin baik pula kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung merupakan salah satu kantor kedinasan yang memiliki peran strategis dalam menjaga dan membangun semua sarana dan prasarana infrastruktur yang ada di kota Bandung. Guna mempertahankan kinerja organisasi maka tentunya harus ditopang pula oleh kinerja pegawainya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi dan kedisiplinan. Semakin baik *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi dan kedisiplinan diperkirakan kinerja pegawainya akan semakin baik pula.

Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung berkepentingan untuk memiliki pegawai dengan kinerja yang baik. Namun berdasarkan informasi Dirjen Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung, pegawai PU Kota Bandung masih memiliki kinerja yang kurang maksimal jika dibandingkan dengan dinas-dinas lainnya yang ada di Kota Bandung seperti yang tersajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Relapitulasi Kinerja Kantor Dinas di Lingkungan Dinas Kota Bandung Tahun**  
**2019**

No	Nama Kantor Dinas	Nilai
1	Dinas Pendidikan	94,28
2	Dinas Kesehatan	94,14
3	Dinas Penataan Ruang	90,08
8	Dinas Tenaga Kerja	88,66
9	Dinas Pangan dan Pertanian	87,29
10	Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan	85,64
16	Dinas Kependudukan dan Pencararan Sipil	83,71
17	Dinas Pekerjaan Umum	83,64
18	Dinas Perhubungan	82,41
23	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	80,45
24	Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana	80,21

Sumber : Dirjen Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung berada pada posisi ke 17 di Lingkungan Dinas Kota Bandung, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja instansi masih belum maksimal jika dibandingkan dengan instansi-instansi yang lainnya. Sehingga instansi yang bersangkutan masih harus meningkatkan kinerja para pegawainya agar dapat besaing dengan pegawai instansi lain yang berada di lingkungan dinas Kota Bandung.

Dalam memperkuat penelitian ini maka penulis menggunakan kuesioner kepada 30 orang pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung alasan penulis melakukan kuesioner untuk mengetahui dimensi kinerja pegawai apa saja yang dinilai bermasalah. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Survey Mengenai Kinerja Pegawai**  
**di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung**

Unsur yang dinilai	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Rata-rata	Rata-rata Variabel
Kualitas	3	13	9	4	1	103	3,43	3,27
Kuantias	4	8	10	7	1	97	3,23	
Ketepatan Waktu	3	11	10	6	0	101	3,37	
Efektivitas	7	4	10	5	4	95	3,17	
Kemandirian	3	8	11	6	2	94	3,13	

Sumber : Hasil olah data prasurvey 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat di artikan bahwa ada masalah pada kinerja pegawai dengan hasil rata-rata 3,27 yang berada pada kategori cukup. Dari hasil observasi diatas terlihat bahwa kinerja pegawai masih belum sesuai dengan harapan pihak manajemen. Peneliti melakukan observasi awal dilapangan guna menggali fenomena-fenomena yang berkaitan kinerja pegawai seperti yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survey Kondisi Kinerja Pegawai**  
**di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung**

Variabel	Unsur yang dinilai	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Rata-rata	Rata-rata Variabel
Kedisiplinan	Taat terhadap aturan waktu	3	7	12	4	4	91	3,03	2,88
	Taat terhadap aturan organisasi	2	9	8	5	6	86	2,87	
	Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan	2	4	11	10	3	82	2,73	
	Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi	4	4	11	7	4	87	2,90	
Kepemimpinan	Kharisma	7	11	9	3	0	112	3,73	3,65
	Inspirasi	7	7	14	2	0	109	3,63	
	Mengayomi	3	11	10	6	0	101	3,37	
	Pertimbangan Individual	7	13	9	1	0	116	3,87	
Komitmen Organisasi	Kemauan karyawan	3	2	14	8	3	84	2,80	3,02
	Kesetiaan karyawan	3	8	12	3	4	93	3,10	
	Kebanggaan karyawan pada organisasi	5	7	8	8	2	95	3,17	
Kompensasi	Gaji	6	9	13	2	0	109	3,63	3,57
	Bonus	2	16	7	5	0	105	3,50	
	Fasilitas	7	11	9	3	0	112	3,73	
	Tunjangan	7	7	11	5	0	106	3,53	
	Penghargaan	5	9	11	5	0	104	3,47	
Konflik kerja	Perbedaan komunikasi	3	12	9	6	0	102	3,40	3,53
	Ketidak jelasan tanggung jawab dan wewenang	8	6	12	4	0	108	3,60	
	Sistem imbalan	7	8	12	3	0	109	3,63	
Lingkungan Kerja	Suasana kerja	4	11	11	4	0	105	3,50	3,50
	Perlakuan yang baik	6	9	9	6	0	105	3,50	
	Rasa aman	7	8	9	6	0	106	3,53	

Variabel	Unsur yang dinilai	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Rata-rata	Rata-rata Variabel
	Hubungan yang harmonis	2	14	10	4	0	104	3,47	
Organizational Citizenship Behaviour	Perilaku membantu	5	3	13	6	3	91	3,03	3,02
	Kepatuhan terhadap Organisasi	3	4	14	6	3	88	2,93	
	Sportmanship	6	3	12	7	2	94	3,13	
	Loyalitas terhadap organisasi	5	6	6	10	3	90	3,00	
	Inisiatif individual	6	6	9	6	3	96	3,20	
	Kualitas sosial	1	7	10	11	1	86	2,87	
	Perkembangan diri	3	7	11	5	4	90	3,00	

Sumber : Hasil olah data prasurvey 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 hasil pra survey terhadap 30 karyawan pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 7 variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai yang memperoleh nilai terendah yaitu variabel *Organizational Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi dan Kedisiplinan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai disebabkan oleh variabel yang memiliki nilai terendah.

Data prasurvey diatas diperkuat pula oleh data sekunder yang diperoleh dari Bagian Kepegawaian Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung seperti yang tercermin pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.4**  
**Rata-Rata Capaian Kedisiplinan Kerja dan Perilaku Berorganisasi Pegawai**  
**Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung**

No	Penilaian	Target Ideal	Realisasi
1	Tingkat absensi kehadiran	95%	85%
2	Ketepatan waktu kedatangan kerja	95%	87%
3	Ketepatan waktu kepulangan kerja	95%	89%
4	Tingkat kepatuhan terhadap atasan	95%	90%
5	Tingkat kepatuhan terhadap aturan kedinasan	95%	88%

Sumber : Bagian Kepegawaian Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung, 2020

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kedisiplinan kerja dan perilaku berorganisasi pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung masih belum mencapai taret ideal yang ditetapkan oleh pihak manajemen.

**Tabel 1.5**  
**Rata-Rata Capaian Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota**  
**Bandung**

No	Penilaian	Target Ideal	Realisasi
1	Kemampuan pegawai mencapai target kerja	90%	88%
2	Kemampuan pegawai dalam hal "team work"	90%	86%
3	Kemampuan kerja pegawai bekerja tepat waktu	90%	87%

Sumber : Bagian Kepegawaian Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung, 2020

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung yang dihasilkan masih belum mencapai taret ideal yang ditetapkan oleh pihak manajemen.



Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung”** yang hasilnya akan dituangkan dalam karya tulis ilmiah berupa Skripsi.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat disusun suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan responden tentang *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi, kedisiplinan dan kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung?
5. Seberapa besar pengaruh *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi, kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji:

1. *Organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi, kedisiplinan dan kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung
2. Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung
4. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung
5. Pengaruh *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan harus di yakini kegunaannya dalam pengembangan umum pengetahuan dan pemecahan masalah yang diteliti. Oleh sebab itu, perlu dirumuskan secara jelas tujuan penelitian yang bertitik tolak dari permasalahan yang harus diungkap. Suatu penelitian setidaknya harus mampu memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan praktis.

## **1. Kegunaan Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan atau yang secara khusus berkaitan mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.

## **2. Kegunaan Praktis**

### **a. Bagi perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi, kedisiplinan dan kinerja pegawai.

### **b. Bagi Peneliti**

Diharapkan penelitian ini dapat semakin memperluas wawasan dan referensi serta kemampuan menganalisis masalah-masalah aktual yang berhubungan dengan *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi, kedisiplinan dan kinerja pegawai.

## **BAB II**

# **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Tinjauan pustaka dapat didefinisikan sebagai sebuah kegiatan yang meliputi mencari, membaca dan menelaah laporan-laporan penelitian dan bahan pustaka yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan pada sebelumnya di atas rencana penelitian.

#### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen berasal dari bahasa inggris yaitu "*manage*" yang berarti, mengurus, mengelola, mengendalikan, atau memimpin. Secara sederhana manajemen dapat diartikan sebagai sebuah proses dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan dengan cara bekerja sama.

##### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Menurut Sapre (dalam Usman 2016:39) menjelaskan bahwa : "Manajemen adalah serangkaian kegiatan yang diarahkan langsung penggunaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi."

Kemudian Menurut G.R Terry (dalam Assauri, 2015:43) menjelaskan bahwa :Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.”

Sedangkan menurut Stoner dan Freeman (Safroni, 2015:61) menjelaskan bahwa :

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”

Berdasarkan pengertian-pengertian manajemen yang telah dijelaskan diatas, maka dalam penelitian ini dapat dipahami bahwa manajemen merupakan suatu rangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian serta pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditentukan.

#### **2.1.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen**

Menurut Sastrohadiwiryo (2015:25-26) fungsi-fungsi manajemen terdiri dari:

##### **a. Perencanaan (*Planning*)**

Perencanaan adalah proses dari rangkaian kegiatan untuk menetapkan terlebih dahulu tujuan yang diharapkan pada suatu jangka waktu tertentu atau periode waktu yang telah ditetapkan, serta tahapan yang harus dilalui untuk mencapai tujuan tersebut.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah proses dan rangkaian kegiatan dalam pembagian pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok pekerjaan, penentuan hubungan pekerjaan yang baik diantara mereka, serta pemeliharaan lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang pantas.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah satu rangkaian kegiatan untuk memberi petunjuk atau instruksi dari seorang atasan kepada bawahan atau beberapa bawahan, atau kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal dan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

d. Pemotivasian (*Motivating*)

Pemberian motivasi adalah suatu proses dan rangkaian kegiatan yang seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan kegairahan kerja serta dorongan kepada karyawan untuk dapat melakukan suatu kegiatan sebagaimana yang diharapkan.

e. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah suatu proses dan rangkaian kegiatan untuk mengusahakan agar suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan tahapan yang harus dilalui. Dengan demikian, apabila ada kegiatan yang tidak sesuai dengan rencana dan tahapan, perlu diadakan suatu tindakan perbaikan (*corrective action*).

### 2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen

Didalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya maka manajer membutuhkan sarana yang dikenal sebagai unsur manajemen. Menurut Manullang (2016:89), unsur-unsur manajemen tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan sarana atau unsur penting dalam mencapai tujuan organisasi. Berbagai kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya memerlukan unsur manusia seperti perencanaan, pengorganisasian, staffing, pengarahan, pengawasan, penjualan, produksi dan keuangan. Dalam organisasi, manusia atau sumber daya manusia merupakan faktor penting yang dapat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya. Manusia atau sumber daya manusia berperan untuk merancang, menetapkan tujuan, dan juga menjalankan proses untuk mencapai tujuan sasaran.

#### 2. Material (*Material*)

Ketika sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi melakukan atau menjalankan proses maka diperlukan material. Material merupakan bahan baku, alat atau sarana manajemen yang diperlukan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

#### 3. Mesin (*Machine*)

Diera saat ini, teknologi telah mengalami perkembangan yang sangat pesat. Oleh sebab itu dalam pelaksanaan proses aktifitas organisasi saat ini sudah tidak lagi didominasi oleh manusia saja namun juga telah melibatkan teknologi

seperti mesin dalam melaksanakan aktifitas organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### 4. Metode (*Method*)

Untuk mengefektifkan pelaksanaan aktifitas organisasi agar memperoleh hasil yang tepat guna, maka manusia saat ini dihadapkan pada berbagai pilihan alternatif metode yang dapat diterapkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga ditemukannya metode yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

#### 5. Uang (*Money*)

Uang adalah sarana atau unsur manajemen yang dipergunakan sedemikian rupa demi mencapai tujuan organisasi. Uang merupakan alat tukar pembayaran yang dipergunakan untuk memperlancar proses manajemen. Pengelolaan keuangan yang tidak tepat dapat berdampak negatif terhadap kelancaran proses manajemen.

#### 6. Pasar (*Markets*)

Organisasi yang berorientasi pada profit maka pasar merupakan sarana manajemen yang penting. Organisasi harus mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimilikinya agar produk yang ditawarkan dapat diterima pasar, dan dalam jangka panjang perusahaan mampu mempertahankan dan memperluas penguasaan pasar. Dengan keberhasilan perusahaan memasuki pasar baru dan mempertahankan pasar lama diharapkan mampu meningkatkan laba yang diperoleh oleh perusahaan.



## **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen artinya adalah proses pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien untuk tujuan tertentu. Sedangkan sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang dimiliki organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur, merencanakan, mengarahkan, pengadaan dan pengawasan aktifitas sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengandung pengertian yang merupakan panduan dari pengertian Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Manajemen mengandung pengertian secara sederhana sebagai suatu proses pencapaian tujuan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan sumber daya (orang lain) yang tersedia. Kemudian Sumber Daya Manusia mempunyai pengertian sebagai berikut, secara makro, sumber daya manusia (*Human Resource*) merupakan keseluruhan potensi tenaga kerja yang terdapat di suatu Negara, jadi menggambarkan jumlah angkatan kerja dari suatu Negara/daerah. Secara mikro, sumber daya manusia (*Human Resource*) merupakan segolongan masyarakat yang memenuhi kebutuhan hidupnya yang bekerja pada suatu unit kerja atau organisasi tertentu baik pemerintah maupun swasta.

Menurut Hasibuan (2016:37) mengemukakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Sedangkan menurut Darsono dan Siswandoko (2016:231) menjelaskan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu tindakan mengelola hubungan antar manusia dengan hubungan tugas untuk mencapai sasaran kerja dalam suatu organisasi.”

Hubungan antar manusia dalam organisasi menjawab pertanyaan, bagaimana menggerakkan dan memotivasi kelompok kerja agar bekerja efektif dan efisien.

Bangun (2015:39) mendefinisikan bahwa:

“Manajemen sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pergerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.”

Dari ketiga pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah adalah sistem terintegrasi yang terdiri dari aktivitas-aktivitas sumber daya manusia berupa pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan secara efektif dan efisien untuk membantu tercapainya tujuan organisasi.

### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat luas, hal ini disebabkan karena tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur-unsur manusia seefektif mungkin agar memiliki suatu tenaga kerja yang memuaskan. Menurut Hasibuan (2016:42) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi fungsi manajerial , yaitu:

## 1. Fungsi-fungsi Manajerial

### a. Perencanaan

Perencanaan (*Human Resources Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhetian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### b. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*Organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi setiap karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasidalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

### c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

#### d. Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

### 2. Fungsi-fungsi Operasional

#### a. Pengadaan

Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

#### b. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

#### c. Kompensasi

Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat

memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintergrasian

Pengintergrasian (*intergration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintergrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dan kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik akan dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Pemberhentian

Pemberhentian (*Separation*) adalah putusnya hubungan seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

### **2.1.3 Organizational Citizenship Behavior**

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. Perilaku ini muncul karena perasaan individu sebagai organisasi yang memiliki rasa puas apabila melakukan sesuatu yang lebih dari organisasi.

#### **2.1.3.1 Pengertian Organizational Citizenship Behavior**

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturanaturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag & Resckhe, 2017:54).

Menurut Organ dalam Budiharjo, (2016:98) OCB adalah suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Dengan kata lain, OCB merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya.

Menurut Enhart dalam Khalid dan Ali (2015:31) OCB didefinisikan sebagai: "Perilaku yang mempertinggi nilai dan pemeliharaan sosial lingkungan psikologi yang mendukung hasil pekerjaan". *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 (Bateman & Organ dalam Steers, Porter, Bigley, 2016:54).

Dari beberapa defenisi tokoh di atas dapat menyimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku yang bersifat suka rela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal- hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan performance, tidak diperintahkan secara formal.

### **2.1.3.2 Manfaat Organizational Citizenship Behavior**

Menurut Podsakoff et.al, (2015:36), OCB diyakini dan terbukti dapat memberikan manfaat yang besar terhadap organisasi, diantaranya adalah berikut:

1. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan produktivitas rekan kerja.
  - a. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.
  - b. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan menjadi suatu kebiasaan yang baik pada unit kerja atau kelompok.

2. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan produktivitas manajer.
  - a. Karyawan yang menampilkan perilaku civic virtue akan membantu manajer mendapatkan umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.
  - b. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan membantu manajer terhindar dari krisis manajemen.
3. *Organizational Citizenship Behavior* menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
  - a. Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan.
  - b. Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting.
  - c. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut.
  - d. Karyawan yang menampilkan perilaku sportmanships akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.



4. *Organizational Citizenship Behavior* membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
  - a. Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril, sehingga anggota kelompok tidak perlu menghabiskan energi dan waktu.
  - b. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.
5. *Organizational Citizenship Behavior* dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
  - a. Menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.
  - b. Menampilkan perilaku *courtesy* akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.
6. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
  - a. Perilaku menolong dapat meningkatkan moril dan kerekatan serta perasan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik.
  - b. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportsmanship* akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.

7. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan stabilitas kerja organisasi.
  - a. Membantu tugas karyawan yang tidak hadir ditempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas dari kinerja unit kerja.
  - b. Karyawan yang conscientious cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.
8. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
  - a. Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.
  - b. Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi.
  - c. Karyawan yang menampilkan perilaku conscientiousness akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

### **2.1.3.3 Indikator Organizational Citizenship Behavior**

Podsakoff et al. (2015) membagi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi tujuh indikator:

1. Perilaku membantu

Yaitu perilaku membantu teman kerja secara sukarela dan mencegah terjadinya masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Dimensi ini merupakan komponen utama dari OCB. Organ menggambarkan dimensi ini sebagai perilaku altruism, pembuat/ penjaga ketenangan dan menyemangati teman kerja. Dimensi ini serupa dengan konsep fasilitas interpersonal, perilaku membantu interpersonal, OCB terhadap individu (OCB-I) dan perilaku membantu orang lain.

2. Kepatuhan terhadap organisasi

Yaitu perilaku yang melakukan prosedur dan kebijakan perusahaan melebihi harapan minimum perusahaan. Karyawan yang menginternalisasikan peraturan perusahaan secara sadar akan mengikutinya meskipun pada saat sedang diawasi. Dimensi ini serupa dengan konsep kepatuhan umum dan menaati peraturan perusahaan.

3. *Sportsmanship*

Yaitu tidak melakukan keluhan mengenai ketidaknyamanan bekerja, mempertahankan sikap positif ketika tidak dapat memenuhi keinginan pribadi, mengizinkan seseorang untuk mengambil tindakan demi kebaikan kelompok. Dimensi ini serupa dengan konsep menghargai perusahaan dan tidak mengeluh.

#### 4. Loyalitas terhadap organisasi

Didefinisikan sebagai loyalitas terhadap organisasi, meletakkan perusahaan diatas diri sendiri, mencegah dan menjaga perusahaan dari ancaman eksternal, serta mempromosikan reputasi organisasi.

#### 5. Inisiatif individual

Sama dengan apa yang disebut Organ sebagai kesadaran (*conscientiousness*), merupakan derajat antusiasme dan komitmen ekstra pada kinerja melebihi kinerja maksimal dan yang diharapkan. Dimensi ini serupa dengan konsep kerja pribadi dan sukarela mengerjakan tugas.

#### 6. Kualitas sosial

Dijelaskan sebagai tindakan keterlibatan yang bertanggung jawab dan konstruktif dalam proses politik organisasi, bukan hanya mengekspresikan pendapat mengenai suatu pemberian, tetapi mengikuti rapat, dan tetap mengetahui isu yang melibatkan organisasi.

#### 7. Perkembangan diri

Meliputi keterlibatan dalam aktivitas untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman seseorang sebagai keuntungan bagi organisasi.

### **2.1.4 Komitmen Organisasi**

Konsep komitmen organisasional berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut.

#### **2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Pada hakekatnya definisi dari komitmen organisasi berbeda-beda tergantung dari sudut pandang mana kita memandang masalah komitmen organisasi ini, namun tujuan dari komitmen organisasi itu sama.

Menurut Kharis (2015:54) menjelaskan bahwa:

“Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.”

Sedangkan menurut Moorhead dan Griffin (2015:134) komitmen organisasi adalah:

“Sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.”

Menurut Kreitner dan Kinicki (2015:61) :

”Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi”.

Sedangkan menurut Mowday dalam Sopiah (2016:155):

“Definisi komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.”

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

#### **2.1.4.2 Faktor-faktor Pembentuk Komitmen Organisasi**

Menurut Hasibuan (2016:78) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

2. Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

3. Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

4. Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang.

5. Faktor Kemampuan Keterampilan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditunjukkan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

#### 6. Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

#### **2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut David dalam Sopiah (2016:163), empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

#### **2.1.4.4 Perilaku Komitmen Organisasi**

Menurut Spencer dan Spencer (2015:87) perilaku komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Usaha aktif

Melakukan usaha aktif agar selaras dengan berpakaian dengan tepat, dan menghargai norma-norma organisasi.

2. Menjadi model "*Organizational Citizenship Behaviors*"

Menunjukkan loyalitas, kemauan, membantu kolega menyelesaikan tugasnya, menghargai mereka yang memiliki otoritas.

3. Kesadaran terhadap tujuan menyatakan komitmen

Memahami dan secara aktif mendukung misi dan sasaran organisasi; mengaitkan tindakan dan prioritasnya untuk memenuhi kebutuhan organisasi; memahami kebutuhan untuk kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar.

4. Melakukan pengorbanan personal atau professional

Mendahulukan kebutuhan organisasi di atas kebutuhan sendiri; melakukan pengorbanan pribadi untuk memenuhi kebutuhan organisasi di atas identitas dan prefensi professional dan kepentingan keluarga.



5. Membuat keputusan yang tidak populer

Mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi meskipun mereka tidak populer, atau kontroversial.

6. Mengorbankan kebaikan unit sendiri untuk organisasi

Mengorbankan kepentingan jangka pendek departemennya sendiri untuk kebaikan jangka panjang organisasi; meminta orang lain melakukan pengorbanan untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang lebih besar.

#### **2.1.4.5 Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Kharis (2015:54) indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Kemauan Karyawan

Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

2. Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.

3. Kebanggaan karyawan pada organisasi

Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

### **2.1.5 Kedisiplinan**

Disiplin merupakan tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan. Disiplin adalah suatu tata tertib yang dapat mengatur tatanan kehidupan pribadi dan kelompok.

#### **2.1.5.1 Pengertian Kedisiplinan**

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2015:291).

Menurut Sutrisno, (2017:94) menjelaskan bahwa

“Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”.

Menurut Hasibuan (2016:193)

“Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.” Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.”

Menurut Rivai & Sagala (2016:825) :

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.”

Sedangkan menurut Nitisemito (2015:66)

“Disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.”

Berdasarkan dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku karyawan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **2.1.5.2 Bentuk-bentuk Kedisiplinan**

Terdapat empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai & Sagala (2016:825-826). Keempat prespektif tersebut antara lain:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakun-perilaku yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

### **2.1.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan**

Hasibuan (2016:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

## 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

## 3. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

## 4. Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

## 5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

### **2.1.5.4 Jenis-jenis Kedisiplinan**

Menurut Hartatik (2015:190) jenis-jenis disiplin kerja yaitu :

#### 1. Disiplin diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima

nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

## 2. Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patuh, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.

## 3. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan.

## 4. Disiplin korektif

Disiplin ini dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang.

## 5. Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

### **2.1.5.5 Indikator Kedisiplinan**

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2017:94) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan, aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

## **2.1.6 Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

### **2.1.6.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya target, standar atau kriteria yang sudah disepakati bersama.

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri dalam Harsuko 2016:32).

Menurut Sinambela (2017:43) mengemukakan bahwa :

“Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.”

Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Simanjuntak (2016:212) mengatakan bahwa:

“Kinerja pegawai adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Menurut Simamora (2015:12), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

Menurut Byars dan Rue (dalam Harsuko 2016:33) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

#### **2.1.6.2 Kriteria-Kriteria Kinerja Pegawai**

Menurut Schuler dan Jackson dalam Harsuko (2015:34) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:



1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDMnya ramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

### **2.1.6.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Steers (dalam Cahyono & Suharto, 2017:43) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Menurut Mc. Cormick dan Tiffin (dalam Cahyono & Suharto, 2017:44) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Variabel individu

Variabel inividu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian.

2. Variabel situasional Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:

- 1) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.
- 2) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.

#### **2.1.6.4 Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja menurut Riani (2018:19) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Tujuan Evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

- a) Telaah Gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.

- b) Kesempatan Promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

## 2. Tujuan Pengembangan

- a) Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
- b) Mengukuhkan dan Menopang Prestasi Kerja. Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.
- c) Meningkatkan Prestasi Kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.
- d) Menentukan Tujuan-Tujuan Progresi Karir. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
- e) Menentukan Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

### 2.1.6.5 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Simanjuntak (2016:215) yang menjadi indikator atau tolak ukur untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada empat indikator, yaitu :

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### 2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

Tabel 2.1

#### Penelitian-Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Yumna Dalian Putri dan Hamidah Nayati Utami  Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 46 No.1 Mei 2017	2017	PENGARUH <i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR</i> (OCB) TERHADAP KINERJA (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu)	Variabel Independen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)  Variabel Dependen: Kinerja  Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.	Variabel Independen: Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja	Hasil penelitian dan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada Uji F, yaitu antara variable-variabel OCB yakni <i>Altruism</i> (X1), <i>Conscientiousness</i> (X2), <i>Sportsmanship</i> (X3), <i>Courtesy</i> (X4), <i>Civic Virtue</i> (X5) sebagai variable independen secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada Uji t salah satu variabel bebas yaitu <i>Courtesy</i> (X4) secara

No	Peneliti	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
						parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Linda Kartini Ticoalu  Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 782-790	2013	<i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN</i>	Variabel Independen: <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> dan komitmen organisasi  Variabel Dependen: Kinerja  Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.	Variabel Independen: Disiplin Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Utama Manado.
3	Luvia Irma Sari Jurnal Manajemen Vol. 5, No. 2 Des. 15	2015	ENGARUH <i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)</i> , KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ULTRA JAYA MILK CABANG YOGYAKARTA	Variabel Independen: <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> , Komitmen organisasi, Disiplin Kerja  Variabel Dependen: Kinerja  Teknik analisis yang digunakan adalah regresi	-	Ada pengaruh positif dan signifikan antara <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> terhadap kinerja karyawan PT. Ultra Jaya Yogyakarta, dengan taraf signifikan 0,05. Ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja

No	Peneliti	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
				linier berganda.		karyawan PT. Ultra Jaya Milk Cabang Yogyakarta.
4	Ardika Triwibowo Dan Ramon Zamora Jurnal Equilibiria, Vol. 3 No. 2, 2016	2016	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN GRAPARI TELKOMSEL CABANG BATAM	Variabel Independen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan komitmen organisasi  Variabel Dependen: Kinerja  Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.	Variabel Independen: Lingkungan Kerja	1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam. 2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam. 4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara

No	Peneliti	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
						bersama-sama terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam.
5	M. Aditya Putra Pratama, Fareshti Nurdiana Dihan (2017)  Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi, Vol. 8 No. 2 : 115-135, Oktober 2017, ISSN. 2085-7721		Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Variabel Independen: Disiplin Kerja dan komitmen organisasi  Variabel Dependen: Kinerja  Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.	Variabel Independen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan b. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan c. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasional dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
6	Ary Priyambodo, Agus Nugraha  Ilomata International Journal of Social Science P-ISSN: 2714-898X; E-ISSN:	2019	<i>The Influence of Work Discipline, Coordination, and Communication on Employee Performance at the Curug Flight Facility Calibration Center In Tangerang Indonesia</i>	Variabel Independen: Disiplin Kerja  Variabel Dependen: Kinerja  Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier	Variabel Independen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Komitmen Organisasi	Tidak ada pengaruh signifikan dan tidak ada pengaruh signifikan terhadap pekerjaan kedisiplinan, koordinasi dan komunikasi bersama atas kinerja karyawan



No	Peneliti	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	2714-8998 Vol. 1 No. 1 October 2019 page:35-42			berganda.		di Curug Flight Fasilitas Pusat Kalibrasi Tangerang Indonesia sebesar 71,6% dan sisanya 28,4% yang berpengaruh kinerja karyawan yang tidak diteliti.
7	Hairoman  JAIPTEKIN   Jurnal Aplikasi IPTEK Indonesia ISSN Print: 2548-348X – ISSN Online: 2548-3498	2018	<i>Influence Of Discipline On Employee Performance In Regional Disaster Management Agency Kota Sungai Penuh</i>	Variabel Independen: Displin Kerja  Variabel Dependen: Kinerja  Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.	Variabel Independen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Komitmen Organisasi	Hasil penelitian ini adalah: diperoleh nilai signifikansi dan $\alpha (0,05) > 0,05$ (signifikan) artinya ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Dinas Kota Sungai Penuh. maka semakin baik disiplinnya semakin baik kinerja karyawan. Pengaruh disiplin di kinerja karyawan Pada Penanggulangan Bencana Daerah Dinas di Kota Sungai Penuh Kota dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

No	Peneliti	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
8	Eeman Mallick et al.  Management and Labour Studies Journal 39(4) 1-2	2020	Organizational Citizenship Behaviour, Job Performance and HR Practices: A Relational Perspective	Variabel Independen: Organizational Citizenship Behaviour  Variabel Dependen: Kinerja  Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.	Penelitian ini menggunakan variable Human Resources Practices	Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara OCB dan prestasi kerja serta menganalisis hubungan interaktif antara OCB dan praktek sumber daya manusia (SDM) dengan dampak yang sesuai pada kinerja pekerjaan. Temuan tersebut mengungkapkan bahwa OCB memiliki hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja.
9	Mahir Pradana, Mahendra Fakhri, Alini Gilang, Puti Khairin  Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 19, No. 2, September 2018, p. 88-100	2018	<i>Determinants Of Organizational Citizenship Behavior: The Case Of An Indonesian Insurance Company</i>	Variabel: Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Teknik analisis yang digunakan adalah analisis factor.	Penelitian ini membentuk lima faktor yaitu faktor toleransi, faktor perilaku bantuan, faktor kepatuhan, faktor partisipasi dan faktor loyalitas. Faktor toleransi merupakan faktor paling dominan dari OCB.
10	Indra Taruna Anggapradja Ronny Wijaya	2016	<i>Effect Of Commitment Organization, Organizational</i>	Variabel Independen: Organizational Citizenship	Variabel Independen: Disiplin kerja	Kesimpulan dari penelitian ini bahwa variabel komitmen

No	Peneliti	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Jurnal of Applied Management (JAM) Volume 15 Number 1, March 2017		<i>Culture, And Motivation To Performance Of Employees</i>	<i>Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi</i>  Variabel Dependen: Kinerja  Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.		organisasi, budaya organisasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INTI.
11	Sang Putu Krisna Adhi Pranata, Putu Ngurah Suyatna Yasa and Ni Wayan Sitiari  Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha Volume 7, Nomor 1, 2020, pp. 65-72 EISSN 2579-8162 ISSN 2355-4150	2020	<i>The Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Towards Work Stress and Performance of Employees in Income Agency Regional City of Denpasar</i>	Variabel Independen: <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>  Variabel Dependen: Kinerja	Variabel Independen: Stress kerja  Teknik analisis yang digunakan adalah SEM.	1) OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) OCB berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, 3) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 4) Stres kerja merupakan variabel mediasi yang menghubungkan OCB variabel dengan kinerja karyawan.
12	Salim	2017	<i>The Influence of</i>	Variabel	Variabel	Hasil empiris

No	Peneliti	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Musabah Bakhit Al Zefeiti1, Noor Azmi Mohamad  International Review of Management and Marketing, 2017, 7(2), 151-160.		<i>Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance</i>	Independen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)  Variabel Dependen: Kinerja	Independen: Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Variabel Dependen: Prestasi Kerja  Teknik analisis data terdiri dari analisis faktor konfirmatori, dan analisis pemodelan persamaan struktural.	menunjukkan bahwa semua subskala komitmen organisasi (afektif, normatif, dan Kelanjutan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap dimensi prestasi kerja, kontekstual dan kinerja.
13	Ratna Djuwita  Journal of Accounting Auditing and Business – Vol.1, No.1, 2018	2018	<i>The Influence of Organizational Commitment, Implementation of Accounting Information System and Workplace Environment to The Performance of Work Unit</i>	Variabel Independen: Komitmen Organisasi  Variabel Dependen: Kinerja  Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.	Variabel Independen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB), Lingkungan Kerja dan SIA	(1) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja unit kerja di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, (2) Penerapan Informasi Akuntansi Sistem berpengaruh positif terhadap kinerja unit kerja di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan, (3) Lingkungan kerja terkena dampak positif di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan.
14	Rahayu Puji Suci & Mohamad	2015	<i>The Influence of Employee Training and Discipline Work</i>	Variabel Independen: Komitmen	Variabel Independen: <i>Organizational</i>	Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan

No	Peneliti	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Syafi'I Idrus  Review of European Studies; Vol. 7, No. 11; 2015 ISSN 1918-7173 E-ISSN 1918-7181 Published by Canadian Center of Science and Education		<i>against Employee Performance PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero)</i>	Organisasi  Variabel Dependen: Kinerja  Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.	<i>Citizenship Behavior</i> (OCB), Pelatihan	mempengaruhi kinerja karyawan di SBU Merpati Maintenance Facility (MMF) di Surabaya, Indonesia pada PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero).
15	Sarwani  SINERGI, Volume 6, Number 2 September 2016	2016	<i>The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees</i>	Variabel Independen: Disiplin  Variabel Dependen: Kinerja  Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.	Variabel Independen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB), Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau secara parsial disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kedua variabel independen yang diteliti menunjukkan bahwa memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.
16	Suharto, Suyanto, Nedi Hendri	2019	<i>The Impact of Organizational Commitment on Job Performance</i>	Variabel Independen: Komitmen Organisasi	Variabel Independen: <i>Organizational Citizenship</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi

No	Peneliti	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	International Journal of Economics and Business Administration on Volume VII, Issue 2, 2019			Variabel Independen: Kinerja	<i>Behavior</i> (OCB), Disiplin Kerja  Teknik analisis yang digunakan adalah SEM.	multikultural berpengaruh langsung keadilan organisasi, kompetensi multikultural secara langsung mempengaruhi organisasi komitmen, kompetensi multikultural tidak berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja, keadilan organisasi secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi, organisasi keadilan tidak memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi kerja, dan komitmen organisasi secara langsung mempengaruhi kinerja pekerjaan.
17	Nurwati, Alida Palilati Rahmat Madjid, Nasrul International Research Enthusiast	2015	<i>The Influence of Discipline and Competency toward Employee's Performance</i>	Variabel Independen: Disiplin Kerja  Variabel Dependen: Kinerja	Variabel Independen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB), Komitmen Organisasi	(1) Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) Kompetensi berpengaruh

No	Peneliti	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	SocietyInc. (IRES Inc.) May 22-23, 2015			Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.		positif terhadap kinerja karyawan, (3) Disiplin dan Kompetensi berpengaruh positif pengaruh terhadap kinerja karyawan.
18	Le Thi Minh Loan  Management Science Letters 10 (2020) 3307–3312	2020	<i>The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction</i>	Variabel Independen: Komitmen Organisasi  Variabel Dependen: Kinerja  Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.	Variabel Independen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB), Disiplin  Variabel mediator: Kepuasan Kerja  Variabel Dependen: Prestasi Kerja	Komitmen organisasi berdampak positif pada prestasi kerja; organisasi komitmen berdampak positif pada kepuasan kerja; kepuasan kerja berdampak positif pada pekerjaan kinerja ketika komitmen organisasi dikendalikan.
19	Jack Henry Syauta  International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www.ijbmi.org Volume 1 Issue 1 III	2012	<i>The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)</i>	Variabel Independen: Komitmen Organisasi  Variabel Dependen: Kinerja	Variabel Independen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB), Budaya Organisasi  Variabel Dependen: Kepuasan Kerja  Teknik analisis yang digunakan	Hasilnya menunjukkan bahwa Budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Organisasi budaya mampu mempengaruhi kinerja jika dimediasi oleh kepuasan kerja. Sedangkan organisasi

No	Peneliti	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	December. 2012 III PP.69-76				adalah SEM-PLS.	komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui pekerjaan kepuasan.
20	Aprilynn Clarissa Simatupang, Putu Saroyeni P  IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 6. Ver. I. (June. 2018), PP 31-37	2018	<i>The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance</i>	Variabel Independen: Disiplin, Komitmen Organisasi  Variabel Dependen: Kinerja  Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.	Variabel Independen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Hasil analisis menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Biro Administrasi Umum Rektorat Universitas Cenderawasih. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Administrasi Umum Rektorat Universitas Cenderawasih Biro. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Biro Administrasi Umum Rektorat Universitas



No	Peneliti	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
						Cenderawasih.
21	Tomy Fitrioa, Budiyantha and Agustedia  Journal Accounting 6 (2020) 1351–1360	2020	<i>The rule of Organizational Citizenship Behavior and innovative work behavior in mediating the influence of organizational commitment and culture to employee performance</i>	Variabel Independen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)  Variabel Dependen: Kinerja	Variabel Independen: Inovasi Kerja  Teknik analisis yang digunakan adalah SEM-PLS.	(1) Variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (3) OCB dimediasi penuh pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dan (4) IWB secara parsial memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
22	Mohammad Ali Kashef  Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business APRIL 2013 VOL 4, NO 12	2013	<i>Organizational Commitment and Its Effects on Organizational Performance</i>	Variabel Independen: Komitmen Organisasi  Variabel Dependen: Kinerja	Variabel Independen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB), Disiplin Kerja  Teknik analisis yang digunakan adalah kualitatif.	Komitmen terhadap pekerjaan dan kelompok kerja, terutama dalam situasi sulit, lebih penting dan menentukan. Mungkin yang terbaik waktu untuk mengevaluasi komitmen karyawan adalah ketika kesulitan muncul.
23	Setyo Riyanto	2017	<i>The Effect of Training and Organizational</i>	Variabel Independen: Komitmen	Variabel Independen: Pelatihan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan

No	Peneliti	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Saudi Journal of Humanities and Social Sciences Vol-2, Iss-8(Aug, 2017):611-620		<i>Commitment on Performance of State University of Jakarta Student Cooperative (KOPMA UNJ) Management</i>	Organisasi  Variabel Dependen: Kinerja  Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.		dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Korelasi tertinggi antara dimensi target yang terdapat pada variabel pengembangan sumber daya manusia dan variabel dimensi kualitas kerja dalam variabel kinerja.
24	Alexandra Mihaela Popescu  Procedia Economics and Finance 22 ( 2015 ) 645 – 654	2014	<i>Organization's age and Organizational Citizenship Behavior (OCB), performance criteria at SMEs level. Case study - Bucharest – Ilfov development region</i>	Variabel Independen: <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>  Variabel Dependen: Kinerja	Variabel Independen: Umur Organisasi  Teknik analisis yang digunakan adalah kualitatif.	a) Dalam kasus pertumbuhan omset, ada hubungan yang tinggi antara OCB dan Altruisme dan Kesopanan, tanpa memandang usia UKM; dalam kasus penurunan omset, OCB punya hubungan tinggi dengan Altruisme, Kesopanan dan Kesadaran; b) Antara OCB dan komponennya ada yang positif korelasi, yang berarti bahwa level OCB berubah dengan cara yang sama dengan

No	Peneliti	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
						perubahan level komponennya (misalnya jika tingkat kesadaran tumbuh, OCB juga akan tumbuh); c) Perkembangan positif dari omzet disebabkan oleh OCB yang tinggi dan evolusi negatif ke level OCB yang rendah;
25	Mochamad Soelto  Archives of Business Review – Vol. 8, No.5	2020	<i>The Implication Of Job Satisfaction That Influence Workers To Practice Organizational Citizenship Behavior (Ocb) In The Work Place</i>	Variabel Independen: <i>Organizational Citizenship Behavior (Ocb)</i>  Variabel Dependen: Kinerja	Variabel Independen: Kepuasan Kerja  Teknik analisis yang digunakan adalah SEM-PLS.	Hasil penelitian menunjukkan Organisasi politik berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi yang berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Distributor. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, organisasi politik tidak berpengaruh terhadap perilaku organisasional

No	Peneliti	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
						<p>kewarganegaraan (OCB). Iklim organisasi yang berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). Budaya organisasi yang berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). Kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB).</p>

Keunggulan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini tidak hanya meneliti *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai tetapi menganalisis bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, komitmen organisasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai sehingga diharapkan bisa menjadi acuan bagi instansi untuk menentukan kebijakan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Selain itu penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang bertujuan untuk menjelaskan bagaimana perubahan dalam setiap variabel independen terkait dengan perubahan pada variabel dependen, analisis ini yang memiliki 4 (empat)

asumsi klasik yang perlu dipenuhi sehingga hasil analisis yang akan diperoleh akurat dan dapat dipercaya untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Menurut Sugiyono (2016:89), kerangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berikut kerangka pemikiran yang disusun dalam penelitian ini:

### **2.2.1 Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja**

#### **Pegawai**

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Sebagian besar dari kita akan lebih memilih bekerja untuk perusahaan yang diisi oleh *good citizens* daripada untuk suatu perusahaan yang pekerjanya tidak memiliki kepedulian. Selain itu, sebuah perusahaan yang penuh dengan *good citizens* terlihat sebagai tempat kerja yang lebih menyenangkan daripada sebuah perusahaan yang penuh dengan orang-orang yang tidak membantu mencoba mengerjakan sesuatu, bahkan hal minimal yang diperlukan untuk menghindari masalah. Sejauh mana pengaruh OCB terhadap kinerja organisasi sangat sulit dijawab karena *organizational citizenship* sering tidak dikenal sebagai bagian dari penilaian kinerja formal dan *system reward* (Greenberg and Baron, 2017:373). Robbins dan Judge (2015:21), bahwa organisasi memiliki karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari pada organisasi lainnya.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bersifat sukarela dan tidak dapat diminta oleh atasan dalam pemenuhan kontrak kerja formal karyawan, karyawan dapat menunjukkan, menyembunyikan atau menentang OCB sebagai reaksi untuk mengubah kondisi tempat kerja. Dari perspektif manajer, OCB merupakan usaha lebih karyawan yang meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Meskipun terlihat sederhana atau tersembunyi, OCB mempunyai pengaruh yang besar ketika dilaksanakan oleh banyak individu dan unit organisasi secara keseluruhan setiap waktu. Contoh tindakan atau usaha lebih karyawan yang membentuk OCB dapat berupa: membantu mengorientasikan karyawan baru meskipun tidak diminta, menghadiri rapat yang tidak diperintahkan tetapi sangat penting, atau membantu rekan kerja yang tidak masuk. Memahami faktor-faktor yang memunculkan atau menghilangkan OCB dapat membantu manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan (Ryan, 2016:124).

### **2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Komitmen karyawan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Komitmen mengekspresikan baik dalam pikiran maupun tindakan dan usaha untuk mengidentifikasi kepentingan orang yang loyal terhadap obyek-obyek tersebut. Komitmen merupakan sikap seseorang dalam mengidentifikasikan dirinya terhadap organisasi beserta nilai-nilai dan tujuannya, serta keinginan tetap menjadi anggota untuk mencapai tujuan. Jika karyawan merasa bahwa sikap dan nilai yang dianutnya sejalan dengan nilai-nilai yang ditetapkan dalam organisasi maka akan mendorong karyawan untuk mencapai

tujuan organisasi, hal ini penting dalam upaya meningkatkan kinerja (Prawira, 2015).

Keterkaitan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai sangatlah penting dalam sebuah organisasi. Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Komitmen organisasi sendiri adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusahan keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans dalam Wibowo, 2016:78).

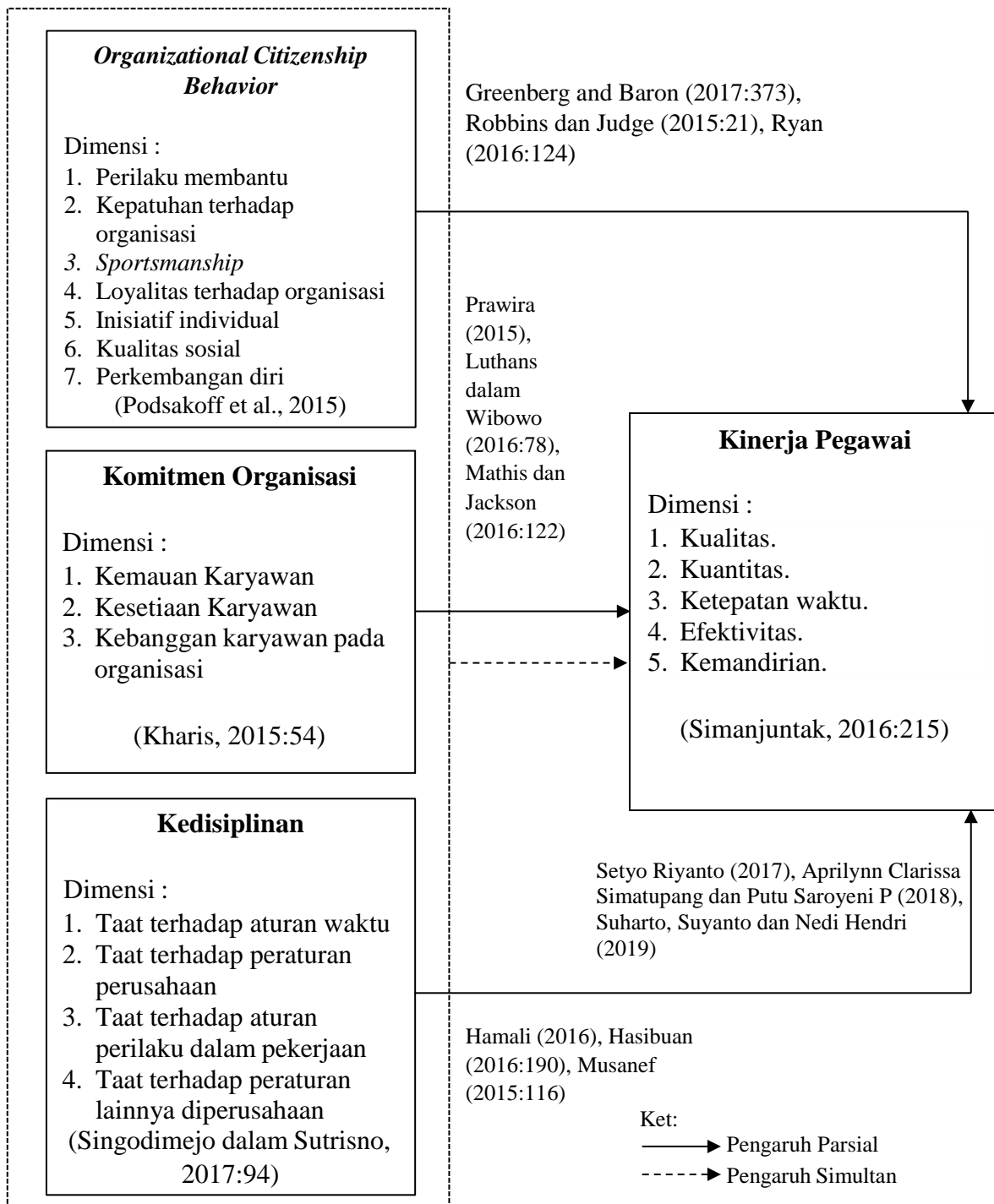
Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi memperbaiki kinerja secara individual, kelompok maupun organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi perputaran dan kinerja organisasi (Mathis dan Jackson, 2016:122).

### **2.2.3 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan ketaatan seseorang pegawai kepada perusahaan. Individu yang memiliki kedisiplinan yang tinggi maka akan menunjukkan kinerja yang baik. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2016).

Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin adalah merupakan cerminan besarnya tanggungjawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai datang ke kantor ataupun perusahaan dengan teratur dan tepat waktu. Mereka berpakaian serba baik pada tempat bekerjanya. Mereka menggunakan bahan- bahan dan perlengkapan dengan hati-hati. Mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan menyelesaikan dengan sangat baik (Hasibuan, 2016:190).





**Gambar 2.1 Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Berikut adalah hipotesis pada penelitian ini:

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung

H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, komitmen organisasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Menurut Sugiyono (2016:5) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk memberikan gambaran secara terstruktur, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2016:39) penelitian deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini penulis mencoba mendeskripsikan atau menguraikan permasalahan yang berkaitan dengan *Organization Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.

Sedangkan penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2016:39) yaitu memeriksa benar tidaknya apabila di jelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan ditempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupannya. Penelitian verifikatif pada dasarnya

untuk menguji teori dengan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel *Organization Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai.

### **3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel**

Definisi variabel dan operasional variabel penelitian merupakan variabel-variabel yang harus didefinisikan dengan jelas agar tidak terjadi pengertian berarti ganda. Definisi variabel juga menjadi batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Dengan variabel inilah penelitian bisa diolah sehingga dapat diketahui cara pemecahan masalahnya.

#### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari untuk kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016: 61). Penelitian ini mencakup dua variabel, yaitu variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen). Variabel independent adalah variabel yang diduga sebagai sebab di variabel independen dalam penelitian ini yaitu: *Organization Citizenship Behavior* ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dan Kedisiplinan ( $X_3$ ). Variabel dependent adalah variabel yang dijelaskan/dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan peneliti untuk mempermudah dalam mengukur dan memahami variabel-variabel penelitian. Berdasarkan pengertian dari ketiga variabel yang akan diteliti diatas. Peneliti menetapkan sub variabel, kemudian dikembangkan menjadi indikator-indikator yang dijadikan sebagai item-item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuesioner. Agar lebih jelas mengenai operasionalisasi variabelnya, maka dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini :

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No.
Organizational Citizenship Behavior  Menurut Organ dalam Budihardjo, (2016:98) OCB adalah suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbangan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi	Perilaku membantu	Bersedia membantu rekan kerja	Tingkat kesediaan membantu rekan kerja	Ordinal	1
		Peduli terhadap kondisi rekan kerja	Tingkat kepeduli anterhadap kondisi rekan kerja	Ordinal	2
	Kepatuhan terhadap Organisasi	Patuh terhadap aturan di tempat kerja	Tingkat kepatuhan terhadap aturan di tempat kerja	Ordinal	3
		Menunjukkan perilaku yang baik di tempat kerja	Tingkat perilaku yang baik di tempat kerja	Ordinal	4
	Sportmanship	Tidak mengeluh tentang tugas	Tingkat kesediaan pada tugas dan	Ordinal	5

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No.
		dan kebijakan perusahaan	kebijakan perusahaan		
		Mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan	Tingkat kemudahan dalam beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan	Ordinal	6
	Loyalitas terhadap organisasi	Ikut serta dalam kegiatan perusahaan	Tingkat keikutsertaan dalam kegiatan perusahaan	Ordinal	7
		Mampu mencegah dan menjaga organisasi dari ancaman eksternal	Kemampuan mencegah dan menjaga organisasi dari ancaman eksternal	Ordinal	8
	Inisiatif individual	Mampu berinisiatif dalam bekerja	Tingkat kemampuan berinisiatif dalam bekerja	Ordinal	9
		Sukarela dalam mengerjakan tugas	Tingkat kesukarelaan dalam mengerjakan tugas	Ordinal	10
	Kualitas sosial	Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	Tingkat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	Ordinal	11
		Bersedia bersikap sopan terhadap atasan dan rekan kerja	Tingkat kesediaan bersikap sopan terhadap atasan dan rekan kerja	Ordinal	12
	Perkembangan diri	Kesediaan mengikuti training untuk	Tingkat kesediaan mengikuti	Ordinal	13

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No.	
		meningkatkan kemampuan dan kinerja	training untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja			
<p>Komitmen Organisasi</p> <p>Menurut Kharis (2015:54) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.</p>	Kemauan karyawan	Keinginan berkarir di tempat kerja	Tingkat keinginan berkarir di tempat kerja	Ordinal	14	
		Kepedulian terhadap pekerjaan	Tingkat kepedulian terhadap pekerjaan	Ordinal	15	
	Kesetiaan karyawan	Kesetiaan terhadap organisasi	Tingkat kesetiaan terhadap organisasi	Ordinal	16	
		Keinginan bertahan dengan pekerjaan	Tingkat keinginan bertahan dengan pekerjaan	Ordinal	17	
		Pengabdian kepada organisasi	Tingkat pengabdian kepada organisasi	Ordinal	18	
	Kebanggaan karyawan pada organisasi	Rasa percaya terhadap organisasi	Tingkat kepercayaan terhadap organisasi	Ordinal	19	
		Bangga bekerja pada organisasi	Tingkat kebanggaan bekerja pada organisasi	Ordinal	20	
	Kedisiplinan	Taat terhadap aturan waktu	Ketaatan pada jam masuk kerja	Tingkat ketaatan pada jam masuk kerja	Ordinal	21
			Ketaatan pada jam Istirahat	Tingkat ketaatan pada jam Istirahat	Ordinal	22
			Ketaatan pada jam pulang kerja	Tingkat ketaatan pada jam pulang kerja	Ordinal	23

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No.	
dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.	Taat terhadap aturan organisasi	Kepatuhan dalam menaati aturan dalam organisasi	Tingkat kepatuhan dalam menaati aturan dalam organisasi	Ordinal	24	
		Cara berpakaian	Tingkat kerapihan dalam berpakaian	Ordinal	25	
		Sikap saling menghormati dengan rekan kerja	Tingkat sikap saling menghormati dengan rekan kerja	Ordinal	26	
	Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan	Ketelitian dalam menjalankan pekerjaan	Tingkat ketelitian dalam menjalankan pekerjaan	Ordinal	27	
		Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan aturan yang berlaku	Tingkat kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan aturan yang berlaku	Ordinal	28	
		Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi	Ketaatan pada norma yang berlaku	Tingkat ketaatan pada norma yang berlaku	Ordinal	29
	Kinerja Pegawai Menurut Sinambela (2017:43) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.	Kualitas	Hasil pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan	Tingkat kesesuaian hasil pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan	Ordinal	30
			Keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan	Tingkat keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal	31
		Kuantitas	Mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah	Tingkat kemampuan mengerjakan tugas sesuai dengan target	Ordinal	32



Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No.
		ditetapkan	yang telah ditetapkan		
		Waktu dalam bekerja	Tingkat ketepatan waktu dalam bekerja	Ordinal	33
	Ketepatan Waktu	Pekerjaan selesai tepat pada waktunya	Tingkat ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	Ordinal	34
		Datang dan pulang kerja tepat waktu	Tingkat ketepatan waktu datang dan pulang kerja tepat waktu	Ordinal	35
	Efektivitas	Efisiensi dan efektivitas kerja	Tingkat efisiensi dan efektivitas kerja	Ordinal	36
	Kemandirian	Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	37
		Tanggung jawab saat mengambil keputusan	Tingkat tanggung jawab saat mengambil keputusan	Ordinal	38

Sumber : Data diolah peneliti

Dari Tabel 3.1 dapat dilihat bahwa rancangan kuesioner jumlah item pernyataan berjumlah 8 pernyataan menggunakan indikator dari dimensi dalam operasionalisasi variabel tersebut.

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi dan sampel dalam penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik sampling tertentu (Sugiyono, 2016:79).

#### 3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono, (2016:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi tersebut dipilih menjadi sampel dengan menggunakan teknik sampling. Penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi yang banyak maka harus dilakukan teknik pengambilan sampling yang tepat. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Populasi dalam penelitian meliputi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung sebanyak 214 orang pegawai.

**Tabel 3.2**

**Jumlah Populasi Berdasarkan Unit Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum  
Kota Bandung Tahun 2019**

No	Unit kerja	Populasi
1	Bidang Perencanaan	12
2	Bidang Pengendalian	32
3	Bidang Pembangunan & Pemeliharaan	68

	Kebinaamargaan	
4	Bidang Pembangunan & Pemeliharaan Pengairan	72
5	Bidang Pengelola Bahan & PJU	30
<b>Jumlah</b>		<b>214</b>

*Sumber : Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung*

### 3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel menurut (Sugiyono, 2016:80) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dengan menggunakan rumusan dari slovin pada taraf 5% maka diperoleh ukuran sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2} = \frac{214}{1 + 214(0.05)^2} = 140$$

Sehingga dalam penelitian ini, sampel yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 140 orang Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung. Menurut Sugiyono (2016:81) pengertian dari teknik sampling adalah teknik pengembalian sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik *probability* sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *simple random sampling* dimana pengambilan sampel dilakukan secara acak.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

#### **3.4.1 Studi Pustaka**

Metode ini digunakan untuk mempelajari dan memahami literatur-literatur yang memuat pembahasan yang berkaitan dengan penelitian.

#### **3.4.2 Penelitian Lapangan**

Penelitian lapangan adalah penelitian dengan menggunakan metode survei, yaitu penelitian yang dilakukan langsung pada objek yang diteliti. Penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner, yaitu membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada Pegawai. Penyebaran kuisisioner dilakukan secara daring (*online*) melalui *Google Form* yang akan disebarakan secara digital kepada responden.

### **3.5 Instrument Penelitian**

Kuesioner yang diajukan dianalisis dan diukur menggunakan skala *Likert* di mana item-item instrumen telah mewakili indikator dari setiap variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2016:133). Untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban tersebut dapat diberi skor sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Kriteria Penilaian Responden**

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2016:133

Kuesioner tersebut perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu agar mengetahui apakah pernyataan-pernyataan di kuesioner tersebut mampu mengukur variabel dalam penelitian ini. Berikut penjelasan mengenai analisis validitas dan reliabilitas.

### 3.5.1 Uji Validitas

Validitas menggambarkan bagaimana kuesioner (pernyataan atau item) benar-benar mampu mengukur apa yang akan diukur. Jadi dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu tes, maka alat tes tersebut semakin tepat mengenai sarannya. Uji validitas penelitian ini menggunakan rumus dari korelasi pearson adapun rumus korelasi person yang digunakan adalah:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

$r$  = koefisien korelasi

$\sum X$  = jumlah skor item

$\sum Y$  = jumlah skor total

$N$  = jumlah responden

Dengan menggunakan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai dari tabel korelasi nilai  $r$  dengan derajat kebebasan  $(n-2)$ , dimana  $n$  menyatakan jumlah banyaknya responden. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel (0.05; dk=n-2)}$  dikatakan valid, sebaliknya jika  $r_{hitung} > r_{tabel (0.05; dk=n-2)}$  tidak valid.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliable apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang berbeda. Teknik perhitungan reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Cronbach's Alpha (Umar, 2015:170) dengan rumus:

$$r_{ii} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_n^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana;

$r_{ii}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyak butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_n^2$  = Jumlah *varians* butir

$\sigma_t^2$  = *varians* total

Koefisien reabilitas skala haruslah diusahakan setinggi mungkin, yang besarnya mendekati satu. Adapun kaidah keputusan menggunakan nilai kritis *alpha cronbrach* yaitu jika nilai koefisien  $\geq 0.60$  maka instrument tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian (Hair et.al, 2016).

### 3.6 Method of Successive Interval (MSI)

*Method of Successive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data ordinal menjadi skala interval. Menurut Riduwan, (2016: 189) analisis MSI dibutuhkan karena data yang diperoleh dari penelitian ini merupakan data ordinal sedangkan untuk menganalisis regresi, data yang digunakan harus berupa data interval. Berikut adalah langkah dalam melakukan *Method of Successive Interval* (MSI), dimana dalam penelitian ini akan digunakan

1. Memperhatikan nilai jawaban dari setiap pertanyaan dalam kuesioner.
2. Untuk setiap pertanyaan tersebut, dilakukan perhitungan ada beberapa responden yang menjawab skor 1, 2, 3, 4, 5 = frekuensi (f).
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya = (p).
4. Dihitung proporsi kumulatifnya (pk).
5. Dengan menggunakan tabel normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Menentukan nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai Z.
7. Menentukan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban dengan rumus sebagai berikut:

$$Scale\ Value = \frac{(Density\ at\ lower\ limit) - (Density\ at\ upper\ limit)}{(Area\ below\ upper\ limit) - (Area\ below\ lower\ limit)}$$

8. Menyesuaikan nilai skala ordinal ke interval, yaitu *Skala Value* (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan jawaban responden yang terkecil melalui transformasi berikut ini.

$$\text{Transformed Scale Value: } SV = SV + \{SV \text{ min} \} + 1$$

### 3.7 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Analisis data mempunyai tujuan untuk menyampaikan dan membatasi penemuan-penemuan hingga menjadi data yang teratur serta tersusun dan lebih berarti. Analisis data yang dilakukan adalah analisis kuantitatif yang dinyatakan dengan angka-angka dan perhitungannya menggunakan metode *standart* yang dibantu dengan program *Statistical Package Social Sciences* (SPSS).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh *Organization Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung. Sebelum analisa regresi linier dilakukan, maka harus diuji dulu dengan uji asumsi klasik untuk memastikan apakah model regresi digunakan tidak terdapat masalah normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokolerasi. Jika terpenuhi maka model analisis layak untuk digunakan.



### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskriptifkan karakteristik setiap variable penelitian (Notoatmodjo, 2016:12). Untuk mengetahui kondisi *Organization Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung. Berikut adalah langkah-langkah analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini:

- 1) skor terendah = 1 (skala likert terendah) x jumlah responden x jumlah pertanyaan
- 2) skor tertinggi = 5 (skala likert tertinggi) x jumlah responden x jumlah pertanyaan
- 3) Interval total = skor tertinggi – skor terendah
- 4) Interval antar kategori = interval total: 5 (jumlah kategori)

Langkah selanjutnya adalah melakukan teknik penghitungan persentase.

Dengan menghitung rumusan sebagai berikut Sugiyono (2009):

$$\text{Persentase Skor} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Dimana *score* aktual adalah *score* sebenarnya untuk masing-masing item, sedangkan *score* ideal adalah nilai yang diperoleh bila semua responden menjawab sangat setuju. Dalam menentukan kondisi dan tingkat kesesuaian masing-masing variabel, maka peneliti membuat pengkategorian dalam garis interval dengan langkah sebagai berikut:

- 1) Jumlah keseluruhan sampel sebanyak 140 orang dan nilai skala terbesar (SS) adalah 5 sedangkan nilai skala terkecil (STS) adalah 1.

2) Maka skor ideal adalah  $5 \times 140 = 700$  dan skor terkecil  $1 \times 140 = 140$ .

Sehingga nilai persentase terkecil adalah,

$$\% \text{ Terkecil} = (\text{Nilai Terkecil} : \text{Nilai Terbesar}) \times 100\% = (140:700) \times 100\% = 20\%.$$

3) Nilai interval diperoleh dengan cara,

$$\text{Interval} = (\% \text{ Terbesar} - \% \text{ Terkecil}) : \text{Banyak Kategori Interpretasi}$$

$$\text{Interval} = (100\% - 20\%) : 5 = 16\%$$

Sehingga didapat nilai interval persentase sebesar 16%.

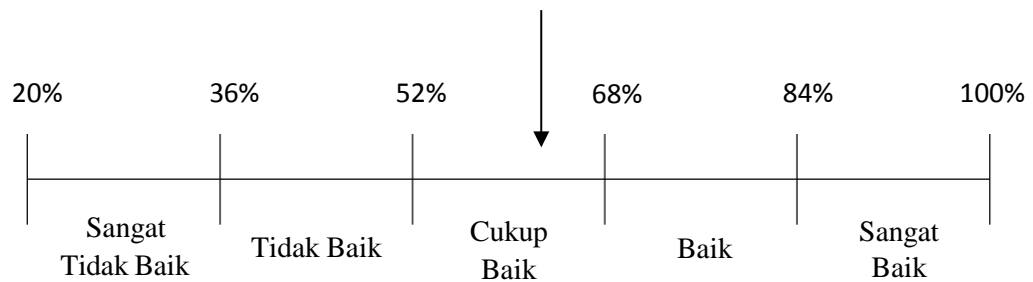
Maka dari perhitungan diatas dapat dibentuk hasil kategori interpretasi pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.4**  
**Kategori Interpretasi Skor**

Interval	Kategori Interpretasi Skor
20,00% - 36,00%	Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju
36,01% - 52,00%	Tidak Baik/Tidak Setuju
52,01% - 68,00%	Cukup
68,01% - 84,00%	Baik/Setuju
84,01% - 100%	Sangat Baik/Sangat Setuju

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2020

Sehingga melalui perhitungan tersebut, dapat diketahui tingkat jawaban responden pada setiap item pertanyaan dengan menggunakan garis kontinum. Garis kontinum adalah garis yang digunakan untuk menganalisa, mengukur, dan menunjukkan seberapa besar tingkat kekuatan variabel yang sedang diteliti, sesuai instrumen yang digunakan.



**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum**

### 3.7.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif menurut Sugiyono (2016:39) yaitu memeriksa benar tidaknya apabila di jelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan ditempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupannya. Penelitian verifikatif pada dasarnya untuk menguji teori dengan pengujian hipotesis.

#### 3.7.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh *Organization Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja

Pegawai akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis, berupa analisis regresi berganda yang merupakan alat analisis untuk mengukur besarnya pengaruh lebih dari satu variabel *independent* terhadap satu variabel *dependent* sebagai faktor prediktor dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = konstanta
- $\beta$  = Koefisien regresi
- $X_1$  = *Organization Citizenship Behavior*
- $X_2$  = Komitmen Organisasi
- $X_3$  = Kedisiplinan
- e = *error (residual)*

Pengukuran asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokolerasi.

#### a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak mempunyai distribusi normal, salah satu metode ujinya adalah dengan menggunakan metode analisis grafik, baik secara normal plot atau grafik histogram (Ghozali, 2016:160). Untuk mendeteksi normalitas data dapat

dilakukan melalui analisis statistik yang salah satunya dapat dilihat melalui *Kolmogorov-Smirnov test* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

$H_0$  = Data residual terdistribusi normal

$H_a$  = Data residual tidak terdistribusi normal

Pedoman pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Nilai sig. Atau signifikan atau nilai probabilitas  $< 0,05$  distribusi adalah tidak normal.
- b. Nilai sig. Atau signifikan atau nilai probabilitas  $> 0,05$  distribusi adalah normal.

**b) Uji Multikolinieritas**

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan metode VIF (*Variance Inflation Factor*). VIF menjelaskan derajat suatu variabel independen yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Sedangkan nilai TOL berkebalikan dengan VIF. TOL adalah besarnya variasi dari satu variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai TOL yang rendah adalah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/TOL$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai  $TOL < 0,10$  atau nilai  $VIF > 10$  (Ghozali, 2016:95) .

**c) Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaa *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*, dengan dasar analisis (Ghozali, 2016:125).

#### **d) Uji Autokorelasi**

Pengujian autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diunitkan menurut waktu (*data time series*) atau ruang data (*data cross section*). Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam model, dapat menggunakan uji *Durbin - Watson* (DW test).

#### **3.7.2.2 Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Menurut Priyatno (2017: 50) koefisien determinasi menunjukkan seberapa

besar persentase variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat, jika  $R^2$  nilainya sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat atau variasi-variabel bebas yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi-variabel terikat. Sebaliknya jika  $R^2$  nilainya sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sempurna, atau variasi-variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan 100% variasi-variabel terikat.

### 3.7.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (uji t) dan penyajian secara simultan (uji F).

#### a. Uji Statistik t

Uji statistik t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan secara parsial. Adapun hipotesisnya dirumuskan sebagai berikut:

- a.  $H_0 = b_i = 0$ , artinya tidak ada pengaruh secara signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b.  $H_0 = b_i \neq 0$ , artinya ada pengaruh secara signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat
- c. Menentukan tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 0.05 (5%). Untuk menilai t hitung digunakan rumus:

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

Dimana:

r = Nilai koefisien korelasi

n = jumlah data pengamatan (sampel)

Kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut:

1. Ho diterima dan Ha belum diterima apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
2. Ho diterima dan Ha belum diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Artinya variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

#### **b. Uji Statistik F**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara bersama-sama apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016:105). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji dua arah dengan hipotesis sebagai berikut:

- a. Ho :  $b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh secara signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama.
- b. Ho :  $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , artinya ada pengaruh secara signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama.
- c. Menentukan tingkat signifikansi yaitu sebesar 0.05 ( $\alpha = 5\%$ )

Penentuan besarnya Nilai F-hitung dapat dicari dengan rumus:



$$F \text{ hitung} = \frac{\frac{R^2}{k-1}}{(1 - R^2) (n - k)}$$

Keterangan:

R = Koefisien Determinan

N = Jumlah Observasi

K = Jumlah Variabel

Kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Ho diterima dan Ha belum diterima apabila  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ . Artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
2. Ho diterima dan Ha belum diterima apabila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ . Artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

### 3.8 Rancangan Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016: 142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Bentuk kuesioner berupa pernyataan-pernyataan yang isinya ingin mengungkap persepsi karyawan mengenai *Organization Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung. Titik tolak dari penyusunan instrumen menurut Sugiyono (2016: 103), adalah variabel-variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti. Dari variabel-variabel tersebut diberikan

definisi operasionalnya, dan selanjutnya ditentukan indikator yang akan diukur. Dari indikator ini kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan. Responden tinggal memilih pernyataan yang sudah disediakan peneliti seperti adanya ilihan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

### **3.9 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis dilaksanakan di instansi Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung yang terletak di Jl. Cianjur No.34, Kacapiring, Kec. Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40271, penelitian dilakukan pada bulan Agustus 2020 sampai Desember 2020.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Menurut Sugiyono (2016:5) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk memberikan gambaran secara terstruktur, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2016:39) penelitian deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini penulis mencoba mendeskripsikan atau menguraikan permasalahan yang berkaitan dengan *Organization Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.

Sedangkan penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2016:39) yaitu memeriksa benar tidaknya apabila di jelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan ditempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupannya. Penelitian verifikatif pada dasarnya untuk menguji teori dengan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik yang digunakan untuk menguji

pengaruh variabel *Organization Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai.

### **3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel**

Definisi variabel dan operasional variabel penelitian merupakan variabel-variabel yang harus didefinisikan dengan jelas agar tidak terjadi pengertian berarti ganda. Definisi variabel juga menjadi batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Dengan variabel inilah penelitian bisa diolah sehingga dapat diketahui cara pemecahan masalahnya.

#### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari untuk kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016: 61). Penelitian ini mencakup dua variabel, yaitu variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen). Variabel independent adalah variabel yang diduga sebagai sebab di variabel independen dalam penelitian ini yaitu: *Organization Citizenship Behavior* ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dan Kedisiplinan ( $X_3$ ). Variabel dependent adalah variabel yang dijelaskan/dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan peneliti untuk mempermudah dalam mengukur dan memahami variabel-variabel penelitian. Berdasarkan pengertian dari ketiga variabel yang akan diteliti diatas. Peneliti menetapkan sub variabel, kemudian dikembangkan menjadi indikator-indikator yang dijadikan sebagai item-item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuesioner. Agar lebih jelas mengenai operasionalisasi variabelnya, maka dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini :

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No.
Organizational Citizenship Behavior  Menurut Organ dalam Budihardjo, (2016:98) OCB adalah suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbangan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi	Perilaku membantu	Bersedia membantu rekan kerja	Tingkat kesediaan membantu rekan kerja	Ordinal	1
		Peduli terhadap kondisi rekan kerja	Tingkat kepeduli anterhadap kondisi rekan kerja	Ordinal	2
	Kepatuhan terhadap Organisasi	Patuh terhadap aturan di tempat kerja	Tingkat kepatuhan terhadap aturan di tempat kerja	Ordinal	3
		Menunjukkan perilaku yang baik di tempat kerja	Tingkat perilaku yang baik di tempat kerja	Ordinal	4
	Sportmanship	Tidak mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan	Tingkat kesediaan pada tugas dan kebijakan perusahaan	Ordinal	5
		Mudah beradaptasi	Tingkat kemudahan	Ordinal	6

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No.
		dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan	dalam beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan		
	Loyalitas terhadap organisasi	Ikut serta dalam kegiatan perusahaan	Tingkat keikutsertaan dalam kegiatan perusahaan	Ordinal	7
		Mampu mencegah dan menjaga organisasi dari ancaman eksternal	Kemampuan mencegah dan menjaga organisasi dari ancaman eksternal	Ordinal	8
	Inisiatif individual	Mampu berinisiatif dalam bekerja	Tingkat kemampuan berinisiatif dalam bekerja	Ordinal	9
		Sukarela dalam mengerjakan tugas	Tingkat kesukarelaan dalam mengerjakan tugas	Ordinal	10
	Kualitas sosial	Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	Tingkat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	Ordinal	11
		Bersedia bersikap sopan terhadap atasan dan rekan kerja	Tingkat kesediaan bersikap sopan terhadap atasan dan rekan kerja	Ordinal	12
	Perkembangan diri	Kesediaan mengikuti training untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja	Tingkat kesediaan mengikuti training untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja	Ordinal	13

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No.	
<p>Komitmen Organisasi</p> <p>Menurut Kharis (2015:54) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.</p>	Kemauan karyawan	Keinginan berkarir di tempat kerja	Tingkat keinginan berkarir di tempat kerja	Ordinal	14	
		Kepedulian terhadap pekerjaan	Tingkat kepedulian terhadap pekerjaan	Ordinal	15	
	Kesetiaan karyawan	Kesetiaan terhadap organisasi	Tingkat kesetiaan terhadap organisasi	Ordinal	16	
		Keinginan bertahan dengan pekerjaan	Tingkat keinginan bertahan dengan pekerjaan	Ordinal	17	
		Pengabdian kepada organisasi	Tingkat pengabdian kepada organisasi	Ordinal	18	
	Kebanggaan karyawan pada organisasi	Rasa percaya terhadap organisasi	Tingkat kepercayaan terhadap organisasi	Ordinal	19	
		Bangga bekerja pada organisasi	Tingkat kebanggaan bekerja pada organisasi	Ordinal	20	
	<p>Kedisiplinan</p> <p>Menurut Sutrisno, (2017:94) disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun</p>	Taat terhadap aturan waktu	Ketaatan pada jam masuk kerja	Tingkat ketaatan pada jam masuk kerja	Ordinal	21
			Ketaatan pada jam Istirahat	Tingkat ketaatan pada jam Istirahat	Ordinal	22
			Ketaatan pada jam pulang kerja	Tingkat ketaatan pada jam pulang kerja	Ordinal	23
Taat terhadap aturan organisasi		Kepatuhan dalam menaati aturan dalam organisasi	Tingkat kepatuhan dalam menaati aturan dalam organisasi	Ordinal	24	



Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No.	
yang tidak tertulis.		Cara berpakaian	Tingkat kerapihan dalam berpakaian	Ordinal	25	
		Sikap saling menghormati dengan rekan kerja	Tingkat sikap saling menghormati dengan rekan kerja	Ordinal	26	
	Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan	Ketelitian dalam menjalankan pekerjaan	Tingkat ketelitian dalam menjalankan pekerjaan	Ordinal	27	
		Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan aturan yang berlaku	Tingkat kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan aturan yang berlaku	Ordinal	28	
	Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi	Ketaatan pada norma yang berlaku	Tingkat ketaatan pada norma yang berlaku	Ordinal	29	
	Kinerja Pegawai Menurut Sinambela (2017:43) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.	Kualitas	Hasil pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan	Tingkat kesesuaian hasil pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan	Ordinal	30
			Keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan	Tingkat keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal	31
Kuantitas		Mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan	Tingkat kemampuan mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan	Ordinal	32	
		Waktu dalam bekerja	Tingkat ketepatan waktu dalam	Ordinal	33	

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No.
			bekerja		
	Ketepatan Waktu	Pekerjaan selesai tepat pada waktunya	Tingkat ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	Ordinal	34
		Datang dan pulang kerja tepat waktu	Tingkat ketepatan waktu datang dan pulang kerja tepat waktu	Ordinal	35
	Efektivitas	Efisiensi dan efektivitas kerja	Tingkat efisiensi dan efektivitas kerja	Ordinal	36
	Kemandirian	Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	37
		Tanggung jawab saat mengambil keputusan	Tingkat tanggung jawab saat mengambil keputusan	Ordinal	38

Sumber : Data diolah peneliti

Dari Tabel 3.1 dapat dilihat bahwa rancangan kuesioner jumlah item pernyataan berjumlah 8 pernyataan menggunakan indikator dari dimensi dalam operasionalisasi variabel tersebut.

### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi dan sampel dalam penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik sampling tertentu (Sugiyono, 2016:79).

#### **3.3.1 Populasi Penelitian**

Populasi menurut Sugiyono, (2016:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi tersebut dipilih menjadi sampel dengan menggunakan teknik sampling. Penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi yang banyak maka harus dilakukan teknik pengambilan sampling yang tepat. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Populasi dalam penelitian meliputi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung sebanyak 214 orang pegawai.

#### **3.3.2 Sampel Penelitian**

Sampel menurut (Sugiyono, 2016:80) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel

yang diambil dari populasi itu. Dengan menggunakan rumusan dari slovin pada taraf 5% maka diperoleh ukuran sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2} = \frac{214}{1 + 214(0.05)^2} = 140$$

Sehingga dalam penelitian ini, sampel yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 140 orang Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung. Menurut Sugiyono (2016:81) pengertian dari teknik sampling adalah teknik pengembalian sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik *probability* sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *simple random sampling* dimana pengambilan sampel dilakukan secara acak.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

#### **3.4.1 Studi Pustaka**

Metode ini digunakan untuk mempelajari dan memahami literatur–literatur yang memuat pembahasan yang berkaitan dengan penelitian.

#### **3.4.2 Penelitian Lapangan**

Penelitian lapangan adalah penelitian dengan menggunakan metode survei, yaitu penelitian yang dilakukan langsung pada objek yang diteliti. Penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner, yaitu membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada Pegawai. Penyebaran kuisisioner dilakukan secara daring

(online) melalui *Google Form* yang akan disebarakan secara digital kepada responden.

### 3.5 Instrument Penelitian

Kuesioner yang diajukan dianalisis dan diukur menggunakan skala *Likert* di mana item-item instrumen telah mewakili indikator dari setiap variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2016:133). Untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban tersebut dapat diberi skor sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Kriteria Penilaian Responden**

<b>Pernyataan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2016:133

Kuesioner tersebut perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu agar mengetahui apakah pernyataan-pernyataan di kuesioner tersebut mampu mengukur variabel dalam penelitian ini. Berikut penjelasan mengenai analisis validitas dan reliabilitas.

### 3.5.1 Uji Validitas

Validitas menggambarkan bagaimana kuesioner (pernyataan atau item) benar-benar mampu mengukur apa yang akan diukur. Jadi dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu tes, maka alat tes tersebut semakin tepat mengenai sasarannya. Uji validitas penelitian ini menggunakan rumus dari korelasi pearson adapun rumus korelasi person yang digunakan adalah:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

$r$  = koefisien korelasi

$\sum X$  = jumlah skor item

$\sum Y$  = jumlah skor total

$N$  = jumlah responden

Dengan menggunakan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai dari tabel korelasi nilai  $r$  dengan derajat kebebasan  $(n-2)$ , dimana  $n$  menyatakan jumlah banyaknya responden. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel (0.05; dk=n-2)}$  dikatakan valid, sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel (0.05; dk=n-2)}$  tidak valid.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliable apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang

berbeda. Teknik perhitungan reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Cronbach's Alpha (Umar, 2015:170) dengan rumus:

$$r_{ii} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_n^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana;

$r_{ii}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyak butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_n^2$  = Jumlah *varians* butir

$\sigma_t^2$  = *varians* total

Koefisien reabilitas skala haruslah diusahakan setinggi mungkin, yang besarnya mendekati satu. Adapun kaidah keputusan menggunakan nilai kritis *alpha cronbrach* yaitu jika nilai koefisien  $\geq 0.60$  maka instrument tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian (Hair et.al, 2016).

### 3.6 *Method of Successive Interval (MSI)*

*Method of Successive Interval (MSI)* digunakan untuk mengubah data ordinal menjadi skala interval. Menurut Riduwan, (2016: 189) analisis MSI dibutuhkan karena data yang diperoleh dari penelitian ini merupakan data ordinal sedangkan untuk menganalisis regresi, data yang digunakan harus berupa data interval. Berikut adalah langkah dalam melakukan *Method of Successive Interval (MSI)*, dimana dalam penelitian ini akan digunakan

1. Memperhatikan nilai jawaban dari setiap pertanyaan dalam kuesioner.
2. Untuk setiap pertanyaan tersebut, dilakukan perhitungan ada beberapa responden yang menjawab skor 1, 2, 3, 4, 5 = frekuensi (f).

3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya = (p).
4. Dihitung proporsi kumulatifnya (pk).
5. Dengan menggunakan tabel normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Menentukan nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai Z.
7. Menentukan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban dengan rumus sebagai berikut:

$$Scale Value = \frac{(Density\ at\ lower\ limit) - (Density\ at\ upper\ limit)}{(Area\ below\ upper\ limit) - (Area\ below\ lower\ limit)}$$

8. Menyesuaikan nilai skala ordinal ke interval, yaitu *Skala Value* (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan jawaban responden yang terkecil melalui transformasi berikut ini.

$$Transformed\ Scale\ Value: SV = SV + \{SV\ min\} + 1$$

### 3.7 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Analisis data mempunyai tujuan untuk menyampaikan dan membatasi penemuan-penemuan hingga menjadi data yang teratur serta tersusun dan lebih berarti. Analisis data yang dilakukan adalah analisis kuantitatif yang dinyatakan dengan angka-angka dan perhitungannya menggunakan metode *standart* yang dibantu dengan program *Statistical Package Social Sciences* (SPSS).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh *Organization Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi dan



Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung. Sebelum analisa regresi linier dilakukan, maka harus diuji dulu dengan uji asumsi klasik untuk memastikan apakah model regresi digunakan tidak terdapat masalah normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokolerasi. Jika terpenuhi maka model analisis layak untuk digunakan.

### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskriptifkan karakteristik setiap variable penelitian (Notoatmodjo, 2016:12). Untuk mengetahui kondisi *Organization Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung. Berikut adalah langkah-langkah analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini:

- 1) skor terendah = 1 (skala likert terendah) x jumlah responden x jumlah pertanyaan
- 2) skor tertinggi = 5 (skala likert tertinggi) x jumlah responden x jumlah pertanyaan
- 3) Interval total = skor tertinggi – skor terendah
- 4) Interval antar kategori = interval total: 5 (jumlah kategori)

Langkah selanjutnya adalah melakukan teknik penghitungan persentase. Dengan menghitung rumusan sebagai berikut Sugiyono (2009):

$$\text{Persentase Skor} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Dimana *score* aktual adalah *score* sebenarnya untuk masing-masing item, sedangkan *score* ideal adalah nilai yang diperoleh bila semua responden menjawab sangat setuju. Dalam menentukan kondisi dan tingkat kesesuaian masing-masing variabel, maka peneliti membuat pengkategorian dalam garis interval dengan langkah sebagai berikut:

1) Jumlah keseluruhan sampel sebanyak 140 orang dan nilai skala terbesar (SS) adalah 5 sedangkan nilai skala terkecil (STS) adalah 1.

2) Maka skor ideal adalah  $5 \times 140 = 700$  dan skor terkecil  $1 \times 140 = 140$ . Sehingga nilai persentase terkecil adalah,

$$\% \text{ Terkecil} = (\text{Nilai Terkecil} : \text{Nilai Terbesar}) \times 100\% = (140:700) \times 100\% = 20\%.$$

3) Nilai interval diperoleh dengan cara,

$$\text{Interval} = (\% \text{ Terbesar} - \% \text{ Terkecil}) : \text{Banyak Kategori Interpretasi}$$

$$\text{Interval} = (100\% - 20\%) : 5 = 16\%$$

Sehingga didapat nilai interval persentase sebesar 16%.

Maka dari perhitungan diatas dapat dibentuk hasil kategori interpretasi pada tabel dibawah ini:

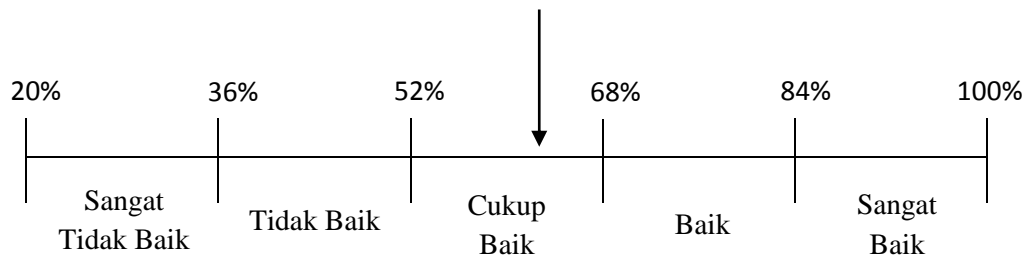
**Tabel 3.3**  
**Kategori Interpretasi Skor**

Interval	Kategori Interpretasi Skor
20,00% - 36,00%	Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju
36,01% - 52,00%	Tidak Baik/Tidak Setuju
52,01% - 68,00%	Cukup
68,01% - 84,00%	Baik/Setuju

Interval	Kategori Interpretasi Skor
84,01% - 100%	Sangat Baik/Sangat Setuju

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2020

Sehingga melalui perhitungan tersebut, dapat diketahui tingkat jawaban responden pada setiap item pertanyaan dengan menggunakan garis kontinum. Garis kontinum adalah garis yang digunakan untuk menganalisa, mengukur, dan menunjukkan seberapa besar tingkat kekuatan variabel yang sedang diteliti, sesuai instrumen yang digunakan



**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum**

### 3.7.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif menurut Sugiyono (2016:39) yaitu memeriksa benar tidaknya apabila di jelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan ditempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupannya. Penelitian verifikatif pada dasarnya untuk menguji teori dengan pengujian hipotesis.

#### 3.7.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh *Organization Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis, berupa analisis regresi berganda yang merupakan alat analisis untuk mengukur besarnya pengaruh lebih dari satu variabel *independent* terhadap satu variabel *dependent* sebagai faktor prediktor dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = konstanta
- $\beta$  = Koefisien regresi
- $X_1$  = *Organization Citizenship Behavior*
- $X_2$  = Komitmen Organisasi
- $X_3$  = Kedisiplinan
- e = *error (residual)*

Pengukuran asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokolerasi.

#### **a) Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak mempunyai distribusi normal, salah satu metode ujinya adalah dengan menggunakan metode analisis grafik, baik secara normal plot atau grafik histogram (Ghozali, 2016:160). Untuk mendeteksi normalitas data dapat

dilakukan melalui analisis statistik yang salah satunya dapat dilihat melalui *Kolmogorov-Smirnov test* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

Ho = Data residual terdistribusi normal

Ha = Data residual tidak terdistribusi normal

Pedoman pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Nilai sig. Atau signifikan atau nilai probabilitas  $< 0,05$  distribusi adalah tidak normal.
- b. Nilai sig. Atau signifikan atau nilai probabilitas  $> 0,05$  distribusi adalah normal.

#### **b) Uji Multikolinieritas**

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan metode VIF (*Variance Inflation Factor*). VIF menjelaskan derajat suatu variabel independen yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Sedangkan nilai TOL berkebalikan dengan VIF. TOL adalah besarnya variasi dari satu variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai TOL yang rendah adalah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/TOL$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai  $TOL < 0,10$  atau nilai  $VIF > 10$  (Ghozali, 2016:95) .

**c) Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*, dengan dasar analisis (Ghozali, 2016:125).

**d) Uji Autokorelasi**

Pengujian autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diunitkan menurut waktu (data *time series*) atau ruang data (data *cross section*). Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam model, dapat menggunakan uji *Durbin - Watson* (DW test).

**3.7.2.2 Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel

terikat. Menurut Priyatno (2017: 50) koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat, jika  $R^2$  nilainya sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat atau variasi-variabel bebas yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi-variabel terikat. Sebaliknya jika  $R^2$  nilainya sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sempurna, atau variasi-variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan 100% variasi-variabel terikat.

### 3.7.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (uji t) dan penyajian secara simultan (uji F).

#### a. Uji Statistik t

Uji statistik t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan secara parsial. Adapun hipotesisnya dirumuskan sebagai berikut:

- a.  $H_0 = b_i = 0$ , artinya tidak ada pengaruh secara signifikan dari variabel bebas terhadap variable terikat.
- b.  $H_0 = b_i \neq 0$ , artinya ada pengaruh secara signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat
- c. Menentukan tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 0.05 (5%). Untuk menilai t hitung digunakan rumus:

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

Dimana:

r = Nilai koefisien korelasi

n = jumlah data pengamatan (sampel)

Kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut:

1. Ho diterima dan Ha ditolak apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
2. Ho diterima dan Ha ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Artinya variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

#### b. Uji Statistik F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara bersama-sama apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016:105). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji dua arah dengan hipotesis sebagai berikut:

- a. Ho :  $b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh secara signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama.
- b. Ho :  $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , artinya ada pengaruh secara signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama.
- c. Menentukan tingkat signifikansi yaitu sebesar 0.05 ( $\alpha = 5\%$ )

Penentuan besarnya Nilai F-hitung dapat dicari dengan rumus:

$$F \text{ hitung} = \frac{\frac{R^2}{k-1}}{(1-R^2)(n-k)}$$



Keterangan:

R = Koefisien Determinan

N = Jumlah Observasi

K = Jumlah Variabel

Kriteria pengujian sebagai berikut:

1.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
2.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

### **3.8 Rancangan Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2016: 142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Bentuk kuesioner berupa pernyataan-pernyataan yang isinya ingin mengungkap persepsi karyawan mengenai *Organization Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung. Titik tolak dari penyusunan instrumen menurut Sugiyono (2016: 103), adalah variabel-variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti. Dari variabel-variabel tersebut diberikan definisi operasionalnya, dan selanjutnya ditentukan indikator yang akan diukur. Dari indikator ini kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan atau

pernyataan. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan. Responden tinggal memilih pernyataan yang sudah disediakan peneliti seperti adanya ilhan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

### **3.9 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis dilaksanakan di instansi Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung yang terletak di Jl. Cianjur No.34, Kacaping, Kec. Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40271, penelitian dilakukan pada bulan Agustus 2020 sampai Desember 2020.