



**PENGARUH KARAKTER INDIVIDU DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN JEMBER**

THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTER AND EMPLOYMENT
MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE WITH
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
AS INTERVENING VARIABLE IN POPULATION
AND CIVIL REGISTRATION
AGENCY OF JEMBER

SKRIPSI

Oleh

Lely Wediyasari

130810201018

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2017



**PENGARUH KARAKTER INDIVIDU DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN JEMBER**

THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTER AND EMPLOYMENT
MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE WITH
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
AS INTERVENING VARIABLE IN POPULATION
AND CIVIL REGISTRATION
AGENCY OF JEMBER

SKRIPSI

Oleh

Lely Wediyasari
130810201018

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2017

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Lely Wediyasari
NIM : 130810201018
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Judul : Pengaruh Karakter Individu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember)

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 17 Agustus 2017

Yang menyatakan,

Lely Wediyasari

130810201018

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Karakter Individu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OC) Sebagai Variabe Intervening(Studi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember)

Nama Mahasiswa : Lely Wediyasari

Nomor Induk Mahasiswa :130810201018

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Disetujui Tanggal : 16 Agustus 2017

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E.,M.Si.
NIP.197412122000122001

Prof. Dr. Hj. Isti Fadah. S.E, M.Si
NIP. 196610201990022001

Mengetahui,
Ketua Program Studi S1-Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E.,M.M
NIP. 197805252003122002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH KARAKTER INDIVIDU DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh;

Nama Mahasiswa : Lely Wediyasari

NIM : 130810201018

Jurusan :Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

.....

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

SUSUNAN TIMPENGUJI

Ketua : Dewi Prihatini, S.E, MM, PH.D. (.....)

NIP. 19690329 199303 2001

Sekretaris : Drs. Sunardi, MM (.....)

NIP. 195304031985031001

Anggota : Ariwan Joko N. S.E.,MM (.....)

NIP. 19691007 199902 1 001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

4 X 6

Dr. Muhammad Miqdad, SE,MM,Ak,CA

NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, sujud syukur saya kepada ALLAH SWT dengan segala kerendahan hati, saya persembahkan skripsi ini sebagai bentuk tanggung jawab dan ungkapan terimakasih kepada:

1. ALLAH SWT yang telah memberikann rahmat dan hidayah-Nya kepada saya untuk kemudahan dan kelancaran dalam penyusunan skripsi ini;
2. Ayah dan Ibuku tercinta, Ayah Mohammad Muzni dan Ibu Sunarmi yang tiada henti selalu mendoakan, memberikan motivasi, kasih sayang, serta pengorbanan selama ini;
3. Guru-guruku mulai dari Taman Kanak-kanak sampai dengan Perguruan Tinggi. Terimakasih atas semua ilmu yang telah diberikan kepada saya;
4. Teman-teman seperjuangan di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
5. Almamaterku Universitas Jember yang saya banggakan.

MOTTO

“Karena sesungguhnya setelah kesulitan ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya Tuhan-mu lah hendaknya kamu berharap”

(QS. Al Insyirah : 05 - 08)

“Life isn't about finding yourself. Life is about creating yourself.”

(George Bernard Shaw)

“No one can teach you how to stay on the top, you need to find your own ingredient”

(Hitam Putih)

RINGKASAN

“Pengaruh Karakter Individu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening(Studi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember).Lely Wediyasari, 130810201018; 2017: 78 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik menjadikan organisasi mempunyai kekuatan untuk mampu bersaing dan mampu mencapai tujuan dari perusahaan. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja kelompok dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh ketiga variabel yaitu : karakter individu, motivasi kerja, *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan perilaku-perilaku pegawai yang mengindikasikan bahwa karakter individu, motivasi kerja dan OCB dapat mempengaruhi tingkat dan intensitas kinerja seorang pegawai. Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar dan prosedur kerja, pegawai mampu mencapai target yang telah ditetapkan organisasi, tanggungjawab terhadap tugasnya atas setiap hasil kerja yang telah diperoleh, mampu bekerja sama dalam organisasi dan kesadaran diri untuk tidak bergantung pada atasan secara terus-menerus.

Karakteristik individu merupakan salah satu aspek penting dalam fungsi manajemen sumber daya manusia, karakteristik individu ini adalah komponen dalam pengembangan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin organisasi untuk dapat mengetahui karakter individu yang terdapat didalamnya. Hal ini berfungsi untuk mengurangi selisih paham yang disebabkan adanya perbedaan karakter individu pada masing-masing karyawan. Selain itu, seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi terhadap setiap karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja organisasi. Motivasi merupakan satu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain tetapi juga kepada diri sendiri. Oleh karena itu, melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan. Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan membentuk perilaku kerja *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Menurut Aldag dan Reschke (1997:4) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai kontribusi individu yang sangat besar melebihi tuntutan peran di organisasi dan menjadikan pencapaian kinerja yang sangat baik.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Jember pada jajaran 8 seksi di dalamnya, yaitu 33 responden. Metode analisis data dengan menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan variabel bebas yaitu, karakter individu dan motivasi kerja, variabel intervening yaitu OCB dan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan sumber data primer. Data primer yang dimaksud disini, diperoleh dari objek penelitian secara langsung, yaitu wawancara dan penyebaran kuisioner terhadap 33 responden. Hasil pengumpulan data diolah dengan bantuan alat uji yaitu SPSS versi 16.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) secara langsung. Selain itu, variabel karakteristik individu dan motivasi kerja juga berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis jalur, variabel OCB memiliki peran sebagai variabel intervening, dimana karakteristik individu dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap variabel kinerja pegawai dengan OCB sebagai variabel intervening.

Dari berbagai kajian teori, penelitian sebelumnya, ketujuh hipotesis yang telah dikemukakan, dan hasil pengolahan data penelitian, maka dapat diperoleh hasil pengujian hipotesis yang cukup meyakinkan dengan hasil analisis deskriptif dan teori yang mendukung. Dalam pembahasan hal tersebut menunjukkan bahwa karakter individu, motivasi kerja dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Yang artinya, jika variabel karakter individu, motivasi kerja dan OCB semakin baik yang didukung oleh indikator-indikatornya, maka kinerja karyawan tetap pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember akan semakin meningkat. Sebaliknya jika variabel karakter individu, motivasi kerja dan OCB semakin memburuk maka kinerja karyawan akan semakin memburuk

SUMMARY

"The Influence of Individual Character and Work Motivation on Employee Performance With Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Intervening Variable in Population and Civil Registration Agency of Jember.
Lely Wediyasari, 130810201018; 2017: 78 Pages; Department of Management Faculty of Economics and Business Universitas Jember

Human resources is one factor that is very important in a company in addition to other factors such as capital. Organizations that have good human resources make the organization has the power to be able to compete and be able to achieve the goals of the company. The organization generally believes that to achieve excellence must cultivate the highest individual performance, since essentially individual performance affects group performance and ultimately affects overall organizational performance. This study aims to determine the influence of the three variables, namely: individual character, work motivation, organizational citizenship behavior (OCB) which affect the performance of employees at the Office of Population and Civil Registration of Jember Regency. It can be attributed to employee behaviors that indicate that individual character, work motivation and OCB can affect the level and intensity of an employee's performance. The employee is able to complete the task in accordance with the standards and work procedures, the employee is able to achieve the targets set by the organization, the responsibility for his duty on every work that has been obtained, able to work together in the organization and self-awareness to not depend on the boss continuously.

Individual characteristics are an important aspect of human resource management functions, these individual characteristics are components in the development of employees. Therefore, it is important for organizational leaders to be able to know the individual characters contained therein. This serves to reduce the difference due to differences in individual characters in each employee. In addition, a leader must be able to provide motivation to every employee to always improve the performance of the organization. Motivation is a series of encouragement activities, not only to others but also to oneself. Therefore, through this encouragement is expected to be able to act toward the desired goal. Another factor that can improve the company's performance is to shape work behavior Organizational Citizenship Behavior (OCB). According to Aldag and Reschke (1997: 4) defines Organizational Citizenship Behavior (OCB) as an enormous individual contribution beyond the demands of roles in the organization and makes for excellent performance achievement.

This research was conducted at the Department of Population and Civil Registration of Jember Regency. Data collection method was done by distributing questionnaires to all employees of the Department of Population and Civil Registry of Jember Regency in the 8th section of the section, 33 respondents. Method of data analysis by using Path Analysis (Path Analysis) with independent variable that is, individual character and work motivation, intervening variable

that is OCB and dependent variable that is employee performance. This research uses quantitative data with primary data source. Primary data referred to here, obtained from the object of research directly, ie interview and questionnaires distributed to 33 respondents. The results of data collection processed with the help of test equipment is SPSS version 16.

Based on the results of research partially concluded that the variable characteristics of individuals and work motivation significantly influence the variable organizational citizenship behavior (OCB) directly. In addition, the variable characteristics of individuals and work motivation also directly affect the performance of employees. Based on path analysis result, OCB variable has role as intervening variable, where individual characteristic and work motivation have indirectly significant influence to employee performance variable with OCB as intervening variable.

From the various theoretical studies, previous research, the seven hypotheses that have been proposed, and the results of data processing research, it can be obtained the results of hypothesis testing is quite convincing with the results of descriptive analysis and supporting theories. In the discussion it shows that individual character, work motivation and OCB have a significant positive effect on performance. Which means, if individual character variables, work motivation and OCB better supported by the indicators, then the performance of permanent employees at the Office of Population and Civil Registration Jember District will increase. Conversely, if the individual character variables, work motivation and OCB worsened the performance of employees will get worse.

PRAKATA

Puji syukur selalu penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Karakter Individu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember)” dengan lancar dan tiada halangan satu apapun. Solawat dan salam juga selalu penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan dari penulis yang sebagai manusia biasa tidak pernah terlepas dari kesalahan, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan dengan baik. Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besanya kepada:

1. Dr. Diana Sulianti K Tobing S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Prof. Dr Isti Fadah M.Si. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Dewi Prihatini S.E.M.M., Ph.D ketua penguji, Drs. Sunardi, M.M selaku sekretaris penguji, dan Ariwan Joko Nusbantoro selaku anggota penguji yang telah menguji dan menyempurnakan skripsi ini dengan saran-saran perbaikannya.
4. Prof. Tatang Ary Gumanti, M.Bus.Ace.Ph.D, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya selama menjadi mahasiswa
5. Seluruh dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan

Bisnis Universitas Jember yang tidak dapat saya sebutkan satupersatu.

6. Ayah Mohammad Muzni dan Ibu Sunarmi yang saya hormati, terima kasih yang slalu memberikan motivasi, kasih sayang dan pengorbanan selama ini
7. Gherindra Ade Akbar yang memberikan waktu, semangat dan dukungan selama ini
8. Seluruh Keluarga besarku yang selalu mendukung dan memberikan semangat kepadaku untuk terus maju dan dalam mencapai cita citaku.
9. Sahabatku Nafis, Rindang, Hesti, Sayyidati yang menjadi salah satu pemberi motivasi hingga skripsi ini terselesaikan.
10. Teman-temanku Novianti, Rizeta, Sifa, Anisah, Desi,, Hendrik, terima kasih banyak yang salalu memberikan semangat.
11. Teman-teman S1 Manajemen Angkatan 2013 yang telah berjuang bersama-sama dalam menimba ilmu
12. Teman-teman KKN 85 yang telah berjuang bersama selama KKN hingga berbagi kebahagiaan
13. Seluruh staf Dinas Kependudukandan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember yang telah memberikan informasi dan data demi terselesainya skripsi ini
14. Semua pihak yang telah dengan tulus dan ikhlas membantu dalam terselesainya skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satupersatu.

Semoga Allah SWT berkenan untuk membalas budi baik semua pihak yang telah memberikan inspirasi, dorongan, bantuan, pengarahan, dan bimbingan kepada penulis. Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun agar skripsi ini menjadi lebih baik. Dan akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan bagi pembaca dan pihak lain yang berkepentingan.

Jember, 17 Agustus 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN JUDUL SKRIPSI.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	x
PRAKATA.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori.....	9
2.1.1 Karakteristik Individu	9
2.1.2 Indikator Karakteristik Individu	11
2.1.3 Motivasi Kerja	12

2.1.4 Tujuan Motivasi.....	12
2.1.5 Teori Motivasi	13
2.1.6 Indikator Motivasi kerja	15
2.1.7 <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	17
2.1.8 Dimensi-Dimensi OCB.....	18
2.1.9 Indikator <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	20
2.1.10 Kinerja Pegawai	21
2.1.11 Indikator Kinerja Pegawai.....	23
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Kerangka Konseptual penelitian	26
2.4 Hipotesis Penelitian	27
2.4.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	27
2.4.2 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	27
2.4.3 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai.....	28
2.4.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	29
2.4.5 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> Kinerja Pegawai.....	29
BAB 3. METODE PENELITIAN	
3.1 Rancangan Penelitian.....	30
3.2 Populasi dan Sampel.....	30
3.3 Jenis dan Sumber data	30
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	31
3.5 Identifikasi Variabel Penelitian	31
3.6 Definisi Operasional Variabel	32
3.7 Skala Pengukuran Variabel.....	36
3.8 Uji Instrumen	37
3.8.1 Uji Validitas.....	37
3.8.2 Uji Reliabilitas	37

3.9 Uji Asumsi Klasik	38
3.9.1 UjiNormalitas	38
3.9.2 Uji Multikolinearitas.....	38
3.9.3 UjiHeteroskedastisitas	39
3.9.4 Uji Autokorelasi.....	39
3.10 Analisis Jalur	39
3.11 Uji Hipotesis	41
3.12 Kerangka Pemecahan Masalah	44

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	45
4.1.1 Gambaran Umum Dinas Kependudukan Kabupaten Jember.....	45
4.1.2 Struktur Organisasi Dinas kependudukan Kabupaten Jember	46
4.2 Deskripsi Responden	49
4.2.1 Karakteristik Responden.....	49
4.2.2 Deskripsi Variabel	52
4.3 Hasil Analisis Data	55
4.3.1 Pengujian Instrumen	55
4.3.2 Uji Asumsi Klasik	58
4.3.3 Analisis Jalur	63
4.3.4 Uji Hipotesis	64
4.3.5 Perhitungan Analisis Jalur	67
4.4 Pembahasan	69
4.4.1 Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	69
4.4.2 Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	69
4.4.3 Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	70
4.4.4 Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	71

4.4.5 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	71
4.4.6 Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	73
4.4.7 Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	73

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	77

DAFTAR PUSTAKA	79
-----------------------------	----

LAMPIRAN	82
-----------------------	----

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	24
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
4.5 Penilaian Responden Terhadap Variabel Karakteristik Individu.....	52
4.6 Penilaian Responden Terhadap Variabel.Motivasi Kerja	53
4.7 Penilaian Responden Terhadap Variabel Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	54
4.8 Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....	54
4.9 Validitas Instrumen Variabel Karakteristik Individu	55
4.10 Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja	56
4.11 Validitas Instrumen Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	56
4.12 Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai.....	57
4.13 Hasil Uji Reliabilitas	57
4.14 Hasil Uji Normalitas	58
4.15 Hasil Uji Multikolinieritas Dengan Variabel Dependen <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	59
4.16 Hasil Uji Multikolinieritas Dengan Variabel Dependen Kinerja Pegawai.....	59
4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Variabel Dependen <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	60
4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Variabel Dependen Kinerja Pegawai	61
4.19 Hasil Uji Autokorelasi.....	62
4.20 Hasi Uji Hipotesis	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	26
3.1 Model Analisis Jalur	40
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	44
4.1 Struktur Organisasi Dispenduk Kabupaten Jember	46
4.2 Uji Heteroskedastisitas Dengan Variabel Dependen <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	61
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Variabel Dependen Kinerja Pegawai	62
4.4 Model Analisis Jalur dan Koefisien Jalur	64

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1 Kuesioner Penelitian	82
2 Statistik Deskriptif	87
3. Uji Instrumen Penelitian	94
4. Uji Asumsi Klasik	103
5. Hasil Analisis Jalur	107
6. Rekapitulasi Kuesioner Penelitian	109
7. Distribusi Nilai T Tabel	112
8. Tabel Distribusi Nilai Durbin-Watson	113

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan instansi pemerintah yang melayani masyarakat secara langsung, baik buruknya kinerja sangat ditentukan oleh kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Masyarakat adalah seluruh pihak, baik warga negara maupun penduduk sebagai orang-perseorangan, kelompok, maupun badan hukum yang berkedudukan sebagai penerima manfaat pelayanan publik, baik secara langsung maupun tidak langsung. Munculnya berbagai macam karakter individu akan menciptakan suatu perbedaan didalam tatanan masyarakat. Akan tetapi, dengan adanya perbedaan yang timbul akan menciptakan suatu kebersamaan untuk saling melengkapi satu sama lainnya. Hal tersebut berlaku juga didalam sebuah perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia dengan karakteristik tiap individu yang berbeda-beda. Menurut Hariandja & Hardiwati (2002) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik menjadikan organisasi mempunyai kekuatan untuk mampu bersaing dan mampu mencapai tujuan dari perusahaan. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja kelompok dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik menuntut perilaku sesuai pegawai yang diharapkan oleh organisasi (Nugroho, 2006). Perilaku sesuai diartikan sebagai sikap atau tindakan pegawai yang bekerja sesuai dengan kode etik perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki cara yang ampuh dalam melakukan peningkatan kinerja perusahaan secara efektif dan efisien.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja sebuah organisasi, maka seorang pemimpin harus dapat mengetahui dan mengolah factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Hal tersebut dilakukan karena peranan sumber daya manusia di dalam organisasi sangat

penting untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja organisasi, dimana sumber daya manusia digerakkan agar sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi.

Karakteristik individu karyawan sebagaimana telah disinggung di atas merupakan salah satu unsur penting dalam fungsi manajemen sumber daya manusia. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa karakteristik individu merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan pelatihan, sehingga akan mendorong/menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu, dimana cakupan sifat-sifat tersebut berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu, serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula (Gibson, 1997). Berdasarkan pengertian tersebut, dapat kita ketahui bahwa didalam sebuah organisasi pasti memiliki individu-individu dengan karakter yang berbeda-beda. Perbedaan inilah yang harus di *manage* agar tidak berdampak buruk terhadap kinerja sebuah organisasi.

Selain itu, seorang pemimpin juga harus dapat memberikan motivasi agar sumber daya manusia dalam organisasi tersebut dapat memberikan kinerja yang maksimal seperti yang diharapkan oleh organisasi. Menurut Rivai 5 (2005:455-456), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hasil yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut dapat memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi untuk bekerja sangatlah penting bagi peningkatan kualitas kinerja pegawai, karena motivasi juga termasuk sebagai faktor pendorong kesuksesan dan kemajuan suatu organisasi. Seseorang dengan motivasi yang tinggi ia akan bekerja dengan lebih keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Suatu motivasi dapat dikatakan suatu kebutuhan

bagi seseorang, karena motivasi dari atasan kepada pegawai untuk saling bekerja sama bagi kepentingan organisasi, maka motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan tugas pekerjaan yang biasa mereka lakukan atau pegawai yang akan memberikan kinerja melebihi harapan organisasi. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas-tugas makin banyak dilakukan dalam tim dan fleksibilitas menjadi sangat kritis, organisasi membutuhkan pegawai yang akan melakukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Organ *et al.*, (1988:8) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas, dan tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, tetapi secara keseluruhan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Perilaku tersebut bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan membutuhkan fleksibilitas, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku OCB, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik dengan rekan kerja, mentaati peraturan, serta mentoleransi terjadinya kerugian dan gangguan terkait pekerjaan (Robbins dan Judge, 2008:40). Bukti menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki pegawai yang melakukan OCB, memiliki kinerja yang lebih baik dari pada organisasi yang pegawainya tidak melakukan OCB (Anwar, 2014). Oleh karena itu dengan adanya karakteristik individu dan motivasi kerja serta perilaku OCB seorang karyawan, kinerja suatu perusahaan dapat ditingkatkan sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik memungkinkan adanya kedinamisan dalam sebuah kelompok. Kedinamisan dalam sebuah kelompok dapat terbentuk dengan adanya perbedaan karakteristik individu yang di kelola dengan baik oleh perusahaan. Selain itu, motivasi yang diberikan juga merupakan faktor

penting dalam pengembangan organisasi untuk meningkatkan produktivitas kinerja. Motivasi yang diberikan memacu seseorang untuk giat dalam bekerja.

Dewasa ini, banyak perusahaan-perusahaan yang berorientasi laba mencanangkan program OCB untuk mengefisiensikan sumber daya yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kinerja dan mendapatkan laba yang maksimal. Penerapan perilaku OCB juga memberikan dampak yang baik untuk organisasi-organisasi yang bersifat non profit. Dimana perilaku OCB dalam organisasi non profit dapat meningkatkan kualitas layanan yang diberikan.

Dinas Kependudukan Kabupaten Jember, merupakan salah satu satuan kerja yang ada di Kabupaten Jember yang memiliki tugas untuk melakukan pencatatan kependudukan pada masyarakat kabupaten Jember. Pemerintah Kabupaten Jember selaku pelaksana pembangunan daerah dituntut untuk dapat memberikan perbaikan mutu dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat melalui lembaga-lembaga pemerintah khususnya yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. Tujuan utama penyelenggaraan kegiatan administratif kependudukan adalah terwujudnya tertib administrasi kependudukan yaitu adanya kejelasan bukti diri dan kepastian hukum tentang peristiwa dan status kependudukan seseorang secara sah meliputi administratif kelahiran/kematian, perkawinan/perceraian, dan pindah/datang pada suatu daerah. Kartu Tanda Penduduk Elektronik yang sekarang berubah menjadi KTP-el bukan e-KTP lagi, sebagai salah satu bukti sah administrasi penduduk. Perubahan singkatan dari e-KTP menjadi KTP-el bukan tanpa alasan, melainkan sudah menjadi keputusan Kementerian Dalam Negeri, guna menyesuaikan dengan penulisan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD) yang benar dengan tidak menyandingkan bahasa Indonesia dengan bahasa Asing dalam sebuah singkatan. Penetapan perubahan singkatan tersebut telah tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2013 Pasal 1 Ayat 14 yang berbunyi “Kartu Tanda Penduduk Elektronik, selanjutnya disingkat KTP-el, adalah Kartu Tanda Penduduk yang dilengkapi cip yang merupakan identitas resmi penduduk sebagai bukti diri yang diterbitkan oleh Instansi Pelaksana”.

Pelayanan publik yang semakin tinggi intensitasnya dalam kepengurusan administrasi kependudukan yang dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember menuntut instansi untuk lebih giat dan maksimal dalam kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Peningkatan kinerja aparatur negara masih terus diupayakan dalam mewujudkan kewajibannya untuk melayani masyarakat dalam berbagai macam sektor yang ada. Pemerintah Kabupaten Jember terus berupaya memperbaiki kinerja dan mensejahterakan masyarakat khususnya masalah pelayanan kepengurusan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil yang sampai saat ini sudah terlaksana dengan baik dan semakin meningkat meskipun masih dikeluhkan oleh masyarakat. Keluhan itu dikarenakan lamanya estimasi waktu yang diberikan untuk semua antrian penyelesaian administrasi kependudukan yaitu selama 14 hari. Hal tersebut merupakan salah satu upaya keefektifan yang dilakukan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember untuk dapat lebih berhati-hati dan akurat lagi dalam memasukkan data-data kependudukan masyarakat. Upaya tersebut dirasa belum efisien karena juga masih memakan waktu yang cukup lama bagi masyarakat yang memang membutuhkan administrasi tersebut dengan segera, sehingga saat ini masih terus diupayakan terobosan-terobosan baru lainnya untuk memperbaiki pelayanan publik terhadap masyarakat. Pelayanan publik secara *online* untuk kepengurusan kependudukan pencatatan sipil misalnya, agar dirasa lebih efisien dan efektif bagi pihak pemanfaat pelayanan (masyarakat) maupun Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember

Saat ini, Dispenduk Kabupaten Jember memiliki program baru yang dinamakan dengan sebutan Pelayanan *On The Spot*, dimana Dispenduk mendatangi sebuah tempat untuk melakukan pencatatan dan penerimaan permohonan dokumen kependudukan. Mengawali awal tahun 2015 sudah dibuka pelayanan *on the spot* tetapi hanya pada wilayah tertentu di Desa karangharjo dilingkungan Baban, dan layanan yang baru diresmikan pada bulan Januari 2016 sudah dibuka seluruh Kabupaten Jember, ini disambut dengan hangat oleh seluruh masyarakat Kabupaten Jember (dispenduk.jemberkab.go.id). Salah satu upaya

peningkatan kinerja pegawai yang masih terus dilaksanakan dapat dilihat dari adanya pelayanan *on the spot* yang dilakukan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember untuk mengurangi jumlah masyarakat yang belum melakukan perekaman KTP-el. Pelayanan ini tidak hanya dilakukan di beberapa daerah namun juga pada beberapa Sekolah Menengah Atas (SMA), sehingga siswa-siswi yang belum memiliki KTP-el juga dapat secara langsung untuk melakukan perekaman KTP-el pada saat itu juga, selain itu orang tua maupun kerabat dari siswa-siswi juga dapat mengikuti kegiatan tersebut dan juga bisa untuk melakukan kepengurusan kependudukan lainnya seperti akta kelahiran misalnya. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja layanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember dalam melakukan pencatatan dan menerima permohonan dalam pembuatan KTP-el. Akan tetapi, dengan adanya program yang baru tersebut, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember juga harus dapat bekerja secara extra, dimana harus menambah jam kerja (lembur) dan hari sabtu ditetapkan untuk bekerja tetapi jam kerja dipercepat, agar permohonan-permohonan pembuatan KTP-el dapat dilayani dengan baik. Oleh karena itu, pentingnya perilaku OCB dalam Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember dapat memberikan dampak yang positif bagi Disepnduk agarseluruh pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik dan benar.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ingin mengambil judul pengaruh karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Kabupaten Jember dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian sebelumnya maka permasalahannya dapat dirumuskan, yaitu:

- a. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember?

- b. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Jember?
- c. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Jember?
- d. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Jember ?
- e. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan penelitian sebagai berikut

- a. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh Karakteristik Individu terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Jember.
- b. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.
- c. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh dan menganalisis pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Jember.
- d. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Jember.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu bagi peneliti, akademis, dan perusahaan.

a. Bagi peneliti

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas lagi serta mampu mengaplikasikan teori yang telah diterima dengan realita yang terjadi di lapangan. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

b. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi perusahaan

Dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan kepada pihak manajemen perusahaan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan utamanya yang menyangkut bidang-bidang yang berkaitan dengan karakter individu, motivasi kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* dalam meningkatkan kinerja pegawai.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian teori

2.1.1 Karakteristik individu

Karakteristik individu merupakan salah satu aspek penting dalam fungsi manajemen sumber daya manusia, karakteristik individu ini adalah komponen dalam pengembangan karyawan. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa karakteristik individu merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan pelatihan, sehingga akan mendorong/menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja.

Karakteristik individu karyawan sebagaimana telah disinggung di atas merupakan salah satu unsur penting dalam fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut Colquit, LePine, dan wesson (dalam Wibowo, 2016:20) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Conscientiousnes*. Sifat berhati-hati merupakan dimensi kepribadian yang menggambarkan orang yang mempunyai sifat berhati-hati an dalam melakukan pekerjaan. Dengan karakteristik sebagai berikut: bergantung, bertanggung jawab, orietasi berprestasi, gigih, berhati-hati dan mempunyai disiplin diri.
- b. *Agreeableness*. Menunjukkan sifat keramah-ramahan atau kesediaan menyetujui. Hal ini merujuk pada karyawan yang fleksibel dalam menghadapi setiap situasi pekerjaan, baik dalam hal mengerjakan tugas ataupun berinteraksi dengan orang lain. Orang dengan dimensi kepribadian ini mempunyai karakteristik penuh kepercayaan, dasarnya baik, berhati lembut, sopan, diasuh baik, empatik, bekerja sama, hangat, dan penuh perhatian.
- c. *Emmotional stability/neuroticism*. Merupakan sifat yang menunjukkan stabilitas emosional dalam melakukan pekerjaan. Orang dengan dimensi kepribadian ini cenderung bersifat tenang, santai, tidak ragu, percaya diri, dan merasa aman.

- d. *Openess to experience*. Merupakan sifat yang menunjukkan keterbukaan pada pengalaman. Artinya seseorang pada ciri kepribadian ini memiliki tingkat keterbukaan dengan bersedia mendengarkan ide-ide baru dan mengubah ide, keyakinan dan sikap mereka sendiri sebagai respons terhadap adanya informasi baru yang berkaitan dan sikap mereka sendiri sebagai respons terhadap adanya informasi baru yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Orang dengan dimensi kepribadian ini ditunjukkan dengan karakteristik: kreatif, cerdas, imajinatif, ingin tahu, berpikiran luas, dan insentif.
- e. *Extroversions*. Menunjukkan dimensi kepribadian yang berpandangan keluar yang artinya mereka lebih terbuka untuk menjalin hubungan dengan orang-orang baru yang berhubungan dengan pekerjaan. Dan dapat digambarkan dengan karakteristik ramah, aktivitas berbicara, suka bergaul, suka berteman dan tegas.

Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula. Menurut Gibson (1997) variabel yang melekat pada individu dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) yaitu:

- a. Kemampuan dan keterampilan baik mental maupun fisik.
- b. Demografis meliputi umur, asal-usul, jenis kelamin.
- c. Latar belakang yaitu keluarga, tingkat sosial dan pengalaman serta variabel psikologis individu yang meliputi persepsi, sikap dan kepribadian, belajar, dan motivasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu yang

mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, dan status perkawinan dalam organisasi. Pemahaman terhadap perilaku individu sangatlah penting, karena dengan memahami perilaku individu lain seperti rekan kerja, atasan atau bawahan baik di lingkungan organisasi maupun masyarakat umum dapat membuat kita mampu beradaptasi dengan lingkungan. Karakteristik ini akan membawa individu dalam sebuah lingkungan organisasi.

2.1.2 Indikator Karakteristik Individu

Menurut Colquit, LePine, dan Wesson dalam Wibowo (2016:20) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Conscientiousnes*. Sifat berhati-hati merupakan dimensi kepribadian yang menggambarkan orang yang mempunyai sifat berhati-hati an dalam melakukan pekerjaan.
- b. *Agreeableness*. Menunjukkan sifat keramah-ramahan atau kesediaan menyetujui. Hal ini merujuk pada karyawan yang fleksibel dalam menghadapi setiap situasi pekerjaan, baik dalam hal mengerjakan tugas ataupun berinteraksi dengan orang lain.
- c. *Emmotional stability/neuroticism*. Merupakan sifat yang menunjukkan stabilitas emosional dalam melakukan pekerjaan.
- d. *Openess to experience*. Merupakan sifat yang menunjukkan keterbukaan pada pengalaman. Artinya seseorang pada ciri kepribadian ini memiliki tingkat keterbukaan dengan bersedia mendengarkan ide-ide baru dan mengubah ide, keyakinan dan sikap mereka sendiri sebagai respons terhadap adanya informasi baru yang berkaitan dan sikap mereka sendiri sebagai respons terhadap adanya informasi baru yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
- e. *Extroversions*. Menunjukkan dimensi kepribadian yang berpandangan keluar yang artinya mereka lebih terbuka untuk menjalin hubungan dengan orang-orang baru yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.3 Motivasi Kerja

Morrison (1993) dalam Hakim (2006:167) memberikan pengertian motivasi sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah ke sasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek atau sasaraannya maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan sebaik-baiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai. Menurut Gibson (1997), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Sedangkan Yulk (2015:3) memberikan pengertian motivasi sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energy dan pengarahan.

Pengertian lainnya tentang motivasi dikemukakan oleh Sopiha (2008) dengan definisi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa peningkatan kinerja, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Dari kedua penjelasan tersebut mempunyai suatu pengertian bahwa motivasi dapat diartikan sebagai pemberian dorongan batin supaya pihak lain bergerak/ melakukan kegiatan tertentu. Jadi lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain tetapi juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan.

2.1.4 Tujuan Motivasi

Pada hakekatnya pemberian motivasi kepada pegawai tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, menurut Hasibuan (2002: 146) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerjakaryawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerjakaryawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawanperusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinankaryawan.

5. Mengefektifkan pengadaankaryawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraankaryawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.5 Teori Motivasi

Adapun beberapa teori yang menjelaskan tentang dasar-dasar dalam motivasi, diantaranya :

1. Teori Kebutuhan

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan (*hierarchyof needs*) milik Abraham Maslow. Ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap dirimanusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

- a. Fisiologis: meliputi rasa lapar, haus, berlindung, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya.
- b. Rasa aman: Meliputi rasa ingin melindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- c. Sosial: Meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.
- d. Penghargaan: Meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian; dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri: Dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

Menurut teori tersebut mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang benar-benar terpenuhi secara lengkap, sebuah kebutuhan yang pada dasarnya telah dipenuhi tidak lagi memotivasi. Jadi bila ingin memotivasi seseorang, menurut Maslow, perlu memahami tingkat hierarki dimana orang tersebut berada saat ini dan fokus untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di atas tingkat

tersebut. Kelima kebutuhan tersebut sangat penting dan terkait dalam bentuk tingkatan yang teratur. Satu tingkat kebutuhan menjadi kuat setelah tingkat kebutuhan yang lebih rendah terpenuhi kepuasannya.

2. Teori X dan Y

Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia. Pandangan pertama pada dasarnya negatif, disebut teori x (*theory x*), dan yang kedua pada dasarnya positif, disebut teori y (*theory y*). Setelah mengkaji para manajer berhubungan dengan para karyawan, McGregor menyimpulkan bahwa pandangan manajer mengenai sifat manusia di dasarkan atas beberapakelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

Menurut Teori X, empat asumsi yang dimiliki oleh manajer adalah:

- a. Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan, sebisa mungkin, berusaha untuk menghindarinya.
- b. Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan-tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin.
- d. Sebagaimana karyawan menempatkan keamanan di atas faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Bertentangan dengan pandangan-pandangan negatif mengenai sifat-sifat manusia dalam Teori X, McGregor menyebutkan empat asumsi positif yang disebutnya sebagai Teori Y:

- a. Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
- b. Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- c. Karyawan bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari, tanggung jawab.

- d. Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang di edarkan keseluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

Teori X berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih rendah mendominasi individu. Teori Y berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih tinggi mendominasi individu. McGregor sendiri yakin bahwa asumsi-asumsi teori y lebih valid daripada teori x. Oleh karena itu, ia mengemukakan berbagai ide seperti pembuatan keputusan partisipatif, pekerjaan yang menantang, serta hubungan kelompok yang baik sebagai pendekatan yang akan memaksimalkan motivasi pekerjaan seorang karyawan.

2.1.6 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mc Clelland, motivasi kerja dapat diukur dari beberapa indikator yang berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu:

1. *Achievement* (kebutuhan akan prestasi)

Kebutuhan akan akan prestasi adalah kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian signifikan, menguasai berbagai keahlian, atau memiliki standar kerja yang tinggi. Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi biasanya selalu ingin menghadapi tantangan baru dan mencari tingkat kebebasan yang tinggi. Berikut indikator yang digunakan:

- a. Tanggung jawab, Dalam ruang lingkup pekerjaan tentu memiliki aturan yang berbeda antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya. Selain itu, tanggung jawab antara yang satu dengan yang lainnya berbeda-beda sesuai bidang kerja yang dibebankan kepadanya. Ada yang memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin dan ada pula sebagai bawahan, semuanya itu merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari ruang lingkup pekerjaan.
- b. Kebutuhan akan prestasi, Kebutuhan akan prestasi dapat diartikan sebagai suatu kesatuan watak yang memotivasi seseorang untuk menghadapi tantangan untuk mencapai kesuksesan dan keunggulan.

- c. Umpan balik, sebagai usaha untuk memberikan nilai atau makna. Umpan balik pada dasarnya bersifat netral yang menggambarkan apa yang telah dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. Selain itu, bahwa umpan balik juga harus bersifat obyektif,

2. *Power* (kebutuhan akan kekuasaan)

Orang-orang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk berkuasa akan menaruh perhatian besar untuk dapat mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi. Orang-orang seperti ini mempunyai hasrat untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi dalam mencapai tujuannya. Berikut indikator yang digunakan:

- a. Persaingan, kompetisi yang sehat di dalam perusahaan dipercaya dapat menghasilkan sesuatu yang positif buat perusahaan dan perkembangan karir pekerja. Sejatinya, kompetisi dan persaingan akan menghasilkan kualitas individu yang lebih baik.
- b. Mempengaruhi orang lain, Mempengaruhi orang lain sebenarnya bisa dilakukan setiap orang namun tergantung dari cara orang tersebut memimpin dan tentunya tergantung dari prinsip yang ia miliki, Karena jika seseorang tidak memiliki prinsip maka ia juga akan dengan mudah mendapat pengaruh yang mungkin saja itu pengaruh buruk. Tetapi jika seseorang memiliki prinsip yang teguh dia pasti akan menjadi seorang pemimpin yang kuat.

3. *Affiliation* (kebutuhan akan pertalian/afiliasi)

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang didasari oleh keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain. Orang merasa ingin disukai dan diterima oleh sesamanya. Mc Clelland mengatakan bahwa kebutuhan yang kuat akan afiliasi akan mencampuri objektivitas seseorang. Sebab jika ingin disukai, maka ia akan melakukan apapun agar orang lain suka akan keputusannya. Berikut indikator yang digunakan:

- a. Persahabatan, persahabatan dan hubungan kerja yang baik pasti membentuk karakter kerja yang saling percaya, yang saling menghormati, yang sepenuh hati dan totalitas, yang melayani dengan hati, yang memiliki

- empati dan toleransi untuk keragaman dan perbedaan, yang terhubung secara etis, dan yang selalu berkomunikasi secara terbuka.
- b. Kerjasama, suatu pekerjaan yang di kerjakan oleh dua orang ataupun lebih untuk mencapai tujuan atau target yang sebelumnya telah direncanakan dan disepakati bersama. Atau kerjasama dapat diartikan sebagai tindakan-tindakan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan dan demi keuntungan bersama.
 - c. Perasaan diterima, anggota baru yang akan mampu berkontribusi bagi perusahaan.

2.1.7 Organizational Citizenship Behavior(OCB)

Perilaku kewargaan organisasi muncul karena terdapat sejumlah faktor yang mendahului yang menyebabkan seorang Karyawan melakukan OCB. Peningkatan kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas perilaku yang ditunjukkan karyawan atau anggota didalamnya, dimana perilaku ini diharapkan tidak hanya berkaitan dengan kualitas pelaksanaan atau tugas tugas yang telah ditetapkan (*in-role*) namun lebih dari itu juga perilaku yang bersifat *extra-role* atau yang tidak digarisakan dalam *job description* organisasi dan mampu memberikan kontribusi positif bagi efektifitas organisasi.

Aldag dan Reschke (1997:4) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai kontribusi individu yang sangat besar melebihi tuntutan peran di organisasi dan menjadikan pencapaian kinerja yang sangat baik. *Organizational Citizenship Behavior* ini melibatkan beberapa perilaku seperti perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah subyek organisasi” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif dan bermakna membantu.

Organ (1988) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan meningkatkan fungsi efektivitas organisasi. Organ juga mencatat bahwa OCB

ditemukan sebagai alternatif penjelasan pada hipotesis “kepuasan berdasarkan performance (kinerja).

2.1.8 Dimensi-Dimensi OCB

Menurut organ (1988) OCB memiliki 5 dimensi primer, sebagai berikut:

1. Perilaku membantu Karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi - operasi organisasional.
2. Menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial ilmiah.
3. Kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum.
4. Perilaku meringankan masalah - masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
5. Berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

Beberapa pengukuran tentang OCB seseorang telah dikembangkan salah satunya yang cukup terkenal adalah Skala Morrison (1995), dan Aldag Resckhe(1997:4-5), yang merupakan salah satu skala pengukuran yang sudah disempurnakan dan memiliki kemampuan psikometrik yang baik. Skala ini mengukur kelima dimensi OCB sebagai berikut:

Dimensi 1:

Perilaku membantu orang lain.

1. Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat.
2. Membantu orang lain yang pekerjaannya *overload*.
3. Membantu prose orientasi Karyawan baru meskipun tidak diminta.
4. Membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat mereka tidak masuk.
5. Meluangkan waktu.
6. Menjadi *volunteer* untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta.
7. Membantu orang lain diluar departemen ketika mereka memiliki permasalahan.
8. Membantu pelanggan dan para tamu jika mereka membutuhkan bantuan.

Dimensi 2:

Perilaku yang melebihi prasyarat minimal seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan sebagainya.

1. Tiba lebih awal sehinggasiap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai.
2. Tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas dan sebagainya.
3. Berbicara seperlunya dalam percakapan di luar pekerjaan.
4. Tidak mengambil kelebihan waktu meskipun memiliki ekstra 6 hari

Dimensi3:

Kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat.

1. Tidak menemukan kesalahan dalam organisasi.
2. Tidak mengeluh tentang segala sesuatu.
3. Tidak membesar-besarkan permasalahan diluar proporsinya.

Dimensi4:

Keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi.

1. Memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membatu image organisasi.
2. Memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting.
3. Membantu mengatur kebersamaan secara departemental

Dimensi5:

Menyimpan informasi tentang kejadian-kejadian maupun perubahan-perubahan dalam organisasi.

1. Mengikuti perubahan-perubahan dan perkembangan-perkembangan dalam organisasi.
2. Membaca dan mengikuti pengumuman organisasi.
3. Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi.

Manfaat OCB bagi kinerja organisasi sangat vital. Menurut Podsakov (1996:259-298) dapat disimpulkan beberapa manfaat dari OCB tersebut, yakni:

1. OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja.
2. OCB meningkatkan produktivitas pimpinan.
3. OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi atau lembaga secara keseluruhan.
4. OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
5. OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
6. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan Karyawan terbaik.
7. OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
8. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

2.1.9 Indikator *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Menurut Organ (1988), perilaku OCB dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

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

2.1.10 Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari hasil Kinerja Pegawainya dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu setiap organisasi selalu berusaha agar Karyawannya mampu berprestasi, sehingga kinerja yang diberikan akan memuaskan. Menurut Mangkunegara (2000:9), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2002:34) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki peranan penting yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk mampu meningkatkan Kinerja Pegawainya, sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik.

Mangkunegara (2000:13) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), yaitu :

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis dapat diketahui bahwa kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan Karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pimpinan dan Karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersifat negatif (kontrak) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup

antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan dan kondisi kerja.

Sedangkan, menurut Henry Simamora (1997) dalam Mangkunegara (2000:14) kinerja (*performance*) dipengaruhi tiga faktor, yaitu :

1. Faktor individual yang terdiri dari :
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari :
 - a. Persepsi
 - b. *Attitude*
 - c. *Personality*
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari :
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Stuktur
 - e. *Job design*

Karakteristik Kinerja Pegawai menurut Mangkunegara (2000:68) menyebutkan bahwa terdapat karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi yaitu :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.11 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2007:260) terdapat indikator untuk mengukur Kinerja Pegawai secara individu, yaitu :

1. Hasil Kerja

Meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam menangani berbagai masalah-masalah yang timbul.

3. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara serta situasi kerja yang ada.

4. Kemandirian

Tingkatan bagi seorang Karyawan memiliki komitmen kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat bertanggung jawab pada pekerjaannya.

5. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas yang dapat diselesaikan pada awal waktu, dan dapat memaksimalkan waktu yang ada untuk menghasilkan output lain selama ada ketersediaan waktu.

2.2 Penelitian terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkait dengan penelitian yang akan dilakukan. Hasil penelitian terdahulu merupakan dasar atau landasan yang cukup kuat bagi pengembangan kerangka teoritis untuk menjawab permasalahan yang ada. Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu, yang dapat dirincikan sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Variabel Penelitian	Objek	Metode	Hasil
1.	Bukhari, et al (2009)	<i>Organization al Citizenship Behaviour</i> , dan <i>Counterproductive Work Behaviour</i>	<i>The Geograp hical of Pakistan</i>	Analisis Regresi	Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) berpengaruh terhadap variabel <i>Counterproductive Work Behaviour</i> (CWB).
2.	Natalia nurhastuti (2011)	Lingkungan Kerja (X ₁), Karakteristik Individu (X ₂), dan Kinerja Pegawai(Y)	Toko Bakpia Yogyakarta	Regresi Linier Berganda	Masing-masing variabel secara parsial tidak memiliki hasil yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Begitu juga dengan pengujian secara simultan.
3.	Linda Kartini Ticoalu (2013)	<i>Organization al Citizenship Behavior</i> (OCB) (X1), Komitmen Organisasi	PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional	Regresi Linier Berganda	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X1), Komitmen Organisasi (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap

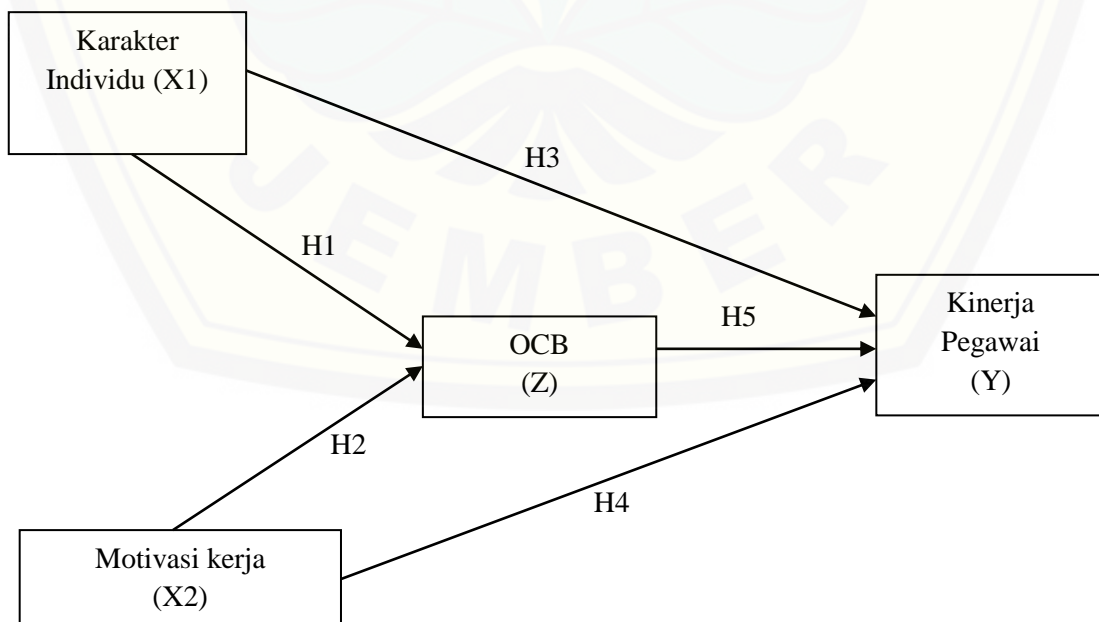
		(X ₂), dan Kinerja Pegawai (Y)	Cabang Utama Manado		Kinerja Pegawai (Y)
4.	Chairul Anwar (2014)	Karakter Individu (X ₁), Budaya Organisasi (X ₂), Motivasi Kerja (X ₃) OCB (Z), dan Kinerja Pegawai (Y)	Bank Indonesi a Cabang Jember	Analisis Jalur (Path)	Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Karakter Individu dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui variabel OCB.
4.	Khuran a, et al (2014)	<i>Altruism</i> , <i>Conscientiou</i> <i>ness</i> , dan <i>Organization</i> <i>al Citizenship</i> <i>Behaviour</i>	Axis Bank	Analisis regresi	Variabel memiliki dampak positif terhadap variabel OCB. Variabel <i>Conscientiousness</i> juga memiliki dampak terhadap variabel OCB.
5.	Adelia Maris (2015)	<i>Servant</i> <i>Leadership</i> (X ₁), Kepribadian (X ₂), OCB (z) dan Kinerja Guru	Sekolah Dasar Al-Baitul Amien Jember	Analisis Jalur (path)	Ada pengaruh <i>servant</i> <i>leadership</i> terhadap kinerja guru secara langsung dan melalui variabel OCB. Tidak ada pengaruh kepribadian terhadap

(Y)	kinerja secara langsung maupun melalui OCB. OCB tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
-----	---

Sumber : Data diolah dari Natalia (2011), Linda (2013), Chairul (2014) dan Adelia (2015).

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual ini digunakan secara sistematis untuk membantu menjelaskan pokok permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan gambar kerangka konseptual ini dapat dilihat hubungan pengaruh variabel karakter individu dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan OCB sebagai variabel intervening. Kerangka konseptual ini secara keseluruhan menggambarkan pengaruh antara variabel bebas yaitu karakter individu (X1), dan motivasi kerja (X2) melalui variabel intervening OCB (Z) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y):Keterangan :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

2.4 Hipotesis penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiono, 2005:51). Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Rivai (2012:231), karakteristik individu pada dasarnya dibentuk oleh kepribadian dan pengalaman yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain. Karyawan yang mempunyai kepribadian yang baik dan cenderung untuk berperilaku OCB. OCB juga merupakan perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Sehingga jika seseorang mempunyai karakteristik individu dengan kepribadian yang baik, maka akan menunjang terbentuknya OCB, dan dapat dikatakan pula semua bentuk perilaku OCB karyawan sangat bermanfaat dan berpengaruh bagi perusahaan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan penelitian Anwar (2014) yang memiliki hasil bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Robins (2007) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menghasilkan intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Mc Clelland dalam Anwar (2014) terdapat motif-motif yang mendorong terwujudnya OCB, yaitu motif berprestasi, motif afiliasi, dan motif kekuasaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa OCB seorang karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu motivasi

kerja sangat dibutuhkan karyawan perusahaan guna untuk memberikan dampak yang positif terhadap perusahaannya. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan akan mengakibatkan OCB karyawan meningkat secara signifikan, serta secara tidak langsung pula akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

Pada hakekatnya pemberian motivasi kepada pegawai tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, salah satu pemberian motivasi terhadap pegawai menurut Hasibuan (2002:146) seperti peningkatan produktivitas kinerja pegawai dan peningkatan rasa tanggung jawab. Oleh karena itu, diharapkan dengan adanya motivasi yang diberikan dapat menjadi seseorang dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya dengan bekerja semaksimal mungkin. Hal ini sejalan dengan konsep OCB yang mampu meningkatkan kinerja setiap individu dalam sebuah perusahaan. Hal ini didukung dengan penelitian Anwar (2014) dan Simon (2016), dimana motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digunakan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H₂ : Motivasi Kerja Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

2.4.3 Pengaruh Karakter Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Thoha (2001:110) Individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu, dan karakteristik ini akan dibawa pada saat memasuki lingkungan organisasi baru, yakni organisasi atau perusahaan. Karakteristik individu yang berkemampuan tinggi dalam operasional perusahaan maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada organisasi tempat bekerjanya. Sehingga dapat dikatakan bahwa Kinerja Pegawai yang tinggi dipengaruhi oleh karakteristik individu.

Berdasarkan pendapat tersebut menunjukkan bahwa faktor dari Kinerja Pegawai salah satunya adalah karakteristik individu. Setiap manusia sebagai

individu mempunyai karakteristik yang berbeda, perbedaan ini menggambarkan bahwa karakteristik individu setiap manusia tidak sama antara seseorang dengan orang yang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan penelitian Anwar (2014) dan Rahman (2013) yang menjelaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai didukung dengan adanya karakter individu yang memiliki nilai positif.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diperoleh hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₃ : Karakter Individu Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

2.4.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) milik Abraham Maslow. Ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Menurut Robbins (2007:224), bahwa Kinerja Pegawai itu dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Penilaian kerja karyawan didasarkan atas penilaian dan kemampuan dari karyawan yang bersangkutan dengan menilai faktor-faktor kemampuan, disiplin, dan kreativitas. Kinerja merupakan cerminan dari motivasi karyawan yang dinilai. Sehingga tinggi rendahnya Kinerja Pegawai tergantung pada adanya motivasi yang ada pada diri karyawan dan adanya pemberian motivasi dari pihak perusahaan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Apabila seorang karyawan termotivasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya maka Kinerja Pegawai dalam perusahaan akan meningkat pula. Kondisi yang demikian dapat berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan secara maksimal.

Motivasi kerja yang dimiliki karyawan perusahaan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Anwar (2014) dan Rahman

(2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui OCB. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₄ : Motivasi Kerja Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

2.4.5 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai

OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal (Organ, 1988). Bebas dalam arti bahwa perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran tertentu atau deskripsi kerja tertentu, atau perilaku yang merupakan pilihan pribadi (Podsakoff *et al.* 2000: 513).

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari hasil Kinerja Pegawainya dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu setiap organisasi selalu berusaha agar Karyawannya mampu berprestasi, sehingga kinerja yang diberikan akan memuaskan. Menurut Mangkunegara (2000:9), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins (2007:40), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2014) dan Prastyawan (2016) yang menjelaskan bahwa perilaku OCB berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diperoleh hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

H₅ : *Organizational Citizenship Behavior* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dikategorikan sebagai *explanatory research*. Ghozali (2005:12) menjelaskan bahwa *explanatory research* merupakan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan (Dispenduk) Kabupaten Jember untuk menjelaskan mengenai pengaruh variabel karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui *organizational citizenship behavior*. Analisis yang digunakan dalam penelitian dilakukan dengan Analisis Jalur (*pathAnalysis*). Hasil pengumpulan data akan diolah dengan bantuan alat uji yaitu SPSS versi 16.

1.2 Populasi dan Sampel

Menurut Ferdinand(2006:112) populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh pegawai Dinas Kependudukan Kabupaten Jember.

Penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana seluruh elemen populasi dalam hal ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan Kabupaten Jember akan dijadikan responden tanpa terkecuali. Dalam penelitian ini, jumlah pegawai yang akan dijadikan responden sebesar 33 orang.

1.3 Jenis dan Sumber data

1.3.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini, menggunakan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2005:8) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan

untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Penelitian ini berasal dari data internal yang berasal dari dalam suatu perusahaan yang menggambarkan keadaan yang terjadi pada Dinas Kependudukan Kabupaten Jember.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Data Primer

Berupa data yang diperoleh secara langsung, baik itu dari wawancara maupun kuisisioner yang diberikan kepada pegawai Dispenduk Jember.

1. Data Sekunder

Berupa data yang diperoleh dari literatur tertentu yang terkait dengan penelitian ini, yang berupa data internal maupun eksternal dari Dispenduk Jember.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah metode survey dengan menggunakan alat pengumpulan data sebagai berikut :

a. Kuisisioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan secara tertulis yang disebarakan kepada Dispenduk Jember.

b. Studi Pustaka

Merupakan teknik pengumpulan data, dengan cara mencari informasi dan data-data yang memiliki keterkaitan serta dapat mendukung penelitian ini.

3.5 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel *Independent* (X), merupakan variabel bebas yang tidak bergantung kepada variabel lain. Variabel *independent* (X)dalam penelitian ada dua, yaitu Karakteristik Individu (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2).
- b. Variabel *intervening* (Z), merupakan variabel perantara atau mediasi pada variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung

mempengaruhi perubahan variabel terikat. Variabel Intervening dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior (Z)*.

- c. Variabel *Dependent (Y)*, merupakan variabel terikat dan bergantung pada variabel lain. Variabel *Dependent (Y)* dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

3.6. Definisi Operasional

Defenisi operasional memberikan definisi pada masing-masing variabel serta memaparkan apa saja yang menjadi indikator dari variabel yang sedang diteliti. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik Individu (X_1)

Karakteristik individu merupakan salah satu aspek penting dalam fungsi manajemen sumber daya manusia, karakteristik individu ini adalah komponen dalam pengembangan karyawan. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa karakteristik individu merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan pelatihan, sehingga akan mendorong/menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Menurut Colquit, LePine, dan Wesson (dalam Wibowo, 2016:20) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Conscientiousnes*. Sifat berhati-hati merupakan dimensi kepribadian yang menggambarkan orang yang mempunyai sifat berhati-hati an dalam melakukan pekerjaan.
- b. *Agreeableness*. Menunjukkan sifat keramah-ramahan atau kesediaan menyetujui. Hal ini merujuk pada karywan yang fleksibel dalam menghadapi setiap situasi pekerjaan, baik dalam hal mengerjakan tugas ataupun berinteraksi dengan orang lain.
- c. *Emmotional stability/neuroticism*. Merupakan sifat yang menunjukkan stabilitas emosional dalam melakukan pekerjaan.
- d. *Openess to experience*. Merupakan sifat yang menunjukkan keterbukaan pada pengalaman. Artinya seseorang pada ciri kepribadian ini memiliki tingkat keterbukaan dengan bersedia mendengarkan ide-

ide baru dan mengubah ide, keyakinan dan sikap mereka sendiri sebagai respons terhadap adanya informasi baru yang berkaitan dan sikap mereka sendiri sebagai respons terhadap adanya informasi baru yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

- e. *Extroversions*. Menunjukkan dimensi kepribadian yang berpandangan keluar yang artinya mereka lebih terbuka untuk menjalin hubungan dengan orang-orang baru yang berhubungan dengan pekerjaan.

2. Motivasi Kerja (X_2)

Morrison (1993) memberikan pengertian motivasi sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah ke sasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek atau sasarannya maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan sebaik-baiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai. Menurut James L. Gibson (1997), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Sedangkan Yukl (2015:3) memberikan pengertian motivasi sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan pengarahan. Menurut Mc Clelland (1961) dalam Robbins (2007), menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diukur dari 3 indikator, yaitu:

Menurut MC Clelland, teori kebutuhan berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu:

1. *Achievement* (kebutuhan akan prestasi)

Kebutuhan akan akan prestasi adalah kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian signifikan, menguasai berbagai keahlian, atau memiliki standar kerja yang tinggi. Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi biasanya selalu ingin menghadapi tantangan baru dan mencari tingkat kebebasan yang tinggi. Berikut indikator yang digunakan:

- a. Tanggung jawab, Dalam ruang lingkup pekerjaan tentu memiliki aturan yang berbeda antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya. Selain itu, tanggung jawab antara yang satu dengan yang lainnya berbeda-beda sesuai bidang kerja yang dibebankan kepadanya. Ada yang memiliki tanggung

jawab sebagai pemimpin dan ada pula sebagai bawahan, semuanya itu merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari ruang lingkup pekerjaan.

- b. *Kebutuhan akan prestasi*, Kebutuhan akan prestasi dapat diartikan sebagai suatu kesatuan watak yang memotivasi seseorang untuk menghadapi tantangan untuk mencapai kesuksesan dan keunggulan.
- c. *Umpan balik*, sebagai usaha untuk memberikan nilai atau makna. Umpan balik pada dasarnya bersifat netral yang menggambarkan apa yang telah dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. Selain itu, bahwa umpan balik juga harus bersifat obyektif,

2. *Power* (kebutuhan akan kekuasaan)

Orang-orang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk berkuasa akan menaruh perhatian besar untuk dapat mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi. Orang-orang seperti ini mempunyai hasrat untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi dalam mencapai tujuannya. Berikut indikator yang digunakan:

- a. *Persaingan, kompetisi yang sehat* di dalam perusahaan dipercaya dapat menghasilkan sesuatu yang positif buat perusahaan dan perkembangan karir pekerja. Sejatinya, kompetisi dan persaingan akan menghasilkan kualitas individu yang lebih baik.
- b. *Mempengaruhi orang lain*, Mempengaruhi orang lain sebenarnya bisa dilakukan setiap orang namun tergantung dari cara orang tersebut memimpin dan tentunya tergantung dari prinsip yang ia miliki, Karena jika seseorang tidak memiliki prinsip maka ia juga akan dengan mudah mendapat pengaruh yang mungkin saja itu pengaruh buruk. Tetapi jika seseorang memiliki prinsip yang teguh dia pasti akan menjadi seorang pemimpin yang kuat.

3. *Affiliation* (kebutuhan akan pertalian/afiliasi)

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang didasari oleh keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain. Orang merasa ingin disukai dan diterima oleh sesamanya. Mc Clelland mengatakan bahwa kebutuhan yang kuat akan afiliasi akan mencampuri objektivitas seseorang.

Sebab jika ingin disukai, maka ia akan melakukan apapun agar orang lain suka akan keputusannya. Berikut indikator yang digunakan:

- a. Persahabatan, persahabatan dan hubungan kerja yang baik pasti membentuk karakter kerja yang saling percaya, yang saling menghormati, yang sepenuh hati dan totalitas, yang melayani dengan hati, yang memiliki empati dan toleransi untuk keragaman dan perbedaan, yang terhubung secara etis, dan yang selalu berkomunikasi secara terbuka.
- b. Kerjasama, suatu pekerjaan yang di kerjakan oleh dua orang ataupun lebih untuk mencapai tujuan atau target yang sebelumnya telah direncanakan dan disepakati bersama. Atau kerjasama dapat diartikan sebagai tindakan-tindakan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan dan demi keuntungan bersama.
- c. Perasaan diterima, anggota baru yang akan mampu berkontribusi bagi perusahaan.

3. Organizational Citizenship Behavior (Z)

Organ (1988) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan meningkatkan fungsi efektivitas organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* ini melibatkan beberapa perilaku seperti perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

Menurut Organ(1988), OCB dapat dijelaskan dari beberapa indikator yang terdiri dari lima dimensi:

1. *Altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi,
2. *Courtesy*, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka,
3. *sportsmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat Kerja tanpa mengeluh,

4. *Civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi,
5. *Conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi – seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi.

4. Kinerja Pegawai(Y)

Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan Karyawan sebagai dasar penilaian terhadap hasil kerjanya. Menurut Robbins (2007:260) terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu :

1. Hasil Kerja, berupa hasil yang telah dicapai Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Inisiatif, merupakan inisiatif Karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan berbagai masalah-masalah yang terjadi.
3. Kecekatan Mental, berupa kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja yang diberikan.
4. Kemandirian, adanya tanggung jawab seorang Karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan.
5. Ketepatan waktu, merupakan tingkatan aktivitas yang dapat diselesaikan pada awal waktu, dan dapat melakukan pekerjaan lainnya dengan waktu yang tersedia.

3.7 Skala pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel yang digunakan pada penelitian adalah *skala likert*. *Skala likert* merupakan skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Dalam hal ini, responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap setiap pernyataan. *Skala likert* lazim menggunakan lima titik dengan label netral pada posisi tengah (Sanusi, 2011:59). Sugiyono (2005: 134) mengemukakan, “*skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
2. Tidak Setuju (TS) = 2
3. Netral (N) = 3
4. Setuju (S) = 4
5. Sangat Setuju (SS) = 5

3.8. Uji Instrumen

Pengujian kualitas data berpengaruh terhadap hasil dari sebuah penelitian. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh dari responden valid dan reliabel. Penelitian ini menggunakan uji kualitas data yang terbagi menjadi dua, yaitu:

3.8.1. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas berkaitan dengan apakah kita mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah variabel dapat dikatakan valid apabila setiap instrumen dalam variabel tersebut memiliki nilai r hitung $< 5\%$ ($\alpha=5\%$) (Augustine dan Kristaung, 2013:68).

3.8.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas berkaitan dengan konsistensi, akurasi, dan prediktabilitas suatu alat ukur (Augustine dan Kristaung, 2013:70). Uji realibilitas di lakukan dengan uji *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left[\frac{K}{K - 1} \right] \left[\frac{S_r^2 - \sum S_i^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan:

α : Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

K : Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum S_i^2$: Jumlah varian skor item

S_x^2 : Varians skor-skor tes (seluruh item K)

Penelitian ini menggunakan standar nilai 0.5. Apabila nilai alpha dalam uji reliabilitas di atas angka 0.5, maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel. Apabila nilai alpha berada dibawah 0.5, maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak reliabel. Apabila nilai alpha = 0,5 maka variable tersebut dikatakan reliable namun pada tingkat rendah.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Dalam setiap model penelitian harus memenuhi asumsi yang ditetapkan agar menghasilkan nilai koefisien agar tidak bias. Adapun beberapa persyaratan yang harus dimiliki oleh setiap model penelitian, yaitu :

3.9.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Karena untuk melakukan uji-t harus mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolomogorov-Smirnov* (Santosa, 2014: 349).

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Multikolineritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linier diantara variabel-variabel bebas. Menurut Ghozali (2005:91). Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hair *et al* (1995) dalam Santosa (2014:117) Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat *variance inflation factor* (VIF). Multikolinearitas terjadi bila nilai VIF > 10. Sebaliknya, multikolinearitas tidak terjadi bila nilai VIF < 10.

1.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan adanya varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Sebaliknya, apabila varian variabel pada model regresi tersebut memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homoskedastisitas. Pada penelitian ini diharapkan model regresi adalah yang homoskedastisitas.

Menurut Santosa (2014:135) menyatakan bahwa gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode *glejser* dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residul dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residul ($\alpha = 0,05$) maka dalam model tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.9.4 Uji Autokorelasi

Menurut Santosa (2014:120), uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ($t-1$). Dalam penelitian ini menggunakan pengujian *Durbin-Watson* (DW). Dimana hasil perhitungan *Durbin-Watson* (DW) dibandingkan dengan nilai d_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Ketentuan ada tidaknya korelasi adalah sebagai berikut :

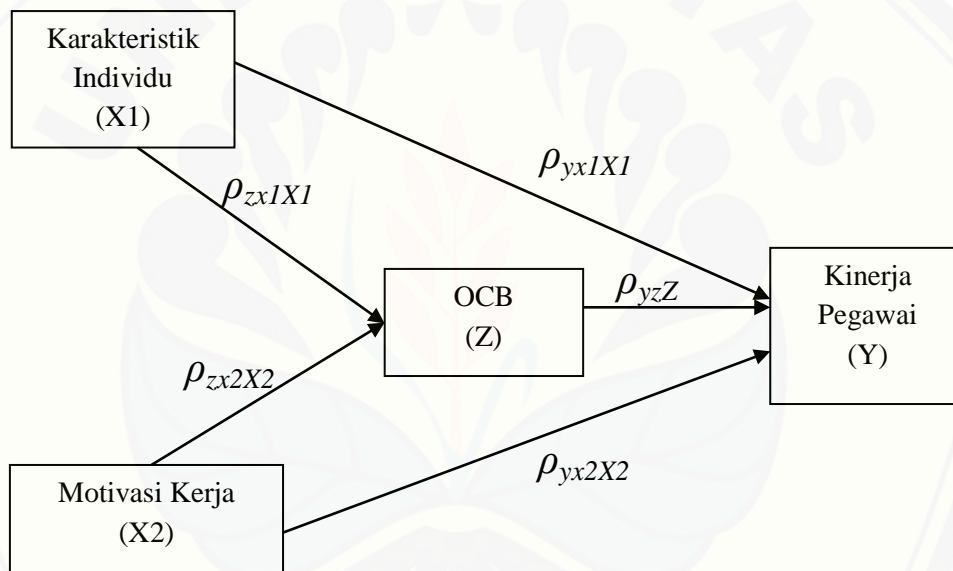
1. Bila nilai DW berada diantara dU sampai dengan $4-dU$, koefisien korelasi sama dengan nilai nol. Artinya, tidak terjadi autokorelasi.
2. Bila nilai DW lebih kecil daripada dL , maka koefisien korelasi lebih besar daripada nol. Berarti terjadi autokorelasi positif.
3. Bila nilai DW lebih besar daripada $4-dL$, maka koefisien korelasi lebih kecil daripada nol. Berarti terjadi autokorelasi negatif.
4. Bila nilai DW terletak di antara $4-dU$ dan $4-dL$, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

3.10 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan kerangka konseptual dan hipotesis penelitian dilakukan pemilihan metode analisis. Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan

menguji hipotesis penelitian secara matematis maka analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Menurut Sarwono (2006:147) analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara.

Manfaat analisis jalur adalah perluasan dari persamaan regresi sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (*network*) variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan. Model persamaan analisis jalur pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur

$$Y = \rho_{yzZ} + \rho_{yx1X1} + \rho_{yx2X2} + \epsilon_1$$

$$Z = \rho_{zx1X1} + \rho_{zx2X2} + \epsilon_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai (variabel terikat)

X_1 = Karakteristik Individu (variabel bebas)

X_2 = Motivasi Kerja (variabel bebas)

Z = Organizational Citizenship Behaviour (variabel intervening)

ρ_{yx1X1} = Koefisien jalur (*path coefficient*), yang menunjukkan besar pengaruh X_1
 —→ Y

ρ_{yx2X2} = Koefisien jalur (*path coefficient*), yang menunjukkan besar pengaruh X_2
 —→ Y

ρ_{zx1X1} = Koefisien jalur (*path coefficient*), yang menunjukkan besar pengaruh X_1
 —→ Z

ρ_{zx2X2} = Koefisien jalur (*path coefficient*), yang menunjukkan besar pengaruh X_2
 —→ Z

ρ_{yz} = Koefisien jalur (*path coefficient*), yang menunjukkan besar pengaruh Z
 —→ Y

3.11 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat yang ada pada model. Penelitian ini menggunakan program LISREL sebagai alat bantu dalam menguji variabel-variabel penelitian. Uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini adalah :

3.11.1 Uji t

Untuk menguji apakah variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya digunakan Uji - t (Uji hipotesis secara parsial). Uji hipotesis secara parsial adalah menguji setiap koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikatnya. Dimana variabel independen karakteristik individu (X_1), motivasi kerja (X_2), variabel OCB (Z), kinerja pegawai (Y) dirumuskan dalam persamaan sebagai berikut:

Ghozali (2005:98) menjelaskan bahwa penolakan dan penerimaan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka hipotesis diterima.
2. Jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} maka hipotesis ditolak.

1.11.2 *Trimming Theory*

Trimming Theory merupakan model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan diri dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan (Ridwan, 2008:127).

Cara menggunakan model *trimming theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Menurut Ridwan (2008:129) langkah-langkah pengujian analisis dengan menggunakan model *trimming theory* sebagai berikut:

- a. Merumuskan persamaan struktural.
- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi.
- c. Membuat gambar diagram jalur lengkap.
- d. Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan.
- e. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan).
- f. Menghitung secara individual.
- g. Menghitung kesesuaian antar model analisis jalur.
- h. Merangkum ke dalam tabel.
- i. Memaknai dan meyakinkan.

3.11.3 Analisis Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang hubungan karakteristik individu (X_1), motivasi kinerja (X_2) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui OCB (Z). Sebelum penghitungan jalur maka sebelumnya masing-masing jalur harus diuji signifikan.

1. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan *trimming theory* dengan menghilangkan jalur yang tidak signifikan. Kemudian dari jalur yang baru tersebut kembali dihitung koefisien jalurnya. Penghitungan dilakukan dengan menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung.
2. Apabila jalur sudah signifikan semua, maka dilakukan perhitungan pengaruh langsung maupun tidak langsung, proses perhitungannya adalah sebagai berikut:
 - a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

1. Pengaruh variabel Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai.

$$DE YX_1 = X_1 \rightarrow Y$$

2. Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

$$DE YX_2 = X_2 \rightarrow Y$$

3. Pengaruh variabel Karakteristik Individu terhadap OCB.

$$DE ZX_1 = X_1 \rightarrow Z$$

4. Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap OCB.

$$DE ZX_2 = X_2 \rightarrow Z$$

5. Pengaruh variabel OCB terhadap Kinerja Pegawai.

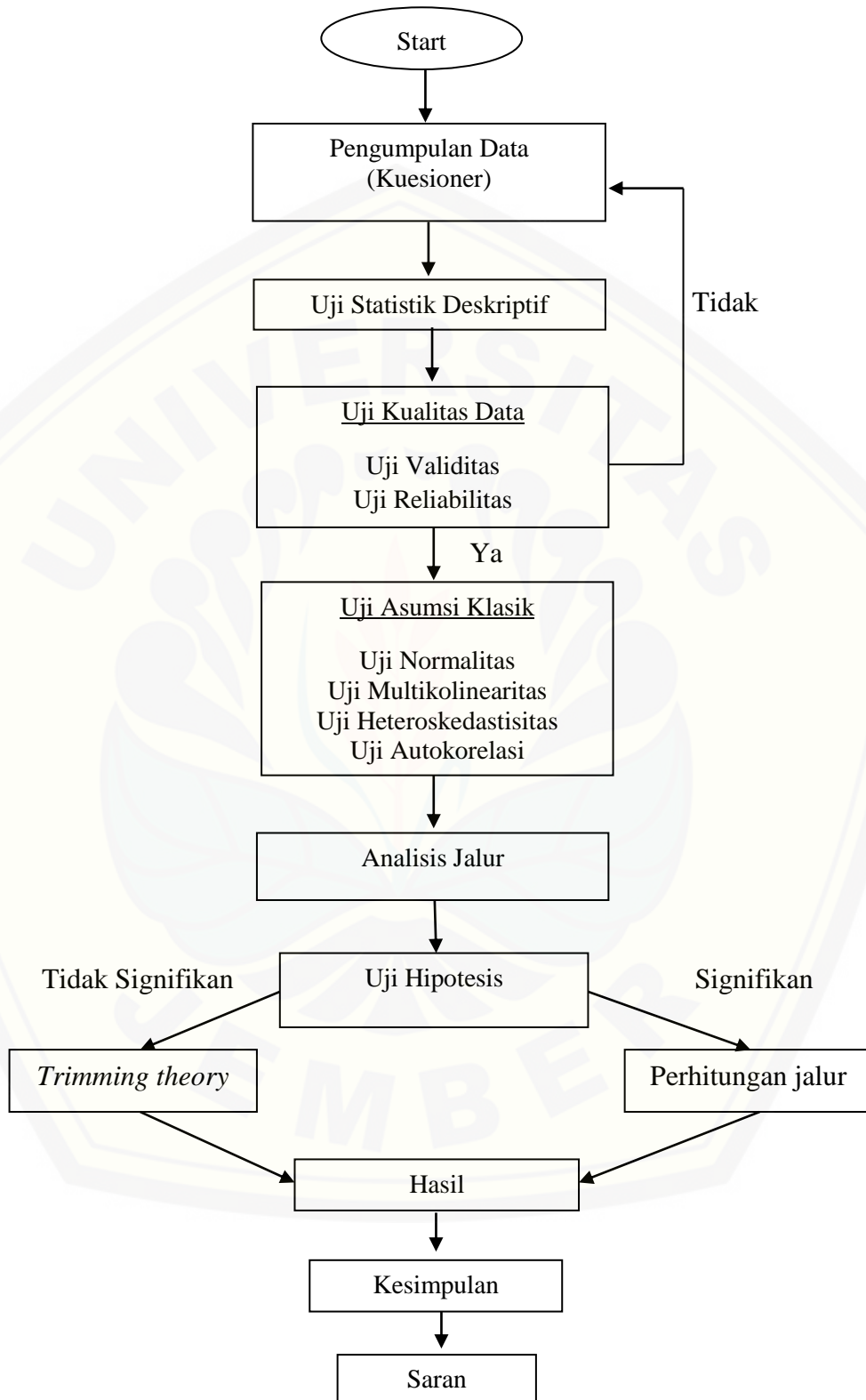
$$DE YZ = ZY$$

- b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

1. Pengaruh variabel Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai melalui variabel OCB. IE $YZX_1 = X_1 \rightarrow ZY \rightarrow$

2. Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui variabel OCB. IE $YZX_2 = X_2 \rightarrow ZY \rightarrow$

3.12 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. *Start* merupakan tahap awal dari penelitian, tahap persiapan ini terdiri dari tahap penentuan responden, daerah responden yang akan menghasilkan data primer.
2. Pengumpulan data merupakan tahap penyebaran kuesioner kepada responden yang ditentukan untuk memperoleh data primer.
3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, pada tahap ini dilakukan pengujian pada data yang telah didapatkan untuk mengetahui kehandalan alat ukur dan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan sudah sesuai atau belum. Apabila data dinyatakan valid dan reliabel, maka data akan dilanjutkan pada asumsi klasik. Sebaliknya, apabila data tidak valid dan reliabel, maka penelitian harus kembali pada pengumpulan data.
4. Uji asumsi klasik dilakukan guna mengetahui hasil koefisien tiap variabel agar tidak bias.
5. Analisis Jalur merupakan tahap untuk menguji model penelitian.
6. Uji hipotesis merupakan tahap dilakukan uji signifikansi untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan, maka langkah selanjutnya yaitu melakukan *trimming theory* dengan menghapus jalur yang tidak signifikan. Apabila semua jalur bernilai signifikan, maka langkah selanjutnya yaitu melakukan perhitungan jalur.
7. Kesimpulan dan Saran menarik kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan memberi saran sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan.
8. Stop merupakan penyelesaian terhadap penelitian yang telah dilakukan dengan pemberian hasil penelitian.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data tentang pengaruh karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui *organizational citizenship behavior*, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

Hasil ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} , serta nilai signifikansi berada dibawah nilai α (5%). Hal ini dapat menjelaskan bahwa variabel Karakteristik Individu (X1) berpengaruh positif signifikan secara langsung pada *organizational citizenship behavior* (Z), yang berarti jika Karakteristik Individu ditingkatkan dengan sifat yang lebih berhati-hati, ramah dan lebih terbuka, maka *organizational citizenship behavior* juga akan meningkat.

2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

Hasil ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} , serta nilai signifikansi berada dibawah nilai α (5%). Hal ini dapat menjelaskan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan secara langsung pada *organizational citizenship behavior* (Z), yang berarti jika Motivasi Kerja ditingkatkan yaitu dengancara bertanggung jawab terhadap pekerjaan, memiliki target dalam bekerja, bersaing dengan pegawai lain, menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama yang baik, dan lebih dihargai hasil kerjanya oleh atasan, maka *organizational citizenship behavior* juga akan meningkat.

3. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} , serta nilai signifikansi berada dibawah nilai α (5%). Hal ini dapat menjelaskan bahwa variabel Karakteristik Individu (X1) berpengaruh positif signifikan secara langsung pada kinerja pegawai (Y), yang berarti jika Karakteristik Individu ditingkatkan dengan sifat yang lebih berhati-hati, ramah dan lebih terbuka, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} , serta nilai signifikansi berada dibawah nilai α (5%). Hal ini dapat menjelaskan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan secara langsung pada Kinerja Pegawai (Y), yang berarti jika Motivasi Kerja ditingkatkan yaitu dengan cara bertanggung jawab terhadap pekerjaan, memiliki target dalam bekerja, bersaing dengan pegawai lain, menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama yang baik, dan lebih dihargai hasil kerjanya oleh atasan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

5. *Organizational citizenship behaviour* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} , serta nilai signifikansi berada dibawah nilai α (5%). Hal ini dapat menjelaskan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* (Z) berpengaruh positif secara langsung pada kinerja pegawai (Y), yang berarti jika perilaku *organizational citizenship behavior* ditingkatkan yaitu dengan cara meningkatkan *altruism, courtesy, sportmanship, civic virtue, conscientiousness*, maka kinerja pegawai akan meningkat secara linear terhadap perubahan *organizational citizenship behavior*.

6. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *organizational citizenship behavior*

Hal ini terlihat dari koefisien jalur dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,098. Hal ini dapat menjelaskan bahwa variabel Karakteristik Individu (X1) berpengaruh positif secara tidak langsung pada kinerja pegawai (Y) melalui *organizational citizenship behavior* (Z), yang berarti jika Karakteristik Individu ditingkatkan yaitu dengan sifat yang lebih berhati-hati, ramah dan lebih terbuka, maka *organizational citizenship behavior* akan meningkat dan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai yang juga akan meningkat.

7. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *organizational citizenship behavior*

Hal ini terlihat dari koefisien jalur dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,095. Hal ini dapat menjelaskan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif secara tidak langsung pada kinerja pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z), yang berarti jika Motivasi Kerja ditingkatkan yaitu dengan cara bertanggung jawab terhadap pekerjaan, memiliki target dalam bekerja, bersaing dengan pegawai lain, menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama yang baik, dan lebih dihargai hasil kerjanya oleh atasan maka *organizational citizenship behavior* dan kinerja pegawai juga akan meningkat.

5.2 Saran

Mengacu pada pembahasan dan hasil kesimpulan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Kependudukan Kabupaten Jember

Berdasarkan hasil penelitian ini, Dinas Kependudukan Kabupaten Jember harus dapat meningkatkan kinerja pegawainya dalam melayani kebutuhan masyarakat Jember. Salah satu cara yang dapat dilakukan dengan memaksimalkan *organizational citizenship behavior*, dimana setiap pegawai saling membantu dan bekerja sama dalam melakukan pekerjaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh peneliti selanjutnya apabila hendak membuat penelitian serupa atau mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini untuk menunjang kelancaran penyelesaian penelitian, yaitu :

- a. Pemilihan populasi dan sampel yang sesuai dengan maksud dan tujuan diadakannya penelitian ini.
- b. Teknik penentuan jumlah sampel dan pengambilan sampel yang sesuai dengan kebutuhan penelitian agar mendapatkan data valid dan reliabel yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan, tidak kurang juga tidak berlebihan.

- c. Menggunakan variabel beserta indikator pengukuran yang sesuai dengan kebutuhan penelitian agar mendapatkan data dan hasil yang benar-benar akurat.
- d. Adanya penambahan variabel lain dari penelitian ini beserta pengukurannya apabila diperlukan.



DAFTAR PUSTAKA

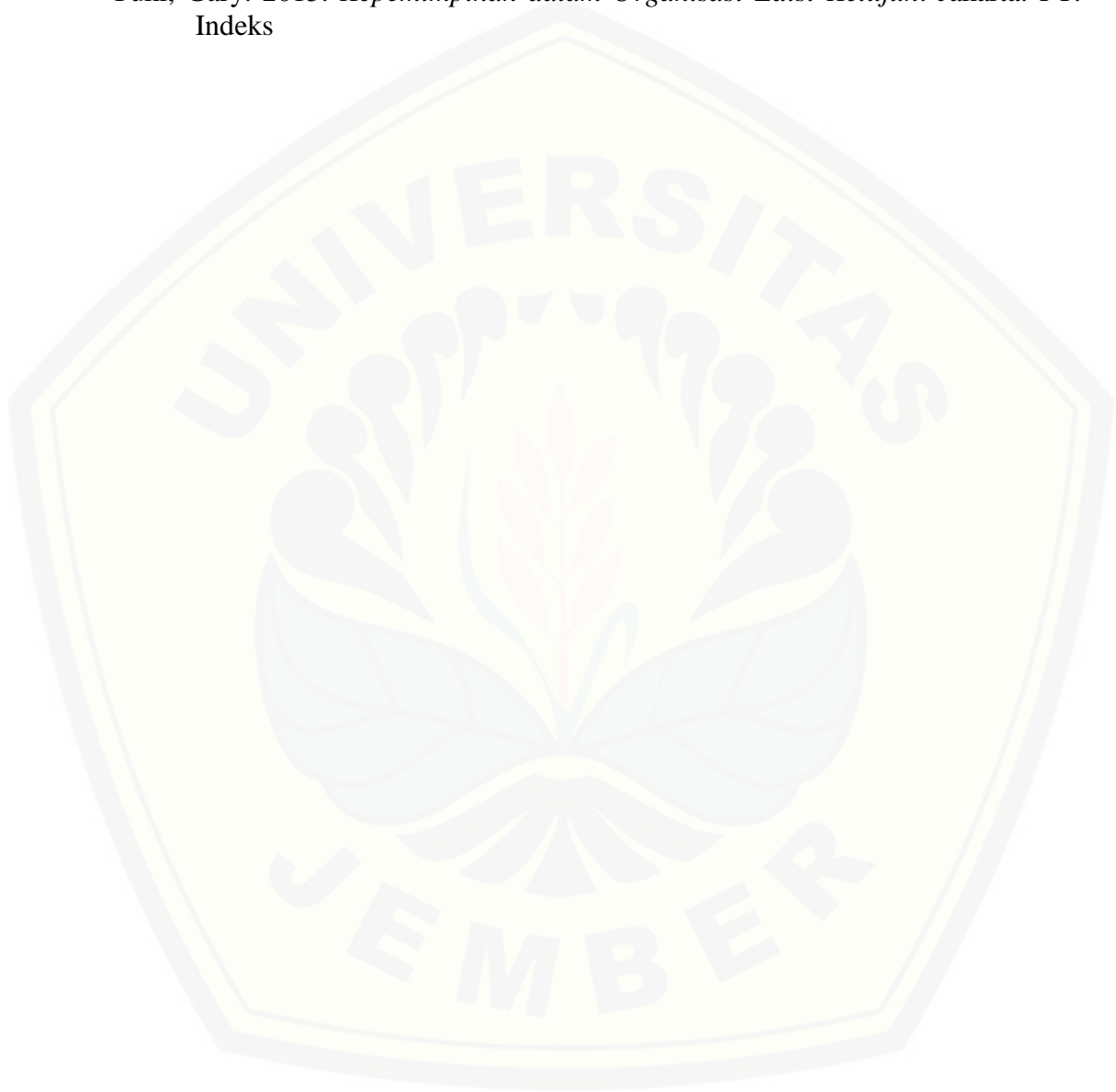
- Anwar, Chairul. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember, *Skripsi*. Fakultas ekonomi Universitas Jember
- Bukhari, Zirgham. Relationship Between Organizational Citizenship Behaviour & Counterproductive work Behaviour in The Geographical of Pakistan. *Vol. 4 No.1. January 2009*.
- Dispenduk.jemberkab.go.id*. Diposting pada 5 April 2017.
- Ferdinand, A. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP UNDIP.
- Gibson, James L., John, M. 1997. *Organizations Behavior*. 8Th ed. Boston: Richar D. Irwin.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi, 7th ed*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Riset Dan Bisnis Indonesia (JRBI)*. Vol.2 No. 2 Hal:165-180.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta.
- Khurana, romita, *et al*. Organizational Citizenship Behaviour: A Study of Axis Bank. *ISSN 2321 – 8916. Vol. 2 Issue 5 2014*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maris, Adelia. 2015. Pengaruh Servant Leadership dan Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Al-Baitul Amien (Full Day School) Jember, *Skripsi*. Fakultas ekonomi Universitas Jember.
- Nugroho, Rakhmat. 2006. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung), *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.

- Organ, D.W. et al. 1988. Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Applied Psychology*. Vol. 74. No. 1.
- Prastyawan, Gandi. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pt. Bank Central Asia Cabang Jember, *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., and Bachrach, D.G. 2000, "Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research", *Journal of Management*, Vol. 26 No. 3, pp. 513-63.
- Rahman, Abdul. 2013. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala. *e-jurnal Katalogis*, Vol. 1 Nomor 2, April 201, Hal. 77-86.
- Ridwan dan Kuncoro. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., dan Mulyadi, D. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teknologi ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Santosa, Singgih. 2014. *SPSS 22 from Essential to Export Skills*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarwono, J. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu.
- Simon, Angelia. 2016. Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Di Restaurant Halim Surabaya, *Skripsi*. Program Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2005. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

Thoha, Miftah. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi Ketujuh*. Jakarta: PT. Indeks



LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada :

Yth. Bapak / Ibu / Sdr / i

Pegawai Dinas Kependudukan Kabupaten Jember

Di tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi S1 di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk memberikan informasi dengan mengisi pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam kuesioner penelitian ini dengan jujur dan sebenarnya. Judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Karakter Individu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Kependudukan Kabupaten Jember)”**

Informasi yang bapak / Ibu / Saudara / I berikan hanya digunakan untuk kalangan terbatas dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diperoleh dari Bapak / Ibu / Saudara / i.

Atas ketersediaan dan kerjasama Bapak / Ibu / Saudara / I yang berkenan untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Peneliti,

Lely wediyasari

130810201018

LEMBAR KUESIONER**1. Identitas Responden**

- Nomor Responden : _____ (di isi oleh peneliti)
- Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (coret yang tidak perlu)
- Umur : _____ tahun
- Status : Menikah / Belum Menikah (coret yang tidak perlu)
- Jabatan/Golongan : _____
- Masa Kerja : _____ tahun
- Pendidikan terakhir : a. SMA / Sederajat (coret yang tidak perlu)
b. Diploma (D1, D2, D3)
c. Strata (S1, S2, S3)

2. Petunjuk Pengisian

- a. Pernyataan-pernyataan tersebut mohon diisi dengan jujur dan apa adanya sesuai dengan kenyataan yang ada.
- b. Isilah pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang Anda anggap sesuai. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban pada tabel kuesioner.

Sangat Setuju (SS)	Skor = 5
Setuju (S)	Skor = 4
Netral (N)	Skor = 3
Tidak Setuju (TS)	Skor = 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Skor = 1

LEMBAR KUESIONER

1. Karakteristik individu

No .	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya adalah orang yang mempunyai sikap berhati-hatian dalam melakukan pekerjaan					
2	Saya adalah orang yang fleksibel dalam menghadapi setiap situasi pekerjaan, baik dalam hal mengerjakan tugas ataupun berinteraksi dengan orang lain					
3	Saya adalah orang yang memiliki stabilitas emosional dalam melakukan pekerjaan					
4	Saya adalah orang yang terbuka dalam menerima ide-ide / informasi baru dalam melakukan pekerjaan					
5	Saya adalah orang yang mudah bergaul / terbuka untuk menjalin hubungan dengan orang baru dalam bekerja					

2. Motivasi

No .	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
<i>Need for achievement</i>						
1	Saya selalu berkeinginan dapat bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya					
2	Saya termotivasi jika pekerjaan yang diberikan terhadap saya memiliki sasaran dan capaian kerja yang terukur					
3	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya.					
<i>Need for power</i>						
4	Saya termotivasi untuk siap bersaing dengan pegawai lainnya dalam hal pekerjaan.					
5	Saya lebih termotivasi jika hasil kerja saya dapat berpengaruh untuk kinerja dan prestasi kerja pegawai lainnya					
<i>Need for affiliation</i>						
6	Saya lebih terdorong untuk berkomunikasi					

	layaknya teman atau sahabat tanpa ada perasaan canggung antar pegawai maupun atasan.					
7	Saya lebih termotivasi lagi jika pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan kerja sama yang baik.					
8	Saya termotivasi lagi jika inisiatif dan hasil kerja saya dapat dihargai oleh atasan					

3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

No .	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
<i>Altruism</i>						
1	Saya selalu siap membantu ketika ada pegawai yang membutuhkan bantuan.					
2	Saya bersedia bekerja lembur untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya meskipun saya tidak mendapatkan imbalan.					
<i>Courtesy</i>						
3	Saya selalu membuka diri bagi karyawan yang ingin bertukar pikiran.					
4	Saya selalu mengingatkan rekan kerja agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya.					
<i>Sportsmanship</i>						
5	Saya akan dengan senang hati menerima segala kebijakan yang ditetapkan perusahaan meskipun tidak sesuai dengan harapan saya.					
6	Saya lebih mengutamakan kepentingan instansi tempat saya bekerja meskipun akan mengorbankan kepentingan saya					
<i>Civic Virtue</i>						
7	Saya selalu ikut berpartisipasi dalam fungsi-fungsi instansi tempat saya bekerja.					
8	Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada saya.					
<i>Conscientiousness</i>						
9	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik demi kemajuan instansi tempat saya bekerja kedepannya.					
10	Saya selalu menerima setiap kebijakan yang ditentukan oleh instansi tempat saya bekerja					

4. Kinerja Pegawai

No .	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan instansi tempat saya bekerja					
2	Saya selalu melaksanakan pekerjaan tanpa harus diawasi					
3	Saya selalu mengikuti prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya selalu berusaha mencari cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan agar lebih berdaya guna					
5	Saya bertanggungjawab atas sikap, tindakan dan hasil kerja saya					

LAMPIRAN 2. STATISTIK DESKRIPTIF

Variabel Karakteristik Individu (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	54.5	54.5	54.5
	5	15	45.5	45.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	72.7	72.7	72.7
	5	9	27.3	27.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	72.7	72.7	72.7
	5	9	27.3	27.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.1	6.1	6.1
	4	17	51.5	51.5	57.6
	5	14	42.4	42.4	100.0

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.1	6.1	6.1
	4	17	51.5	51.5	57.6
	5	14	42.4	42.4	100.0
Total		33	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	57.6	57.6	57.6
	5	14	42.4	42.4	100.0
Total		33	100.0	100.0	

Variabel Motivasi Kerja (X2)**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	60.6	60.6	60.6
	5	13	39.4	39.4	100.0
Total		33	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	36.4	36.4	36.4
	4	15	45.5	45.5	81.8
	5	6	18.2	18.2	100.0
Total		33	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	60.6	60.6	60.6
	5	13	39.4	39.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.1	6.1	6.1
	4	21	63.6	63.6	69.7
	5	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.0	3.0	3.0
	4	25	75.8	75.8	78.8
	5	7	21.2	21.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	15.2	15.2	15.2
	4	18	54.5	54.5	69.7
	5	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.1	6.1	6.1
	4	22	66.7	66.7	72.7
	5	9	27.3	27.3	100.0
Total		33	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.1	6.1	6.1
	4	18	54.5	54.5	60.6
	5	13	39.4	39.4	100.0
Total		33	100.0	100.0	

Variabel Organizational Citizenship Behaviour (Z)**Z1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	75.8	75.8	75.8
	5	8	24.2	24.2	100.0
Total		33	100.0	100.0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	30.3	30.3	30.3
	4	16	48.5	48.5	78.8
	5	7	21.2	21.2	100.0
Total		33	100.0	100.0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	57.6	57.6	57.6
	5	14	42.4	42.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.1	6.1	6.1
	4	20	60.6	60.6	66.7
	5	11	33.3	33.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	75.8	75.8	75.8
	5	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Z6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	21.2	21.2	21.2
	4	17	51.5	51.5	72.7
	5	9	27.3	27.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Z7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	3	1	3.0	3.0	3.0
	4	24	72.7	72.7	75.8
	5	8	24.2	24.2	100.0
Total		33	100.0	100.0	

Z8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	15.2	15.2	15.2
	4	19	57.6	57.6	72.7
	5	9	27.3	27.3	100.0
Total		33	100.0	100.0	

Z9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.1	6.1	6.1
	4	17	51.5	51.5	57.6
	5	14	42.4	42.4	100.0
Total		33	100.0	100.0	

Z10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.1	6.1	6.1
	4	17	51.5	51.5	57.6
	5	14	42.4	42.4	100.0
Total		33	100.0	100.0	

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	15.2	15.2	15.2
	4	18	54.5	54.5	69.7
	5	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	9.1	9.1	9.1
	4	21	63.6	63.6	72.7
	5	9	27.3	27.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	15.2	15.2	15.2
	4	17	51.5	51.5	66.7
	5	11	33.3	33.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	15.2	15.2	15.2
	4	18	54.5	54.5	69.7
	5	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	57.6	57.6	57.6
	5	14	42.4	42.4	100.0
Total		33	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3. UJI INSTRUMEN PENELITIAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Variabel Karakteristik Individu (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.398 [*]	-.149	.363 [*]	-.045	.553 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.022	.408	.038	.805	.001
	N	33	33	33	33	33	33
X1.2	Pearson Correlation	.398 [*]	1	.236	.083	.025	.558 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.022		.186	.645	.890	.001
	N	33	33	33	33	33	33
X1.3	Pearson Correlation	-.149	.236	1	.083	.163	.418 [*]
	Sig. (2-tailed)	.408	.186		.645	.366	.016
	N	33	33	33	33	33	33
X1.4	Pearson Correlation	.363 [*]	.083	.083	1	.507 ^{**}	.758 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.038	.645	.645		.003	.000
	N	33	33	33	33	33	33
X1.5	Pearson Correlation	-.045	.025	.163	.507 ^{**}	1	.590 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.805	.890	.366	.003		.000
	N	33	33	33	33	33	33
TX1	Pearson Correlation	.553 ^{**}	.558 ^{**}	.418 [*]	.758 ^{**}	.590 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.016	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.398*	-.149	.363*	-.045	.553**
	Sig. (2-tailed)		.022	.408	.038	.805	.001
	N	33	33	33	33	33	33
X1.2	Pearson Correlation	.398*	1	.236	.083	.025	.558**
	Sig. (2-tailed)	.022		.186	.645	.890	.001
	N	33	33	33	33	33	33
X1.3	Pearson Correlation	-.149	.236	1	.083	.163	.418*
	Sig. (2-tailed)	.408	.186		.645	.366	.016
	N	33	33	33	33	33	33
X1.4	Pearson Correlation	.363*	.083	.083	1	.507**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.038	.645	.645		.003	.000
	N	33	33	33	33	33	33
X1.5	Pearson Correlation	-.045	.025	.163	.507**	1	.590**
	Sig. (2-tailed)	.805	.890	.366	.003		.000
	N	33	33	33	33	33	33
TX1	Pearson Correlation	.553**	.558**	.418*	.758**	.590**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.016	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items

X2.4	Pearson Correlation	.208	.188	.545**	1	.305	.400*	.133	.219	.682**
	Sig. (2-tailed)	.246	.294	.001		.084	.021	.460	.222	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.5	Pearson Correlation	.086	.193	.086	.305	1	.312	.460**	.000	.536**
	Sig. (2-tailed)	.633	.281	.633	.084		.078	.007	1.000	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.6	Pearson Correlation	-.186	.510**	.097	.400*	.312	1	.252	.026	.615**
	Sig. (2-tailed)	.300	.002	.590	.021	.078		.156	.885	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.7	Pearson Correlation	-.203	.258	.259	.133	.460**	.252	1	.160	.532**
	Sig. (2-tailed)	.257	.147	.146	.460	.007	.156		.372	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.8	Pearson Correlation	.226	.433*	.176	.219	.000	.026	.160	1	.511**
	Sig. (2-tailed)	.696	.012	.326	.222	1.000	.885	.372		.002
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
TX2	Pearson Correlation	.574**	.669**	.499**	.682**	.536**	.615**	.532**	.511**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.001	.000	.001	.002	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.645	.639	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	29.33	5.854	-.009	.200	.688
X2.2	29.91	4.210	.450	.461	.579
X2.3	29.33	5.104	.325	.394	.618
X2.4	29.48	4.508	.528	.523	.563
X2.5	29.55	5.068	.380	.357	.607
X2.6	29.58	4.502	.400	.491	.596
X2.7	29.52	4.945	.345	.383	.612
X2.8	29.39	4.934	.299	.316	.624

3. Variabel *Organizational Citizenship Behaviour (Z)***Correlations**

	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	TZ
Z1 Pearson Correlation	1	.172	-.056	-.023	1.000**	.154	.786**	.003	.130	.011	.486**
Sig. (2-tailed)		.340	.755	.900	.000	.391	.000	.985	.471	.952	.004
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Z2 Pearson Correlation	.172	1	-.063	.062	.172	.441*	.235	.822**	.508**	.150	.709**
Sig. (2-tailed)	.340		.729	.733	.340	.010	.188	.000	.003	.405	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Z3 Pearson Correlation	-.056	-.063	1	.562**	-.056	.279	.132	.029	-.009	-.009	.517**

	Sig. (2-tailed)	.755	.729		.001	.755	.116	.463	.873	.959	.959	.002
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Z4	Pearson Correlation	-.023	.062	.562**	1	-.023	.653**	.010	.076	.156	.336	.537**
	Sig. (2-tailed)	.900	.733	.001		.900	.000	.955	.674	.386	.056	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Z5	Pearson Correlation	1.000**	.172	-.056	-.023	1	.154	.786**	.003	.130	.011	.486**
	Sig. (2-tailed)	.000	.340	.755	.900		.391	.000	.985	.471	.952	.004
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Z6	Pearson Correlation	.154	.441*	.279	.653**	.154	1	.236	.120	.314	.388*	.726**
	Sig. (2-tailed)	.391	.010	.116	.000	.391		.186	.506	.075	.026	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Z7	Pearson Correlation	.786**	.235	.132	.010	.786**	.236	1	.114	-.058	-.165	.481**
	Sig. (2-tailed)	.000	.188	.463	.955	.000	.186		.527	.747	.358	.005
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Z8	Pearson Correlation	.003	.822**	.029	.076	.003	.120	.114	1	.362*	.043	.537**
	Sig. (2-tailed)	.985	.000	.873	.674	.985	.506	.527		.038	.810	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Z9	Pearson Correlation	.130	.508**	-.009	.156	.130	.314	-.058	.362*	1	.570**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.471	.003	.959	.386	.471	.075	.747	.038		.001	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Z10	Pearson Correlation	.011	.150	-.009	.336	.011	.388*	-.165	.043	.570**	1	.468**
	Sig. (2-tailed)	.952	.405	.959	.056	.952	.026	.358	.810	.001		.006
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
TZ	Pearson Correlation	.486**	.709**	.517**	.537**	.486**	.726**	.481**	.537**	.616**	.468**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.002	.001	.004	.000	.005	.001	.000	.006	

N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.734	.732	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1	37.97	8.780	.369	.	.718
Z2	38.30	7.218	.562	.	.682
Z3	37.79	9.172	.164	.	.743
Z4	37.94	8.309	.388	.	.714
Z5	37.97	8.780	.369	.	.718
Z6	38.15	7.195	.590	.	.677
Z7	38.00	8.688	.350	.	.720
Z8	38.09	8.148	.364	.	.719
Z9	37.85	7.945	.475	.	.700
Z10	37.85	8.508	.299	.	.728

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TY
Y1	Pearson Correlation	1	.248	.143	.087	.362*	.624**
	Sig. (2-tailed)		.164	.426	.629	.038	.000
	N	33	33	33	33	33	33

Y2	Pearson Correlation	.248	1	.150	.168	.155	.565**
	Sig. (2-tailed)	.164		.406	.351	.389	.001
	N	33	33	33	33	33	33
Y3	Pearson Correlation	.143	.150	1	.281	-.050	.558**
	Sig. (2-tailed)	.426	.406		.114	.783	.001
	N	33	33	33	33	33	33
Y4	Pearson Correlation	.087	.168	.281	1	.362*	.649**
	Sig. (2-tailed)	.629	.351	.114		.038	.000
	N	33	33	33	33	33	33
Y5	Pearson Correlation	.362*	.155	-.050	.362*	1	.565**
	Sig. (2-tailed)	.038	.389	.783	.038		.001
	N	33	33	33	33	33	33
TY	Pearson Correlation	.624**	.565**	.558**	.649**	.565**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.001	
	N	33	33	33	33	33	33

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.633	.641	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	16.94	2.309	.318	.200	.465
Y2	16.91	2.523	.288	.091	.483
Y3	16.91	2.460	.220	.148	.530
Y4	16.94	2.246	.353	.238	.441

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	16.94	2.309	.318	.200	.465
Y2	16.91	2.523	.288	.091	.483
Y3	16.91	2.460	.220	.148	.530
Y4	16.94	2.246	.353	.238	.441
Y5	16.67	2.604	.334	.282	.464

LAMPIRAN 4. UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Z	Y
N		33	33	33	33
Normal Parameters ^a	Mean	21.79	33.73	42.21	21.09
	Std. Deviation	1.474	2.466	3.150	1.843
Most Extreme Differences	Absolute	.170	.120	.122	.186
	Positive	.170	.108	.122	.186
	Negative	-.133	-.120	-.067	-.125
Kolmogorov-Smirnov Z		.977	.688	.703	1.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.296	.731	.706	.202
a. Test distribution is Normal.					

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.140	9.279		2.817	.008		
	X1	-.080	.376	-.038	-.214	.832	.951	1.124
	X2	.528	.224	.414	2.354	.025	.904	1.107

a. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.177	6.272		1.782	.085		
	X1	.496	.226	.396	2.194	.036	.902	1.108
	X2	-.061	.147	-.081	-.414	.682	.763	1.311
	Z	.028	.110	.047	.251	.803	.837	1.195

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heteroskedastisitas

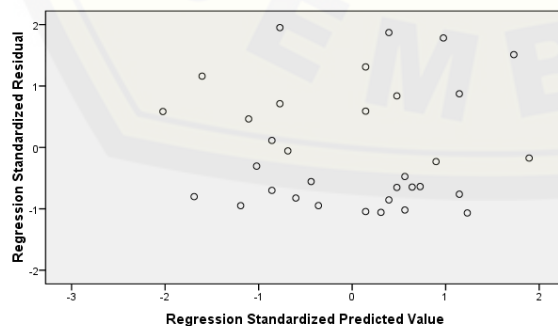
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.401	5.719		-.245	.808
	X1	.054	.231	.045	.234	.817
	X2	.073	.138	.100	.524	.604

a. Dependent Variable: ABRES1

Scatterplot

Dependent Variable: ABRES1

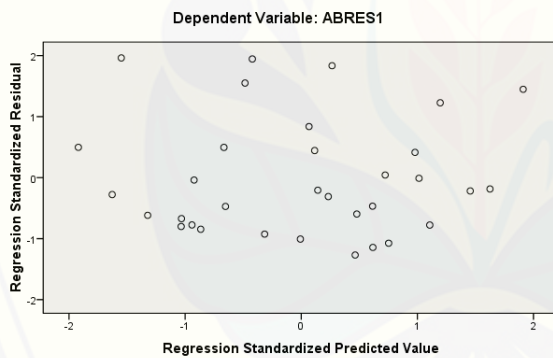


Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.617	3.602		-.727	.473
	X1	.041	.130	.059	.313	.757
	X2	.101	.084	.247	1.201	.239
	Z	-.008	.063	-.025	-.127	.900

a. Dependent Variable: ABRES1

Scatterplot



4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.404 ^a	.163	.107	2.977	2.155

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.382 ^a	.146	.058	2.789	2.201

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

b. Dependent Variable: Y



LAMPIRAN 5. HASIL ANALISIS JALUR

1. Variabel X1 dan X2 Terhadap Z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.233 ^a	.704	.693	1.372

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	16.375	1.706		9.085	.000
1	X1	.272	.177	.224	1.799	.011
	X2	.265	.149	.240	1.958	.007

a. Dependent Variable: Z

2. Variabel X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.337 ^a	.826	.814	2.040

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.461	2.536		11.184	.000
	X1	.319	.177	.224	2.219	.002
	X2	.304	.149	.240	1.917	.019

a. Dependent Variable: Y

3. Variabel X1, X2 dan Z Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.483 ^a	.953	.941	2.021

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

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.429	3.489		7.002	.000
	X1	.319	.177	.224	2.219	.002
	X2	.304	.149	.240	1.917	.019
	Z	.359	.158	.229	2.134	.004

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 6. REKAPITULASI KUESIONER PENELITIAN

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TX1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TX2
5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	4	5	5	4	34
4	4	4	4	5	21	4	4	4	3	3	4	4	5	31
4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	5	5	3	4	34
5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	4	20	5	3	4	4	4	3	3	4	30
5	5	4	4	4	22	5	4	5	4	4	4	5	4	35
5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	20	5	3	5	5	4	3	4	4	33
5	5	4	4	4	22	4	3	5	4	4	3	4	4	31
4	4	5	4	4	21	5	3	4	4	4	3	4	5	32
5	5	4	5	5	24	5	3	5	5	4	3	4	5	34
5	4	4	5	5	23	5	4	4	4	4	4	4	5	34
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	4	4	37
5	4	4	4	4	21	5	3	5	4	4	4	4	4	33
5	5	5	4	4	23	4	4	5	5	5	5	5	5	38
4	4	4	4	5	21	4	5	5	4	5	4	5	5	37
4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	4	5	4	4	35
4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	4	4	4	4	31
4	5	5	4	4	22	5	5	4	5	4	5	4	5	37
5	5	4	5	5	24	4	3	4	4	4	4	4	4	31
4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	5	5	5	4	36
4	4	4	5	4	21	4	4	5	5	5	5	5	5	38
4	4	5	5	5	23	5	3	4	4	5	4	5	4	34
5	5	4	4	4	22	4	5	4	4	4	4	4	5	34
4	4	5	4	5	22	4	5	4	4	4	4	4	5	34
4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	4	5	4	5	37
5	4	4	5	4	22	4	3	4	4	4	4	4	3	30
4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	5	4	5	4	36
4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	4	4	3	29
5	4	4	5	5	23	4	4	5	4	4	4	5	5	35
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	5	5	22	4	4	5	5	4	5	4	4	35
5	4	4	5	4	22	4	3	4	4	4	4	4	4	31

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	TZ
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42

4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	38
4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	40
4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	39
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47
4	3	5	4	4	4	4	3	5	5	41
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	39
4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	37
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	41
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	39
5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45
5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	40
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TY
4	4	5	3	4	20
4	3	4	5	5	21
4	4	4	4	4	20

5	3	4	4	4	20
4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	23
4	4	3	5	5	21
4	4	4	5	5	22
5	5	5	4	4	23
3	5	4	4	4	20
4	5	3	4	5	21
5	4	5	5	5	24
4	4	3	3	4	18
3	4	4	4	4	19
5	5	4	5	5	24
3	3	3	4	4	17
4	4	5	5	4	22
4	5	5	5	5	24
3	4	4	4	4	19
5	5	3	4	5	22
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
3	4	5	4	5	21
5	5	5	5	4	24
5	4	4	3	5	21
4	4	5	4	4	21
4	4	4	3	4	19
5	4	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20
5	4	4	3	5	21
4	4	5	4	4	21

LAMPIRAN 7. DISTRIBUSI NILAI T TABEL

d.f	$t_{0,10}$	$t_{0,05}$	$t_{0,025}$	$t_{0,01}$	$t_{0,005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638

LAMPIRAN 8. TABEL DISTRIBUSI NILAI DURBIN-WATSON

Table A-1
Models with an intercept (from Savin and White)

Durbin-Watson Statistic: 1 Per Cent Significance Points of dL and dU

n	k'=1		k'=2		k'=3		k'=4		k'=5		k'=6		k'=7		k'=8		k'=9		k'=10	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.390	1.142	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
7	0.435	1.036	0.294	1.676	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
8	0.497	1.003	0.345	1.489	0.229	2.102	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
9	0.554	0.998	0.408	1.389	0.279	1.875	0.183	2.433	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
10	0.604	1.001	0.466	1.333	0.340	1.733	0.230	2.193	0.150	2.690	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
11	0.653	1.010	0.519	1.297	0.396	1.640	0.286	2.030	0.193	2.453	0.124	2.892	---	---	---	---	---	---	---	---
12	0.697	1.023	0.569	1.274	0.449	1.575	0.339	1.913	0.244	2.280	0.164	2.665	0.105	3.053	---	---	---	---	---	---
13	0.738	1.038	0.616	1.261	0.499	1.526	0.391	1.826	0.294	2.150	0.211	2.490	0.140	2.838	0.090	3.182	---	---	---	---
14	0.776	1.054	0.660	1.254	0.547	1.490	0.441	1.757	0.343	2.049	0.257	2.354	0.183	2.667	0.122	2.981	0.078	3.287	---	---
15	0.811	1.070	0.700	1.252	0.591	1.465	0.487	1.705	0.390	1.967	0.303	2.244	0.226	2.530	0.161	2.817	0.107	3.101	0.068	3.374
16	0.844	1.086	0.738	1.253	0.633	1.447	0.532	1.664	0.437	1.901	0.349	2.153	0.269	2.416	0.200	2.681	0.142	2.944	0.094	3.201
17	0.873	1.102	0.773	1.255	0.672	1.432	0.574	1.631	0.481	1.847	0.393	2.078	0.313	2.319	0.241	2.566	0.179	2.811	0.127	3.053
18	0.902	1.118	0.805	1.259	0.708	1.422	0.614	1.604	0.522	1.803	0.435	2.015	0.355	2.238	0.282	2.467	0.216	2.697	0.160	2.925
19	0.928	1.133	0.835	1.264	0.742	1.416	0.650	1.583	0.561	1.767	0.476	1.963	0.396	2.169	0.322	2.381	0.255	2.597	0.196	2.813
20	0.952	1.147	0.862	1.270	0.774	1.410	0.684	1.567	0.598	1.736	0.515	1.918	0.436	2.110	0.362	2.308	0.294	2.510	0.232	2.174
21	0.975	1.161	0.889	1.276	0.803	1.408	0.718	1.554	0.634	1.712	0.552	1.881	0.474	2.059	0.400	2.244	0.331	2.434	0.268	2.625
22	0.997	1.174	0.915	1.284	0.832	1.407	0.748	1.543	0.666	1.691	0.587	1.849	0.510	2.015	0.437	2.188	0.368	2.367	0.304	2.548
23	1.017	1.186	0.938	1.290	0.858	1.407	0.777	1.535	0.699	1.674	0.620	1.821	0.545	1.977	0.473	2.140	0.404	2.308	0.340	2.479
24	1.037	1.199	0.959	1.298	0.881	1.407	0.805	1.527	0.728	1.659	0.652	1.797	0.578	1.944	0.507	2.097	0.439	2.255	0.375	2.417
25	1.055	1.210	0.981	1.305	0.906	1.408	0.832	1.521	0.756	1.645	0.682	1.776	0.610	1.915	0.540	2.059	0.473	2.209	0.409	2.362
26	1.072	1.222	1.000	1.311	0.928	1.410	0.855	1.517	0.782	1.635	0.711	1.759	0.640	1.889	0.572	2.026	0.505	2.168	0.441	2.313
27	1.088	1.232	1.019	1.318	0.948	1.413	0.878	1.514	0.808	1.625	0.738	1.743	0.669	1.867	0.602	1.997	0.536	2.131	0.473	2.269
28	1.104	1.244	1.036	1.325	0.969	1.414	0.901	1.512	0.832	1.618	0.764	1.729	0.696	1.847	0.630	1.970	0.566	2.098	0.504	2.229
29	1.119	1.254	1.053	1.332	0.988	1.418	0.921	1.511	0.855	1.611	0.788	1.718	0.723	1.830	0.658	1.947	0.595	2.068	0.533	2.193
30	1.134	1.264	1.070	1.339	1.006	1.421	0.941	1.510	0.877	1.606	0.812	1.707	0.748	1.814	0.684	1.925	0.622	2.041	0.562	2.160
31	1.147	1.274	1.085	1.345	1.022	1.425	0.960	1.509	0.897	1.601	0.834	1.698	0.772	1.800	0.710	1.906	0.649	2.017	0.589	2.131
32	1.160	1.283	1.100	1.351	1.039	1.428	0.978	1.509	0.917	1.597	0.856	1.690	0.794	1.788	0.734	1.889	0.674	1.995	0.615	2.104
33	1.171	1.291	1.114	1.358	1.055	1.432	0.995	1.510	0.935	1.594	0.876	1.683	0.816	1.776	0.757	1.874	0.698	1.975	0.641	2.080
34	1.184	1.298	1.128	1.364	1.070	1.436	1.012	1.511	0.954	1.591	0.896	1.677	0.837	1.766	0.779	1.860	0.722	1.957	0.665	2.057