

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN
PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : TAMY DIWANA
Npm : 1805160184
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2022



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 08 September 2022, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : TAMY DIWANA
N P M : 1805160184
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN PADA DINAS-PEMUDA DAN OLAAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA.

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

(Assoc Prof. Dr. H. FRIZEN, SE, M.Si)

Penguji II

(RONI PARLINDUNGAN, S.E, M.M)

Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : TAMY DIWANA
N.P.M : 1805160184
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN PADA
DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI
SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

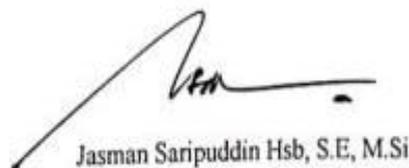
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Tamy Diwana
NPM : 1805160184
Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Hasil penelitian ini fitur dan di tulis, journal dan konferensi dan di publish		J.S.
Bab 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace dan memenuhi syarat Uka Sidang Meja Hijau	18/8/22	J.S.

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si

Medan, Agustus 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **TAMY DIWANA**
NPM : 1805160184
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN PADA
DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA
UTARA**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan

TAMY DIWANA

ABSTRAK

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA

TAMY DIWANA

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email : tamydiwana62@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Untuk Mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Jenis Penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 100 orang, Pengambilan sampel dalam penelitian ini sampel diambil dengan metode sampling jenuh dimana semua anggota populasi dan dijadikan sampel yaitu sebanyak 100 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui angket dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh Adanya pengaruh signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Adanya pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Secara simultan ada pengaruh signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior*, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

ORGANIZATIONAL INFLUENCE CITIZENSHIP BEHAVIOR AND WORK MOTIVATION ON ASN PERFORMANCE IN YOUTH AND SPORTS OFFICE NORTH SUMATRA PROVINCE

TAMY DIWANA

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : tamydiwana62@gmail.com

This study aims to determine the effect of Organizational Citizenship Behavior on the performance of ASN at the Youth and Sports Office of North Sumatra Province. To determine the effect of work motivation on the performance of ASN at the Youth and Sports Office of North Sumatra Province. To determine the effect of Organizational Citizenship Behavior and Work Motivation on ASN performance at the Youth and Sports Office of North Sumatra Province. This type of research is associative. The population in this study were all employees at the Department of Youth and Sports of North Sumatra Province, totaling 100 people. The sample in this study was sampled by the saturated sampling method where all members of the population were sampled as many as 100 people. The data collection technique used is through questionnaires and questionnaires. Data analysis techniques in this study using multiple regression, classical assumption test, hypothesis testing. Based on the results of this study, it was found that there was a significant influence between Organizational Citizenship Behavior on the performance of ASN at the Youth and Sports Office of North Sumatra Province. There is a significant influence between work motivation on the performance of ASN at the Youth and Sports Office of North Sumatra Province. Simultaneously there is a significant influence between Organizational Citizenship Behavior and work motivation on ASN performance at the Youth and Sports Office of North Sumatra Province.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Work Motivation and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan anugerahnya dan segala kenikmatan yang luar biasa banyaknya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) Manajemen, pada program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bantuan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak keasalahan dan kekurangan, karena itu dengan kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi Skripsi ini yang berjudul **‘Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara’**

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan, terutama dan istimewa untuk kedua Orang tua saya Ayahanda **Suwandi** dan Ibunda **Rohanatercinta** yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

Penulis juga ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si.selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utaradan selaku Dosen Pembimbing Proposal penelitian yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan Proposal penelitian.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.

8. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Untuk Adik adik saya Muhammad Anshori, Khoirrunisa, Fiqroh Fakhira dan Khalisa Uzma Farzana terima kasih untuk dukungan dan do'a yang kalian berikan selamapenyelesaian proposal penelitian ini, Terimakasih telah memberikan kehangatan dalam keluarga.
10. Untuk sahabat saya tercinta Yessi Maudy, Rismawati Khairunnisa, Nurhasanah, Siti Nurhafizah dan Septiana Putri yang turut memberikan semangat dalam mengerjakan proposal penelitian ini, semoga kita sama-sama sukses di kemudian hari.

Akhir kata semoga kiranya Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Medan, September 2022

Penulis

TAMY DIWANA
NPM : 1805160184

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3.Batasan Masalah.....	5
1.4.Rumusan Masalah.....	6
1.5.Tujuan Penelitian.....	6
1.6.Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori... ..	8
2.1.1.Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	9
2.1.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
2.1.1.4. Indikator Kinerja.....	11
2.1.2. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	13
2.1.2.1.Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	13
2.1.2.2. Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	14
2.1.2.3. Faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	16
2.1.2.4. Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	16
2.1.3.Motivasi Kerja.....	20
2.1.3.1.Pengertian Motivasi Kerja.....	20
2.1.3.1. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja.....	21
2.1.3.2.Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	21
2.1.3.2.Indikator Motivasi.....	22
2.2.Kerangka Konseptual.....	23
2.2.1.Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	23
2.2.2.Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	24
2.2.3.Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	25
2.3.Hipotesis Penelitian.....	26
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1.Jenis Penelitian.....	27

3.2. Definisi Operasional.....	27
3.2.1. Kinerja Pegawai (Y).....	27
3.2.2. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X1).....	28
3.2.3. Motivasi Kerja (X2).....	28
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
3.3.1. Tempat Penelitian.....	29
3.3.2. Waktu Penelitian.....	29
3.4. Teknik Pengumpulan Sampel.....	30
3.4.1. Populasi.....	30
3.4.1. Sampel.....	30
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5.1. Wawancara.....	32
3.5.2. Kuesioner.....	32
3.6. Uji Instrumen Penelitian.....	32
3.6.1. Uji Validitas.....	32
3.6.2. Uji Realibilitas.....	34
3.7. Teknik Analisis Data.....	34
3.7.1. Metode Regresi Liner berganda.....	34
3.7.1. Penguji Asumsi Klasik.....	35
3.7.2.1. Uji Normalitas.....	35
3.7.2.2. Uji Multikolinearitas.....	35
3.7.2.3. Uji Heteroskedasitas.....	36
3.7.3. Uji Hipotesis.....	36
3.7.3.1. Uji Parsial (t).....	36
3.7.3.2. Uji Simultan (f).....	37
3.7.3.3. Koefisien Determinan.....	39
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	40
4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	40
4.1.2. Karakteristik Responden.....	41
4.1.3. Analisis Variabel Penelitian.....	44
4.1.3.1. Variabel Ocb X1.....	44
4.1.3.2. Variabel Motivasi Kerja X2.....	47
4.1.3.3. Variabel Kinerja Y.....	49
4.1.4. Uji Validitas.....	52
4.1.4.1. Uji Validitas OCB X1.....	52
4.1.4.2. Uji Validitas Motivasi X2.....	53
4.1.4.3. Uji Validitas Kinerja Y.....	54
4.1.5. Uji Reabilitas.....	55
4.1.6. Menguji Asumsi Klasik.....	57
4.1.6.1. Uji Normalitas.....	57
4.1.6.2. Uji Multikolonieritas.....	58

4.1.6.3. Uji Heterokedasitas.....	59
4.1.7. Regresi Linear Berganda.....	60
4.1.8. Penguji Hipotesis.....	62
4.1.8.1.Uji t.....	62
4.1.8.2. Uji f.....	64
4.1.8.3. Uji Koefisien Determinan.....	66
4.2.Pembahasan.....	66
4.2.1. Pengaruh Ocb terhadap Kinerja.....	66
4.2.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	67
4.2.3. Pengaruh Ocb dan Motivasi terhadap Kinerja.....	68
BAB 5 PENUTUP	
5.1. Kesimpulan.....	69
5.2. Saran.....	69
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	70
 DAFTAR PUSTAKA.....	 72

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja (Y).....	28
Tabel 3.2 Indikator Organizational Citizenship behavior (X1).....	28
Tabel 3.3 Indikator Motivasi (X2).....	29
Tabel 3.4 Waktu Penelitian.....	30
Tabel 3.5 Starata Pengembalian Sampel.....	31
Tabel 3.6 Skala Likert.....	32
Tabel 4.1. Penilaian Skala Likert.....	40
Tabel 4.2. Responden Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.3. Responden Usia.....	42
Tabel 4.4. Responden Pendidikan.....	42
Tabel 4.5. Responden Lama Bekerja.....	43
Tabel 4.6. Skor Variabel Ocb X1.....	45
Tabel 4.7. Skor Variabel Motivasi X2.....	47
Tabel 4.8. Skor Variabel Kinerja Y.....	50
Tabel 4.9. Uji Validitas Ocb X1.....	53
Tabel 4.10. Uji Validitas Motivasi X1.....	54
Tabel 4.11. Uji Validitas Kinerja Y.....	55
Tabel 4.12. Uji Reabilitas.....	56
Tabel 4.13. Uji Multikolonieritas.....	58
Tabel 4.14. Regresi Linear Berganda.....	61
Tabel 4.15. Uji t.....	63
Tabel 4.16 Uji f.....	65
Tabel 4.17 Determinan.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	23
Gambar 2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	24
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual.....	25
Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis uji t.....	37
Gambar3.2.Kriteria Pengujian Hipotesis uji F.....	38
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	57
Gambar 4.2. Uji Heteroskedastisitas.....	60

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada banyak orang. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengelola dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien(Wanta et al., 2022)

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan penting karena menentukan pencapaian tujuan instansi pemerintahan daerah. ASN sebagai sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi pemerintahan daerah dikarenakan ASN sebagai faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi secara efektif dan efisien. SDM aparatur adalah dimensi dan unik dibanding mengelola resources yang lain. Manusia memiliki sifat, karakter, motivasi dan emosi yang berbeda-beda sehingga membutuhkan penanganan / manage yang berbeda pula untuk setiap personalnya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting pada setiap organisasi, dimana manusia sebagai penggerak dan pengelola sumber daya-sumber daya lainnya. Oleh karena itu, salah satu tanggung jawab organisasi adalah berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan baik.

Menurut (Jufrizen, 2017) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya, Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mengarah pada prestasi kerja, yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Bangun (2012) jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Dengan kinerja pegawai yang baik diharapkan organisasi mampu bersaing. Dapat diakui bahwa organisasi mempunyai kinerja yang berkualitas. Salah satu permasalahan dasar yang dimiliki organisasi adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawai. Stress kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat performansi individu.

Perilaku kewarganegaraan organisasi *Organizational citizenship behaviour* adalah konsep manajemen yang relatif modern yang telah mendapatkan perhatian banyak peneliti. Sebagian besar studi ini menunjukkan bahwa *Organizational citizenship behaviour* memiliki efek penting pada organisasi, produktivitas, kompetensi organisasi dan efektivitas organisasi dalam memenuhi tujuan dan meningkatkan moral karyawan . *Organizational citizenship behaviour* didefinisikan sebagai aktivitas seorang karyawan secara sukarela mungkin dihargai atau tidak, tetapi itu juga berkontribusi pada organisasi di mana kualitas seluruh karya menjadi referensi di tempat kerja. *Organizational citizenship*

behaviour sebagai jenis perilaku individu yang memotivasi karyawan untuk pergi di luar level kerja apa yang diharapkan dari mereka oleh organisasi dan deskripsi pekerjaan; manfaat apa baik organisasi maupun karyawan. *Organizational citizenship behaviour* berkontribusi pada organisasi serta meningkatkan produktivitas, menghemat sumber daya yang dimiliki, membantu menjaga fungsi kelompok, mengaktifkan koordinasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Jufrizen et al., 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational citizenship behaviour* adalah kepuasan kerja. Kepuasan Kerja adalah merupakan perasaan yang dialami oleh anggota organisasi atau karyawan baik perasaan senang maupun perasaan kecewa. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana respon mereka terhadap pekerjaan yang diperoleh dan kepuasan kerja dari karyawan akan memberikan keuntungan secara psikologis bagi karyawan tersebut, karyawan akan merasa bangga dan akan meningkatkan kinerjanya lagi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan secara baik (Hasibuan & Silvya, 2019)

Menurut (Yakup, 2017) merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga motivasi tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Fenomena masalah yang timbul di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah Kinerja pegawai yang kurang optimal, terbukti dengan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Masalah yang berkaitan dengan motivasi yaitu kurangnya motivasi kerja yang diberikan atasan kepada pegawai sehingga beberapa pegawai masih terlihat kurang semangat dalam bekerja. Kemudian *Organizational citizenship behaviour* yang terjadi, dimana kurangnya hubungan yang baik antar pegawai sehingga kurangnya rasa ingin membantu sesama rekan kerja, yang pada akhirnya ada beberapa pegawai yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya karena pekerjaan yang begitu banyak.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti merasa tertarik, untuk membahas masalah tentang pentingnya Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai dan menuangkan dalam bentuk proposal penelitian dengan judul **“Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara dapat diperoleh informasi tentang permasalahan dan dapat dijadikan sebagai identifikasi masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Kinerja pegawai yang kurang optimal, terbukti dengan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
2. Terdapat penurunan perilaku Organizational Citizenship Behavior yang rendah karena kurangnya kesediaan pegawai untuk membantu rekan kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan olahraga Provinsi Sumatera Utara.
3. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan atasan kepada pegawai sehingga beberapa pegawai masih terlihat kurang semangat dalam bekerja.

1.3. Batasan Masalah

Guna menghindari terjadinya kesimpangsiuran dalam pembahasan dan penganalisaan, maka penelitian yang dilakukan hanya meliputi pada pegawai tetap dan agar batasan masalah yang diteliti tidak meluas, maka peneliti memberikan batasan masalah pada penelitian ini, karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, maka penelitian memberikan batasan masalah yang dilakukan pada penelitian ini yaitu meliputi masalah Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi Kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Organizational Citizenship Behavior kinerja ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
2. Apakah ada pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
3. Apakah ada pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi Kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi Kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dicapai, maka penelitian ini akan memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu :

- a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi Kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi Kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya dilapangan.
- b. Bagi Perusahaan Hasil dari Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi Kerja terhadap

kinerja ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, Menurut (Hasibuan & Silvy, 2019) kinerja seorang Pegawai dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Menurut (Siregar & Pasaribu, 2022) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Amstrong dan Baron, (1998). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut (Iskandar & Willy Yusnandar, 2021) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut (Halim, 2020) adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Menurut Wibowo (2013) Menyatakan “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Berdasarkan defenisi diatas diketahui bahwa kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai, untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi apabila orang atau personil yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan dan manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah sebagai berikut (Kasmir, 2015) :

1. Memastikan pemahaman para.
2. pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
3. Memastian tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati.
4. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
5. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.

6. Mengungkap permasalahan yang terjadi.

Untuk itu perusahaan harus dapat menciptakan budaya organisasi/perusahaan yang positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini diperkuat dengan pendapat Jufrizen dan Radiman (2010) yang mengatakan bahwa Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.(Muis et al., 2018)

2.1.1.3. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Sandewa, 2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan

Menurut RobertL. Mathis dan John H.Jackson (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan mereka.
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Selain itu indikator – indikator kinerja pegawai menurut(Marjaya & Pasaribu, 2019) yaitu :

1. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
2. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
3. Umpan balik melaporkan kemajuan baik, kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
4. Alat dan sarana merupakan sumberdaya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif merupakan alasan atau mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang pekerja perlumendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Adapun indikator dari kinerja menurut (Tampi, 2014) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.1.2. *Organizational Citizenship Behavior*

2.1.2.1. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior*

Perilaku kewarganegaraan organisasi muncul pada diri karyawan apabila adanya faktor yang mempengaruhi dari dalam diri karyawan. Perlakuan yang ditunjukkan perusahaan akan mempengaruhi rasa cinta karyawan terhadap perusahaan. Munculnya rasa kecintaan karyawan ditunjukkan dengan menunjukkan kinerja yang dapat memajukan perusahaan. Suatu organisasi akan berkembang karena adanya peran karyawan yang melakukan pekerjaan melebihi tuntutan perusahaan, siap membantu rekan kerja yang sedang membutuhkan.

Menurut (Ahdiyana, 2010) mengemukakan bahwa secara umum citizenship behavior merujuk pada 3 elemen utama yaitu, kepatuhan (obedience), loyalitas (loyalty), dan partisipasi. Kepatuhan dan loyalitas secara alami merupakan definisi citizenship dalam pengertian yang luas, sehingga esensi dari citizenship behavior adalah partisipasi. Dalam partisipasi, perhatian terutama ditujukan pada arena nasional, arena komunal (local lives), dan arena organisasional (tempat kerja). Governance.

Sedangkan Graham (1991) dalam Bolino, Turnley dan Bloodgood (2002: 508) memberikan konseptualisasi OCB yang berbasis pada filosofi politik dan teori politik modern.

Organizational citizenship behavior memiliki beberapa pengertian, yaitu: *pertama*, merupakan perilaku yang tergolong bebas tidak sesuai dengan tugas formal yang ditetapkan organisasi, bersifat sukarela, tidak untuk kepentingan diri, bukan tindakan yang terpaksa dan mengedepankan pihak lain (rekan kerja,

lembaga atau organisasi); *kedua*, merupakan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance*, (kinerja) dan tidak diperintahkan secara formal namun manfaatnya sangat penting bagi efektifitas pencapaian tujuan organisasi; *ketiga*, tidak berkaitan secara langsung dengan kompensasi atau sistem reward formal karena karakteristik perilakunya yang voluntir atau sukarela.

Maka dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku bersifat sukarela yang di luar *job description* dari pekerjaan yang dilakukan seorang pekerja dengan tujuan hanya untuk memajukan fungsi-fungsi yang ada di dalam organisasi bahkan orientasinya hanya mendapatkan keridhoan dari Allah SWT tanpa mengharapkan balas jasa dari pihak manapun.

2.1.2.2. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Prilaku OCB sangat membantu didalam sebuah organisasi juga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Menurut (Diana, 2012) manfaat OCB adalah dapat meningkatkan eektivitas unit kerja, meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, serta meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasidengan perubahan lingkungan. Dengan demikian, OCB dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut (Ahdiyana, 2015) adapun manfaat *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai berikut :

1. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan produktivitas rekan kerja.
2. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan produktivitas manajer
3. *Organizational Citizenship Behavior* menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
4. *Organizational Citizenship Behavior* membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
5. *Organizational Citizenship Behavior* dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
6. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik,.
7. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
8. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.

Menurut (Nafi' & Indrawati, 2017) mengungkapkan faktor-faktor yang berperan dalam kemunculan *organizational citizenship behavior* adalah :

1. Kepuasan kerja
2. Keadilan yang dipersepsikan

3. Persepsi karyawan terhadap keluasan pekerjaan mereka
4. Promosi jabatan dan kenaikan gaji.

Menurut Vannecia, dkk (2013) *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi banyak faktor. Vannecia (2013) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi OCB adalah :

1. Budaya organisasi.
2. Iklim organisasi
3. Kepribadian
4. Suasana hati (*mood*)
5. Persepsi terhadap dukungan organisasional
6. Kualitas interaksi.

2.1.2.4. Indikator *Organizational Citizenship Behavior*.

Menurut . (Permatasari, 2018) terdapat lima indikator *Organizational Citizenship Behavior* yaitu :

1. Altruisme (*Altruism*)

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2. Kesadaran (*Conscientiousness*)

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

3. Sikap Sportif (*Sportmanship*)

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatankeberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam dimensi ini akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4. Keterbukaan (*Courtesy*)

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi itu adalah orang yang menghargai dan memperhatikan 14 orang lain.

5. Rasa memiliki (*Civic Virtue*)

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi. Dimensi ini mengaruh pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Menurut (Herminingsih, 2012) bahwa prilaku *citizenship* atau ekstra peran ini diimplementasikan dalam 5 bentuk “perilaku,yaitu :

1. *Altruism* (perilaku membantu orang lain)

Sifat mementingkan kepentingan orang lain, seperti memberikan pertolongan pada kawan sekerja yang baru, dan menyediakan waktu untuk orang lain. Perilaku membantu rekan atau teman sekerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapinya baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah

pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2. *Conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian)

Sifat kehati – hatian seperti efisiensi menggunakan waktu, dan tingkat kehadiran tinggi. Perilaku ini berusaha untuk melebihi yang diharapkan oleh perusahaan atau perilaku yang sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh kedepan dari panggilan tugas. (*Conscientiousness*) merupakan kontribusi terhadap efisiensi baik berdasarkan individu maupun kelompok.

3. *Sportsmanship* (perilaku yang sportif)

Sifat sportif dan positif, seperti menghindari komplain dan keluhan yang picik (*Sportsmanship*) adalah dengan memaksimalkan total jumlah waktu yang dipergunakan pada usaha-usaha yang konstruktif dalam organisasi. Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportsmanship akan menunjukkan sikap yang positif dan menghindar untuk melakukan komplain. Sportsmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain, sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4. *Courtesy* (menjaga hubungan baik)

Menjaga hubungan baik dengan rekan sekerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain. Sifat sopan dan taat, seperti melalui surat peringatan, atau pemberitahuan sebelumnya, dan meneruskan informasi

dengan tepat. Courtesy dapat membantu mencegah timbulnya masalah dan memaksimalkan penggunaan waktu.

5. *Civic virtue* (kebijaksanaan warga)

Prilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedurprosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi).

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut (Hidayat et al., 2020) motivasi kerja adalah suatu dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Dalam pengertian lain motivasi dapat diartikan sebagai motif atau sebagai faktor pendorong yang bersifat internal yang datang dari dalam diri seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku atau perbuatan yang akan dilakukannya.

Menurut (Jufrizen, 2018) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus dengan dan melalui orang lain. Hasibuan(2011) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintregasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari beberapa pengertian diatas pada hakekatnya motivasi merupakan daya dorong, keinginan, kebutuhan dan kemauan. Kebutuhan tersebut pada akibatnya akan mendasari perilaku seseorang untuk berbuat sesuatu. Dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa, motivasi merupakan suatu keinginan kuat dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu dengan mengerahkan kemampuan terbaiknya, guna menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan cara dan hasil terbaik.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Pemberian motivasi dari seorang pimpinan kepada pegawai pasti mempunyai tujuan yaitu terciptanya kerja sama yang baik antara pimpinan dengan bawahannta, sehingga tujuan organisasi dapat di capai. Menurut (M.Hasibuan:2014)tujuan motivasi antara lain adalah:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Menciptakan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengaktifkan pengadaan karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Dari urian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggunakan seseorang agar timbul keinginan dan

kemauannya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

(Ernawati, 2014) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain :

1. Keinginan untuk dapat hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk berkuasa

Menurut (Sari, 2016) terdapat tiga faktor penting yang mempengaruhi timbulnya motivasi kerja yaitu :

1. Keinginan dan kebutuhan individu.
2. Tujuan dan persepsi dari individu atau kelompok terhadap organisasi.
3. Cara untuk merealisasi kebutuhan/tujuan tersebut.

2.1.3.4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Saputra et al., 2021) indikator – indikator Motivasi Kerja antara lain :

1. Kerja Keras
2. Orientasi masa depan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Orientasi tugas / sasaran, usaha untuk maju dan ketekunan
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan

7. Rekan kerja yang dipilih
8. Pemanfaatan waktu

Indikator – Indikator Motivasi kerja Menurut (Nurjaya, 2021) yaitu :

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri.

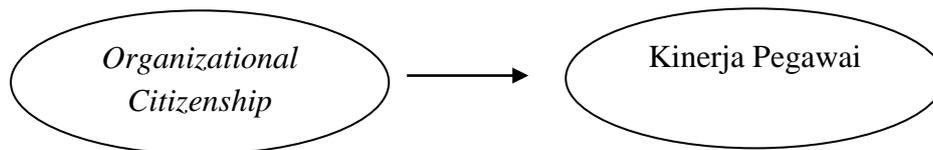
2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja dihasilkan melalui banyak hal diantaranya lingkungan kerja termasuk rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan bantuan dan menjadi contoh yang baik akan memberikan dampak bagi sesama karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* yang berada dalam sebuah organisasi mendorong terciptanya lingkungan organisasi yang lebih efektif dan positif. Hal ini dapat mendukung karyawan yang belum menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* untuk berperilaku lebih dan membantu meningkatkan kinerjanya.

Keberhasilan suatu industri tidak hanya di-tentukan oleh perilaku karyawan yang ditetapkan sesuai deskripsi pekerjaannya (*in role behavior*), namun juga perilaku karyawan yang terdapat di luar deskripsi kerjanya (*extra-role behavior*). OCB adalah perilaku individu yang bersifat bebas dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, serta secara keseluruhan mendo-rong efektivitas fungsi organisasi.

Purba dan Seniati (2004) berpendapat bahwa manfaat dari OCB adalah dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Podsakoff *et al.* (2000) yang mengungkapkan bahwa OCB dapat memengaruhi performa organisasi. Beberapa penelitian tentang pengaruh hubungan antara OCB dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif signifikan (Chien (2003); Alhamda & Sanusi (2006); Bachrach, Powell, Bendoly, & Richey (2006)).



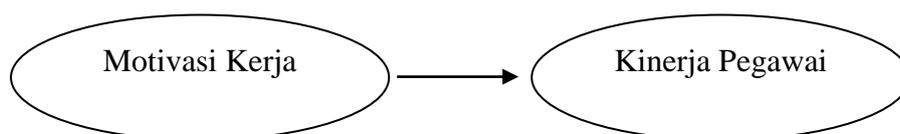
Gambar 2.1

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018 : 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut(Gultom, 2014) penelitian adanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian jika motivasi pegawai lebih besar dalam suatu perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi.



Gambar 2.2

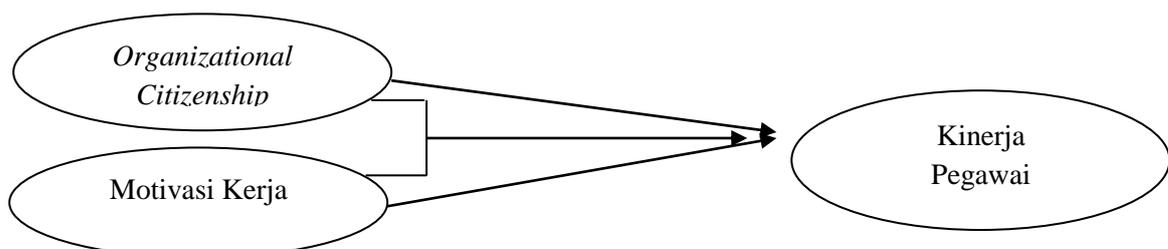
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Organizational Citizenship Behavior yang berada dalam sebuah organisasi mendorong terciptanya lingkungan organisasi yang lebih efektif dan positif. Hal ini dapat mendukung karyawan yang belum menerapkan OCB untuk berperilaku lebih dan membantu meningkatkan kinerjanya (Ramadhan, 2018:4). Kinerja dihasilkan melalui banyak hal diantaranya lingkungan kerja termasuk rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan bantuan dan menjadi contoh yang baik akan memberikan dampak bagi sesama karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Anisa Fitriani, Mohammad Zainul, Sulastini (2019) menunjukkan bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dua hal yang berkaitan dengan kinerja/performance adalah kesediaan atau motivasi dari karyawan untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya (Mahardika, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Syahrul Nur Rizky, Hadi Sunaryo, A. Agus Priyono (2018) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan teori, pendapat ataupun penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas mengenai Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.



Gambar 2.3
Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah di kemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- H1 : Ada pengaruh *Organizational Citizenship* terhadap kinerja Pegawai Dispora Provsu
- H2 : Ada pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dispora Provsu
- H3 : Ada pengaruh *Organizational Citizenship* dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dispora Provsu

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2016) Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan motivasi kerja terhadap kinerja Asn pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Jenis data penelitian ini berupa laporan data kuantitatif.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional dalam variabel penelitian adalah suatu sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini, maka diperlukan definisi spesifikasi, yaitu:

3.2.1 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai, untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi apabila orang atau personil yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia.

Tabel 3.1 Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Ketepatan Waktu
4	Efektivitas
5	Kemandirian

Sumber :(Tampi, 2014)

3.2.2 *Organizational Citizenship*(X1)

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku extra peran dalam organisasi dan orang yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*). Contoh perilaku yang termasuk kelompok OCB adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra ditempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja.

Tabel 3.2 *Organizational Citizenship Behavior*

No	Indikator
1	Altruism (Perilaku membantu orang lain)
2	Conscientiousness (Ketelitian dan kehati-hatian)
3	Sportsmanship (perilaku yang sportif)
4	Courtesy (menjaga hubungan baik)
5	Civic Virtue (Kebijakan warga)

Sumber : (Herminingsih, 2012)

3.2.3 Motivasi (X2)

Motivasi merupakan suatu keinginan kuat dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu dengan mengerahkan kemampuan terbaiknya, guna menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan cara dan hasil terbaik.

Tabel 3.3 Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Balas Jasa
2	Kondisi Kerja
3	Fasilitas Kerja
4	Prestasi Kerja
5	Pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri

Sumber : (Nurjaya, 2021)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Dalam melengkapi penulisan ini, penulis melakukan penelitian pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara yang beralamat di Jl.Wiliem Iskandar No.9 Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2022 s/d Agustus 2022. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan penelitian dapat dilihat pada table dibawah ini :

Table 3.4 Waktu Penelitian

No	Jenis Penelitian	April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset			■	■																
2	Pengajuan Judul			■	■																
3	Penyusunan Proposal					■															
4	Bimbingan Proposal						■	■	■												
5	Seminar Proposal							■	■												
6	Penyusunan Skripsi									■	■	■	■								
7	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau																				■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Berdasarkan uraian tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara Sebanyak 100 orang pegawai.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh.

Pengertian dari sampling jenuh menurut Sugiyono (2012) adalah: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Adapun yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara sebanyak 100 orang.

Tabel. 3.5Starata Pengembalian Sampel

No	Unit Kerja	Populasi	Sampel
1	Sekretariat	25	25
2	Bidang kebudayaan	20	20
3	Bidang Sarana & Prasarana Kemitraan	11	11
4	Bidang Layanan Kepemudaan	14	14
5	Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga	14	14
6	UPT Kebutuhan Olahraga	13	13
7	UPT Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga	6	6
	Total	103	103

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Menurut Sugiyono(2017) teknik pengumpulan data merupakan langka yang penting strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan Kuesioner (Angket).

3.5.1. Wawancara

Wawancara dalam penelitian terjadi dimana peneliti sedang berbincang-bincang dengan narasumber dengan tujuan menggali informasi melalui pertanyaan-pertanyaan dan menggunakan teknik tertentu. Dalam penelitian ini subjek wawancara adalah Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

3.5.2. Kuesioner (Angket)

Menurut (Juliandi et al., 2014) adalah pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapatan/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini angket dibagikan kepada Pegawai Dispora Provsu. Kuesioner ini menggunakan skala likert dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu :

Tabel. 3.6 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Uji Instrumen Penelitian.

3.6.1 Uji Validitas

Ujian validitas dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument kuisisioner yang digunakan dalam mengumpulkan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuisisioner benar-bener maupun mengungkan pada pusat yang diteliti. Instrument yang dinyatakan valid jika

mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut (Sugiono, 2016).

Validitas dihitung dengan mengukur korelasi antara butir-butir soal dengan skor soal secara keseluruhan. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS for windows release untuk menguji valid atau tidak dengan membandingkan nilai Correlated Item – Total Correlation dengan hasil perhitungan r tabel. “Uji validitas dengan SPSS for windows release dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid”.

Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas.

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono, (2016)

Keterangan:

- r_{xy} = Koefesien korelasi antara variabel x dan y
- N = Jumlah Sample
- $\sum X$ = Jumlah skor soal dalam sebaran X
- $\sum Y$ = Jumlah skor soal dalam sebaran Y
- $(\sum X^2)$ = Jumlah skor yang di kuadratkan dalam sebaran X
- $(\sum Y^2)$ = Jumlah skor yang di kuadratkan dalam sebaran Y
- $\sum XY$ = Jumlah hasil kali jumlah skor sebaran variabel X dan Y

3.6.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur tingkat ketepatan suatu instrumen mengukur apa yang harus diukur. Reliabilitas yaitu sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, (Juliandi et al., 2015).

Uji Reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama (Noor, 2016) Uji reliabilitas hanya dapat digunakan pada kuesioner yang telah valid. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas yang digunakan adalah One Shot atau pengukuran sekali saja dengan alat uji statistik CronbachAlpha (α).

Pengukuran ini hanya sekali, kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau dengan mengukur korelasi antar jawaban. Koefisien alfa (CronbachAlpha) merupakan rata-rata seluruh koefisien paruh bagian (Split-half) yang berasal dari cara pembagian ítem skala yang berbeda. Koefisien ini beragam antara 0 hingga 1 dan sebuah nilai 0,6 atau kurang yang secara umum mengidentifikasikan keandalan konsistensi internal yang tidak memuaskan.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yaitu penelitian yang memperoleh data berbentuk angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Pengujian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.7.1 Metode Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh variabel atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk menganalisis regresi linear berganda:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber: Sugiyono (2016)

Keterangan

Y = Kinerja

α = Konstanta

X_1 = *Organizational Citizenship behavior*

X_2 = Motivasi

B_1, b_2 = Koefisien Regresi, merupakan besarnya perubahan terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

3.7.2. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan dapat dilakukan analisis dan melihat apakah metode produksi yang dirancang dapat dimasukkan kedalam serangkaian dan maka perlu dilakukan pengujian data sebagai:

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal (Sugiyono, 2017).

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantarasese variabel independen. Uji Multikolineritas dilakukan

dengan membandingkan nilai toleransi (tolerancevalue) dan nilai varianceinflationfactor(VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10, (Ghozali, 2013).

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Selain diukur dengan grafik Scatterplot, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistic mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikannya diatas 0.05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas(Ghozali, 2013).

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Pengujian uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (X_i) apakah *Organizational Citizenship behavior* (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji- t dengan rumus, yaitu:

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

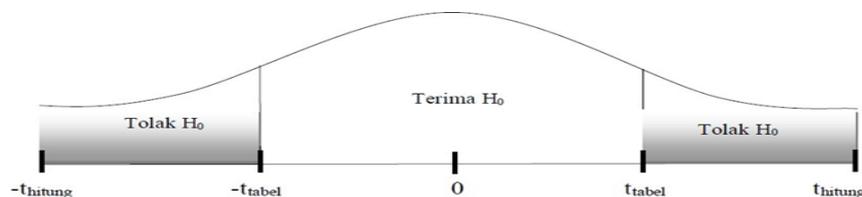
Sumber:(Sugiyono, 2017)

Ketentuan:

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel x dan y.

Kriteria pengujian:

- Jika t hitung > t tabel berarti H0 ditolak (bahwa variabel *Organization Citizenship Behavior* dan motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai).
- Jika t hitung < t tabel berarti H0 diterima (bahwa variabel *Organizational citizenship Behavior* dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan)



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

3.7.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independen variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau negative

serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel (Y). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Keterangan :

F = Tingkat signifikan

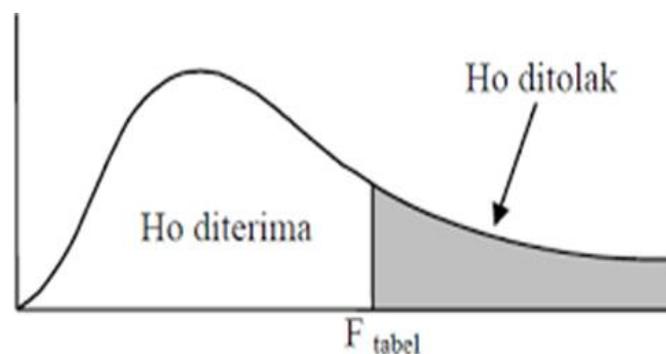
R² = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian:

- a. Jika F hitung > F tabel berarti H₀ ditolak (bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan).
- b. Jika F hitung < F tabel berarti H₀ diterima (bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan).



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3.7.3.3 Koefisien Determinan

Koefisien determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (*Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi kerja) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil.

Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber:(Sugiyono, 2017)

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi. R^2 = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat .100% = Persentase Kontribusi

Untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel X1 (*Organizational Citizenship Behavior*) dan X2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan). Untuk memudahkan penulis dalam mengelola dan menganalisis data, penulis

dibantu oleh program komputer yaitu Statistical Program for Sosial Science(SPSS).

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Pada bab ini dibahas mengenai Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X1 yaitu *Organizational Citizenship Behavior*, 10 pertanyaan untuk variabel X2 yaitu Motivasi Kerja, dan 10 Pertanyaan untuk Variabel Y yaitu Kinerja. Angket yang disebarakan sebanyak 100 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *skala likert*.

Tabel 4.1

Penilaian Skala Likert

Opsi Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Ketentuan tabel 4.1 di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X1, X2, Y (*Organizational Citizenship Behavior*, Motivasi kerja dan Kinerja). Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden.

4.1.2 Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh pegawai pada Dinas Pemuda dan olahraga Provinsi Sumatera Utara sebanyak 100 orang, yang beberapa karakteristik, Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir dan lama bekerja yang dimiliki pegawai dari kuesioner yang disebarakan, diperoleh data pegawai sebagai berikut :

Tabel 4.2

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	63	63.0	63.0	63.0
	Perempuan	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber Data Penelitian diolah SPSS (2022)

Dari table diatas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 63 orang dengan presentase (63.0%) sedangkan responden perempuan sebanyak 37 orang dengan persentase (37.0%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai yang terbanyak menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 63 orang dengan presentase (63.0%).

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-30 th	3	3.0	3.0	3.0
	30-40 th	25	25.0	25.0	28.0
	40-50 th	31	31.0	31.0	59.0
	50-60 th	41	41.0	41.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber Data Penelitian diolah SPSS (2022)

Dari table diatas diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 23-30 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase (3.0%), 30-40 tahun sebanyak 25 orang dengan presentase (25.0%), 40-50 tahun sebanyak 31 orang dengan presentase (31.0%), 50-60 tahun sebanyak 41 orang dengan presentase (41.0%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai yang terbanyak menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai dengan usia 50-60 tahun sebanyak 41 orang dengan presentase (41.0%).

Tabel 4.4
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	31	31.0	31.0	31.0
	D3	3	3.0	3.0	34.0
	S1	50	50.0	50.0	84.0
	S2	16	16.0	16.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber Data Penelitian diolah SPSS (2022)

Berdasarkan table diatas mayoritas pekerja merupakan mereka yang tingkat pendidikannya setingkat SMA/SMK sebanyak 31 orang dengan presentase (31.0%), D3 sebanyak 3 orang dengan presentase (3.0%), S1 sebanyak 50 orang dengan presentase (50.0%), S2 sebanyak 16 orang dengan presentase (16.0%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai yang terbanyak menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai dengan pendidikan S1 sebanyak 50 orang dengan presentase (50.0%).

Tabel 4.5

Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-8 th	7	7.0	7.0	7.0
	9-15 th	50	50.0	50.0	57.0
	16-23 th	9	9.0	9.0	66.0
	24-30 th	21	21.0	21.0	87.0
	31-38 th	13	13.0	13.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber Data Penelitian diolah SPSS (2022)

Berdasarkan gambar di atas diketahui jika dilihat dari lama bekerja pegawai yaitu, 1-8 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase (7.0%), 9-15 tahun sebanyak 50 orang dengan presentase (50.0%), 16-23 tahun sebanyak 9 dengan presentase (9.0%), 24-30 tahun sebanyak 21 orang dengan presentase (9.0%), 31-38 tahun sebanyak 13 dengan presentase (13.0%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai yang terbanyak menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai dengan lama bekerja 9-15 tahun sebanyak 50 orang dengan presentase (50.0%).

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

Analisis data variabel penelitian selanjutnya akan menampilkan tabel hasil jawaban dari para responden dari angket yang sudah disebarakan mengenai *Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

4.1.3.1 Variabel *Organization Citizenship Behavior*(X1)

Adapun hasil data yang telah dirangkum dalam tabel frekuensi di bawah ini menunjukkan seberapa banyak frekuensi responden yang menjawab pertanyaan tentang variabel *Organization Citizenship Behavior*, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rangkuman tabel skor penilaian di bawah ini :

Tabel 4.6
Skor Angket Variabel X1 (*Organization Citizenship Behavior*)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1.0	6	6.0	40	40.0	53	53.0	0	0	100	100
2	5	5.0	8	8.0	38	38.0	48	48.0	1	1.0	100	100
3	8	8.0	2	2.0	37	37.0	53	53.0	0	0	100	100
4	8	8.0	3	3.0	37	37.0	51	51.0	1	1.0	100	100
5	1	1.0	7	7.0	37	37.0	52	52.0	3	3.0	100	100
6	5	5.0	5	5.0	26	26.0	59	59.0	5	5.0	100	100
7	5	5.0	8	8.0	32	32.0	54	54.0	1	1.0	100	100
8	7	7.0	4	4.0	34	34.0	52	52.0	3	3.0	100	100
9	0	0	11	11.0	30	30.0	48	48.0	11	11.0	100	100
10	1	1.0	9	9.0	32	32.0	48	48.0	10	10.0	100	100

Sumber Data Penelitian diolah SPSS (2022)

Dari tabel 4.6. di atas, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih Tidak Setuju, yaitu sebanyak 53 orang pegawai dengan presentase sebesar (53,0%), yaitu saya dengan senang hati melatih karyawan baru walaupun itu bukan merupakan tanggung jawab saya.
2. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih Tidak Setuju, yaitu sebanyak 48 orang pegawai dengan presentase sebesar

- (48,0%), yaitu Saya bersedia memberikan bantuan kepada rekan yang membutuhkan.
3. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih Tidak Setuju, yaitu sebanyak 53 orang pegawai dengan presentase sebesar (53,0%), yaitu Saya akan menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari perusahaan.
 4. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih Tidak Setuju, yaitu sebanyak 51 orang pegawai dengan presentase sebesar (51,0%), yaitu Saya dalam bekerja perlu dengan ketelitian.
 5. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih tidak setuju, yaitu sebanyak 52 orang pegawai dengan presentase sebesar (52,0%), yaitu Saya selalu toleransi terhadap perilaku rekan kerja.
 6. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih tidak setuju, yaitu sebanyak 59 orang pegawai dengan presentase sebesar (59,0%), yaitu Saya akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi.
 7. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih tidak setuju, yaitu sebanyak 49 orang pegawai dengan presentase sebesar (49,0%), yaitu Saya selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.
 8. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih tidak setuju, yaitu sebanyak 54 orang pegawai dengan presentase sebesar

(54,0%), yaitu Saya selalu menghadiri kegiatan sosial yang sudah di adakan perusahaan/instansi.

9. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih tidak setuju, yaitu sebanyak 48 orang pegawai dengan presentase sebesar (48,0%), yaitu Saya selalu menyiapkan diri untuk menghadapi Perubahan.

10. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih tidak setuju, yaitu sebanyak 48 orang pegawai dengan presentase sebesar (48,0%), yaitu Saya selalu berusaha menjadi indisiator untuk melakukan Perubahan.

4.1.3.2 Motivasi Kerja (X2)

Adapun hasil data yang telah dirangkum dalam tabel frekuensi di bawah ini menunjukkan seberapa banyak frekuensi responden yang menjawab pertanyaan tentang variabel Motivasi Kerja, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rangkuman tabel skor penilaian di bawah ini :

Tabel 4.7

Skor Angket Variabel X2 (Motivasi Kerja)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	7.0	11	11.0	50	50.0	32	32.0	0	0	100	100
2	12	12,0	15	15,0	42	42.0	31	31.0	0	0	100	100
3	10	10.0	14	14.0	43	43.0	31	31.0	2	2.0	100	100

4	3	3.0	20	20.0	47	47.0	30	30.0	0	0	100	100
5	2	2.0	15	15.0	48	48.0	34	34.0	1	1.0	100	100
6	2	2.0	9	9.0	48	48.0	40	40.0	1	1.0	100	100
7	3	3.0	10	10.0	44	44.0	42	42.0	1	1.0	100	100
8	3	3.0	13	13.0	41	41.0	41	41.0	2	2.0	100	100
9	3	3.0	13	13.0	40	40.0	38	38.0	6	6.0	100	100
10	2	2.0	11	11.0	42	42.0	37	37.0	8	8.0	100	100

Dari tabel 4.7. di atas, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih Netral, yaitu sebanyak 50 orang pegawai dengan presentase sebesar (50,0%), yaitu saya menerima gaji sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
2. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih Netral, yaitu sebanyak 42 orang pegawai dengan presentase sebesar (42,0%), yaitu saya menerima gaji dengan tepat waktu.
3. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih Netral, yaitu sebanyak 43 orang pegawai dengan presentase sebesar (43,0%), yaitu saya puas terhadap kesempatan untuk menjadi orang berperan dalam lingkungan kerja.
4. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih Netral, yaitu sebanyak 47 orang pegawai dengan presentase sebesar (47,0%), yaitu saya saya bekerja sangat nyaman dipenuhi dengan fasilitas yang lengkap.
5. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih Netral, yaitu sebanyak 48 orang pegawai dengan presentase sebesar (48,0%), yaitu

saya merasa puas dengan kelengkapan fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik.

6. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih Netral, yaitu sebanyak 48 orang pegawai dengan presentase sebesar (48,0%), yaitu saya merasa puas dengan fasilitas perlengkapan kerja kantor (computer,Ac,dll) membantu pekerjaan pegawai.
7. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih Netral, yaitu sebanyak 44 orang pegawai dengan presentase sebesar (44,0%), yaitu saya melaksanakan tanggung jawab lebih dan harapan perusahaan.
8. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih Netral, yaitu sebanyak 41 orang pegawai dengan presentase sebesar (41,0%), yaitu saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya lakukan.
9. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih Netral, yaitu sebanyak 40 orang pegawai dengan presentase sebesar (40,0%), yaitu saya selalu mendapatkan pujian dari Atasan, atas kinerja melebihi standar.
10. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih Netral, yaitu sebanyak 42 orang pegawai dengan presentase sebesar (42,0%), yaitu saya diberikan pujian oleh Atasan, atas kedisiplinan saya dalam kehadiran.

4.1.3.3 Kinerja (Y)

Adapun hasil data yang telah dirangkum dalam tabel frekuensi di bawah ini menunjukkan seberapa banyak frekuensi responden yang menjawab

pertanyaan tentang variabel Kinerja, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rangkuman tabel skor penilaian di bawah ini

Tabel 4.8
Skor Angket Variabel Y (Kinerja)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	36.0	45	45.0	7	7.0	11	11.0	1	1.0	100	100
2	36	36.0	44	44.0	9	9.0	10	10.0	1	1.0	100	100
3	36	36.0	45	45.0	9	9.0	10	10.0	0	0	100	100
4	38	38.0	43	43.0	11	11.0	7	7.0	1	1.0	100	100
5	38	38.0	43	43.0	11	11.0	7	7.0	1	1.0	100	100
6	54	54.0	28	28.0	9	9.0	8	8.0	1	1.0	100	100
7	47	47.0	38	38.0	4	4.0	11	11.0	0	0	100	100
8	49	49.0	37	37.0	6	6.0	7	7.0	1	1.0	100	100
9	44	44.0	42	42.0	6	6.0	1	1.0	7	7.0	100	100
10	51	51.0	37	37.0	3	3.0	3	3.0	7	7.0	100	100

Sumber Data Penelitian diolah SPSS (2022)

Dari tabel 4.8. di atas, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih Setuju, yaitu sebanyak 45 orang pegawai dengan presentase sebesar (45,0%), yaitu saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.

2. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih Setuju, yaitu sebanyak 44 orang pegawai dengan presentase sebesar (44,0%), yaitu saya meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja.
3. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih Setuju, yaitu sebanyak 45 orang pegawai dengan presentase sebesar (45,0%), yaitu saya memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh Perusahaan.
4. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih Setuju, yaitu sebanyak 43 orang pegawai dengan presentase sebesar (43,0%), yaitu saya mampu bekerja melebihi standar jumlah yang ditentukan perusahaan.
5. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih Setuju, yaitu sebanyak 43 orang pegawai dengan presentase sebesar (43,0%), yaitu saya menyelesaikan pekerjaan selalu dengan tepat waktu.
6. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih Sangat Setuju, yaitu sebanyak 54 orang pegawai dengan presentase sebesar (54,0%), yaitu saya selalu bersedia bekerja diluar jam kerja Perusahaan.
7. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih Sangat Setuju, yaitu sebanyak 47 orang pegawai dengan presentase sebesar (47,0%), yaitu saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan Efektif.

8. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih Setuju, yaitu sebanyak 49 orang pegawai dengan presentase sebesar (49,0%), yaitu saya selalu Mempergunakan sarana kantor dengan Efektif.
9. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih Sangat Setuju, yaitu sebanyak 44 orang pegawai dengan presentase sebesar (44,0%), yaitu saya mampu mengerjakan tugas tanpa bimbingan dari Atasan.
10. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih Sangat Setuju, yaitu sebanyak 51 orang pegawai dengan presentase sebesar (51,0%), yaitu saya mampu mengerjakan tugas tanpa bantuan rekan kerja.

4.1.4. Uji Validitas

Program yang peneliti gunakan untuk menguji validitas dan reabilitas instrument adalah program komputer Statistical program For Social Science (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas. Dari beberapa daftar kuesioner yang dijawab dan dihitung bahan pengujian uji validitas menggunakan pendekatan "single trial administration" yakni pendekatan sekali jalan atas data instrument yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang, dan sebanyak 100 sampel dengan rumus $df = (N-2)$ adalah 0,1966 yang di gunakan sebagai rtabel.

4.1.4.1. Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1)

Berdasarkan hasil yang dilakukan oleh peneliti yang menyajikan hasil pengolahan data pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebagai berikut :

Tabel 4.9

Uji Validitas Variabel X1 (*Organizational Citizenship Behavior*)

Item Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai Ketentuan R Tabel	Nilai Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0.589	0.196	0,000<0.05	Valid
Pernyataan 2	0.591	0.196	0,000<0.05	Valid
Pernyataan 3	0.653	0.196	0,000<0.05	Valid
Pernyataan 4	0.638	0.196	0,000<0.05	Valid
Pernyataan 5	0.634	0.196	0,000<0.05	Valid
Pernyataan 6	0.720	0.196	0,000<0.05	Valid
Pernyataan 7	0.480	0.196	0,000<0.05	Valid
Pernyataan 8	0.468	0.196	0,000<0.05	Valid
Pernyataan 9	0.509	0.196	0,000<0.05	Valid
Pernyataan 10	0.503	0.196	0,000<0.05	Valid

Sumber Data Penelitian diolah SPSS (2022)

Diketahui bahwa nilai validitas variable *Organizational Citizenship Behavior* untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai probabilitas < dari 0,05 dan nilai rhitung>rtabel, maka dari hasil penelitian dapat disimpulkan setiap item pernyataan dikatakan valid.

4.1.4.2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil yang dilakukan oleh peneliti yang menyajikan hasil pengolahan data pada variabel Motivasi Kerja sebagai berikut

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel X2 (Motivasi Kerja)

Item Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai Ketentuan R Tabel	Nilai Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0.563	0.196	0,000<0.05	Valid
Pernyataan 2	0.568	0.196	0,000<0.05	Valid
Pernyataan 3	0.687	0.196	0,000<0.05	Valid
Pernyataan 4	0.568	0.196	0,000<0.05	Valid
Pernyataan 5	0.592	0.196	0,000<0.05	Valid
Pernyataan 6	0.550	0.196	0,000<0.05	Valid
Pernyataan 7	0.505	0.196	0,000<0.05	Valid
Pernyataan 8	0.579	0.196	0,000<0.05	Valid
Pernyataan 9	0.578	0.196	0,000<0.05	Valid
Pernyataan 10	0.593	0.196	0,000<0.05	Valid

Sumber Data Penelitian diolah SPSS (2022)

Diketahui bahwa nilai validitas variable Motivasi Kerja untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai probabilitas < dari 0,05 dan nilai r hitung > r tabel, maka dari hasil penelitian dapat disimpulkan setiap item pernyataan dikatakan valid.

4.1.4.3. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil yang dilakukan oleh peneliti yang menyajikan hasil pengolahan data pada variabel Kinerja sebagai berikut :

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)

Item Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai Ketentuan R Tabel	Nilai Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0.846	0.196	0,000<0.05	Valid
Pernyataan 2	0.825	0.196	0,000<0.05	Valid
Pernyataan 3	0.754	0.196	0,000<0.05	Valid
Pernyataan 4	0.823	0.196	0,000<0.05	Valid
Pernyataan 5	0.791	0.196	0,000<0.05	Valid
Pernyataan 6	0.788	0.196	0,000<0.05	Valid
Pernyataan 7	0.755	0.196	0,000<0.05	Valid
Pernyataan 8	0.756	0.196	0,000<0.05	Valid
Pernyataan 9	0.804	0.196	0,000<0.05	Valid
Pernyataan 10	0.718	0.196	0,000<0.05	Valid

Sumber Data Penelitian diolah SPSS (2022)

Diketahui bahwa nilai validitas variable Kinerja untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai probabilitas < dari 0,05 dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dari hasil penelitian dapat disimpulkan setiap item pernyataan dikatakan valid.

4.1.5. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Reabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6 dengan rumus Alpha menurut (Juliandi, 2013) sebagai berikut :

Dengan Keterangan :

r : Reliabilitas instrument

k : Banyaknya butir pertanyaan

σ_{bb2} : Jumlah varians butir

σ_{12} : Varians total

Tabel 4.12
Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Rtabel	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior	0,776	0.196	Reliabel
Motivasi	0,779	0.196	Reliabel
Kinerja	0,931	0.196	Reliabel

Sumber Data Penelitian diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel uji realibilitas diatas dapat disimpulkan bahwa setiap Cronbach Alpha > 0,196 maka instrument dinyatakan Reliabel atau layak memasuki tahap analisis data.

4.1.6. Menguji Asumsi Klasik

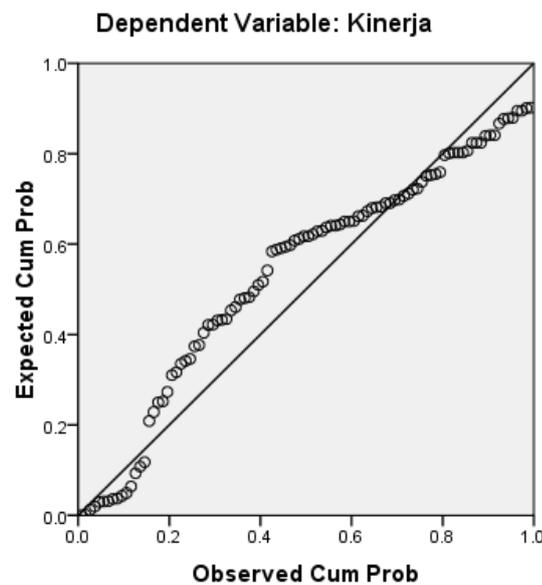
4.1.6.1. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variable normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama.

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2022

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.1.6.2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas diperlukan dalam suatu penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Hal ini untuk mengetahui apakah didalam suatu model regresi ditemukan adanya hubungan atau korelasi antar variable independen. Jika nilai variance inflation factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolonieritas.

Tabel 4.13
Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.843	5.669		1.912	.059		
	Organizational Citizenship Behavior	.547	.143	.340	3.811	<,001	.992	1.008
	Motivasi Kerja	.589	.140	.375	4.207	<,001	.992	1.008

a. Dependent Variable: Kinerja

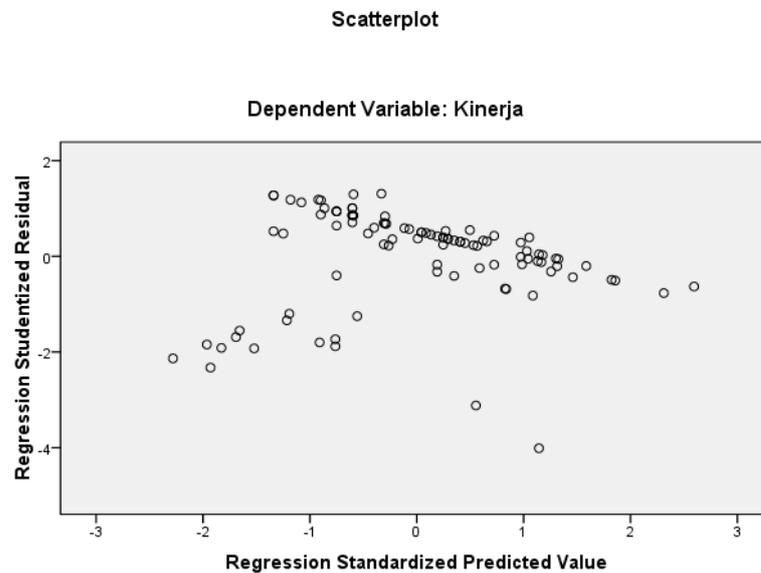
Data di atas setelah diolah menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai $VIF < 10$ hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

4.1.6.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2022

Berdasarkan gambar residual diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

4.1.7.Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen, budaya organisasi, disiplin kerja dan komunikasi sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut data hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS:

Tabel 4.14
Coefficients Regresi Linear Berganda

Coefficients^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.843	5.669		1.912	.059		
	Organizational Citizenship Behavior	.547	.143	.340	3.811	<,001	.992	1.008
	Motivasi Kerja	.589	.140	.375	4.207	<,001	.992	1.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2022

Dari Data pada tabel 4.13 diatas diketahui nilai – nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta : 10.843
- 2) Organizational Citizenship Behavior : 0.547
- 3) Motivasi Kerja : 0.589

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linear berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 10.843 + 0.547 + 0.589$$

Dari nilai regresi tersebut diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 10.843 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara akan meningkat sebesar 10.843.
2. Nilai variabel X1 sebesar 0.547 dengan arah positif menunjukkan bahwa apabila *Organizational Citizenship Behavior* mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0.547 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Nilai variabel X2 sebesar 0.589 dengan arah positif menunjukkan bahwa apabila Motivasi Kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0.589 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.8. Penguji Hipotesis

4.1.8.1. Uji t (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial, bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (motivasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Pengujian ini menggunakan kriteria:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.15

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.843	5.669		1.912	.059
	Organizational Citizenship Behavior	.547	.143	.340	3.811	.001
	Motivasi Kerja	.589	.140	.375	4.207	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2022

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan dengan rumus, t tabel

$$= (a/2; n-k-1)$$

$$= (0,05/2; 100-2-1)$$

$$= (0.025; 97) \text{ {lihat pada distribusi t table} }$$

$$= 1.98472$$

Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95%, $\alpha = 0,05$. Dapat dilihat di tabel thitung dari variable *Organizational Citizenship Behavior* adalah 3.811, dan dapat dilihat juga di tabel thitung dari variable dari Motivasi Kerja adalah 4.207.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dapat di peroleh sebagai berikut:

1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar t hitung (3.811) < ttabel (1.98472). Dengan demikian H_0 ditolak. Kesimpulannya: *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Motivasi Kerja terhadap Kinerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar t hitung (4.207) < ttabel (1.98472). Dengan demikian H_0 ditolak. Kesimpulannya: Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

4.1.8.2. Uji f (Simultan)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independent (variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Kerja) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent (Kinerja Pegawai).

Pengujian ini menggunakan kriteria jika p-value < dari level of signifikan yang ditentukan maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, atau dapat melihat nilai F. Jika nilai Fhitung > Ftabel maka secara bersamaan variabel independent berpengaruh terhadap variable dependen. F tabel dapat dihitung dengan cara F tabel

$$= (k;n-k)$$

$$= 2;100-2)$$

$$= (df-2 ke 98) \{ \text{lihat pada distribusi f table} \}$$

$$= 3.09$$

Tabel 4.16

Uji f (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1362.063	2	681.032	14.809	001 ^b
	Residual	4460.847	97	45.988		
	Total	5822.910	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2022

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai Fhitung (14.809) > Ftabel (3,09), (Sig. 0.001 < α 0.05) dengan demikian H0 ditolak. Kesimpulannya: bahwa variabel X1 (*Organizational Citizenship Behavior*) dan X2 (Motivasi Kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja Pegawai)

4.1.8.3. Uji Koefisien Determinasi (d2)

Tabel 4.17
Uji Determinasi (d2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484 ^a	.234	.218	6.781
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, <i>Organizational Citizenship Behavior</i>				

Dari hasil di dapatkan nilai Adjust R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0.218 yang artinya pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap kinerja pegawai sebesar 21.8%. Sedangkan sisanya (78.2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Ahdiyana, 2010) mengemukakan bahwa secara umum citizenship behavior merujuk pada 3 elemen utama yaitu, kepatuhan (obedience), loyalitas (loyalty), dan partisipasi. Kepatuhan dan loyalitas secara alami merupakan definisi citizenship dalam pengertian yang luas, sehingga esensi dari citizenship behavior adalah partisipasi. Dalam partisipasi, perhatian terutama ditujukan pada arena nasional, arena komunal (local lives), dan arena organisasional (tempat kerja). governance.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh nilai thitung untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebesar (3.811) mana lebih kecil dari ttabel (1.98472). Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka H_a diterima untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior*, dengan demikian secara parsial

variabel *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

Dalam Penelitian (Bustomi et al., 2020)(Sari, 2015)(Ticoalu, 2016) yang menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Jufrizen, 2018) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus dengan dan melalui orang lain. Hasibuan (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintregasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai thitung untuk variabel kepuasan kerja (X_2) adalah (4.207) lebih besar dari ttabel (1.98472). Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan

kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andayani & Tirtayasa, 2019). (Imelda, 2019), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Saragih & Simarmata, 2018), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Hendra, 2020), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Citra & Fahmi, 2019), (Gultom, 2014), (Sembiring & Tanjung, 2021), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Jufrizen & Noor, 2022), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Jufrizen, 2017), (Jufrizen & Hadi, 2021) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.3. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Siregar & Pasaribu, 2022) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil pengujian yang menunjukkan dengan diperoleh nilai Fhitung (14.809) > Ftabel (3,09), (Sig. 0.001 < α 0.05). Berdasarkan hasil yang diperoleh H₀ ditolak, artinya variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Kerjasecara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Kerjasecara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi terhadap kinerja ASN Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
3. Secara simultan ada pengaruh signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan beberapa hal-hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, Variabel *organizational citizenship behavior* penulis menyarankan kepada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

setiap untuk tidak mementingkan dirinya sendiri, peduli kepada rekan kerja lainnya agar terciptanya budaya organisasi yang kuat dan produktifitas kinerja lebih baik.

2. Disarankan pada pimpinan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai
3. Disarankan pada pimpinan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara mempertahankan kinerja yang optimal sebagai pegawai. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu agar kuantitas yang diinginkan serta tujuan perusahaan tercapai sehingga target yang diinginkan terpenuhi.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

2. Jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 3 (tiga) variabel yaitu, Organizational Citizenship Behavior, Motivasi dan Kinerja Pegawai.
3. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 100 responden pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, M. (2010). Dimensi OCB dalam kinerja organisasi. *Jurnal Management Industri*, 10(1), 1–10.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Andayani, I., & Tirtayasa S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 45-54.
- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman, H. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1-16.
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214-225.
- Diana, I. N. (2012). Organizational Citizenship Behavior dalam Islam. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 1(2), 141–148.
- Ernawati, N. (2014). Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah Iain Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan*, 20(29), 1–14.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 14(c), 1–43.
- Halim, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhan Batu. *Jurnal Ecobisma*, 7(1), 76–88.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “*, 2, 10.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.

- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2363>
- Iskandar, D., & Willy Yusnandar. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Dani Iskandar, Willy Yusnandar. *Of Management*, 99–110.
- Imelda, C. (2019). Pengaruh motivasi, promosi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan dinas kesehatan kabupaten aceh tamiang (Doctoral dissertation). Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 254–267.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 7, 441-446.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior. *Jurnal AKTUAL*, 20(1).
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nafi', C., & Indrawati, E. (2017). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Cv. Elfa'S Kudus. *Empati*, 6(3), 134–145.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Saputra, A. E., Sunaryo, H., & Pardiman. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada SMPN 1 Bululawang Malang. *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 1–10.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124-134
- Sari, Y. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI(2), 119–127.
- Sari, L. I. (2016). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ultra Jaya Milk Cabang Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 5(2).
- Sandewa, F. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. Fadli. *Ekonomi*, 4(1), 1–23.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.
- Siregar, D. A. A., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 215–228. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.620>
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.

- Ticoalu, L. K. (2013). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 10(1), 113–122.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>

L

A

M

P

I

R

A

N

DATA RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Tamy Diwana
NPM : 1805160184
Tempat dan tanggal lahir : Desa Medang, 19 Juli 2000
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Dusun Penaga, Desa Medang
Kec.Medang Deras Kab.Batu Bara.
No. Hp : 082360934119
Email : tamydiwana62@gmail.com

Nama OrangTua

Nama Ayah : Suwandi
Nama Ibu : Rohana
Alamat : Dusun Penaga, Desa Medang
Kec.Medang Deras Kab.Batu Bara.

Pendidikan Formal

1. Sekolah Dasar : SD Negeri 015868 Lalang (2006-2012)
2. Sekolah Menengah Pertama : Mts Al-Munawwarah Desa Medang (2012-2015)
3. Sekolah Menengah Atas : SMK T.AMIR HAMZAH INDRAPURA (2015-2018)
4. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2018-2022)

Medan, Agustus 2022

Hormat Saya,

TAMY DIWANA

Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

(Studi pada Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara)

Kepada Bapak/Ibu/Saudara responden yang terhormat.

Saya Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh stress kerja dan keterlibatan pegawai terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada ASN Dispora Sumatera Utara. Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis.

Atas kebaikan hati dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu/Saudara berikan, saya sampaikan terimakasih

Medan, 25 Juni 2022

Hormat Saya

TAMY DIWANA

1805160184

DATA RESPONDEN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Usia : < 30 Tahun 40-50 Tahun
 30-50 Tahun > 50 Tahun
4. Pendidikan Terakhir :
5. Lama Bekerja : < 3 Tahun 5-8 Tahun
 3-5 Tahun > 8 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda checklist (\surd) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

➤ SangatSetuju (SS) : 5

➤ Setuju (S) : 4

➤ Netral (N) : 3

➤ TidakSetuju : 2

➤ Sangat Tidak Setuju : 1

DAFTAR PERTANYAAN

A. KINERJA

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
Indikator Kualitas						
1	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.					
2	Saya meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja.					
Indikator Kuantitas						
1	Saya memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh Perusahaan.					
2	Saya mampu bekerja melebihi standar jumlah yang ditentukan perusahaan.					
Indikator Ketepatan Waktu						
1	Saya menyelesaikan pekerjaan selalu dengan tepat waktu.					
2	Saya selalu bersedia bekerja diluar jam kerja Perusahaan.					
Indikator Efektivitas						
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan Efektif.					
2	Saya selalu Mempergunakan sarana kantor dengan Efektif.					
Indikator Kemandirian						
1	Saya Mampu mengerjakan tugas tanpa bimbingan dari Atasan.					
2	Saya mampu mengerjakan tugas tanpa bantuan rekan kerja.					

B. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
Indikator Altruism						
1	Saya dengan senang hati melatih karyawan baru walaupun itu bukan merupakan tanggung jawab saya					
2	Saya bersedia memberikan bantuan kepada rekan yang membutuhkan.					
Indikator Conscientiousness						
1	Saya akan menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari perusahaan					
2	Saya dalam bekerja perlu dengan ketelitian.					
Indikator Sportmanship						

1	Saya selalu toleransi terhadap perilaku rekan kerja.					
2	Saya akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi.					
Indikator Courtesy						
1	Saya selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.					
2	Saya selalu menghadiri kegiatan sosial yang sudah di adakan perusahaan/instansi.					
Indikator Civic Virtue						
1	Saya selalu menyiapkan diri untuk menghadapi Perubahan.					
2	Saya selalu berusaha menjadi indisiator untuk melakukan Perubahan.					

C. MOTIVASI KERJA

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
Indikator Balas Jasa						
1	Saya menerima gaji sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.					
2	Saya menerima gaji dengan tepat waktu.					
Indikator Kondisi Kerja						
1	Saya puas terhadap kesempatan untuk menjadi orang yang berperan dalam lingkungan kerja.					
2	Saya bekerja sangat nyaman dipenuhi dengan fasilitas yang lengkap.					
Indikator Fasilitas Kerja						
1	Saya merasa puas dengan kelengkapan fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik.					
2	Saya merasa puas dengan fasilitas perlengkapan kerja kantor (computer, Ac,dll) membantu pekerjaan pegawai.					
Indikator Prestasi Kerja						
1	Saya melaksanakan tanggung jawab lebih dan harapan perusahaan.					
2	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya lakukan					
Indikator Pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri						
1	Saya selalu mendapatkan pujian dari Atasan, atas kinerja melebihi standar.					
2	Saya diberikan pujian oleh Atasan, atas kedisiplinan saya dalam kehadiran.					

Responden	Organizational Citizenship Behavior X1										
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total
1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	24
2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	22
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
6	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	26
7	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
8	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	23
9	2	5	2	2	2	3	3	3	3	3	28
10	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25
11	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25
12	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	26
13	3	5	3	3	3	2	2	2	2	2	27
14	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24
15	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24
16	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25
17	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
19	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	24
20	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
21	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24
22	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24
23	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
24	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	26
25	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
26	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25
27	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	26
28	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
34	3	3	3	3	3	2	1	2	1	1	22
35	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	27
36	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	24
37	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26
38	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25
39	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
40	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25

41	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
42	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24
43	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25
44	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	26
45	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
53	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27
54	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
55	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
57	5	5	5	5	3	3	2	2	2	2	34
58	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	37
59	2	2	2	2	2	5	4	5	4	4	32
60	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	37
61	2	2	2	2	2	2	4	5	4	4	29
62	2	2	2	2	2	2	4	5	4	4	29
63	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	35
64	2	2	2	2	2	2	4	5	4	4	29
65	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	35
66	2	2	2	2	2	5	5	4	4	4	32
67	3	4	5	4	4	2	2	2	2	2	30
68	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	34
69	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	26
70	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	19
71	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	23
72	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	23
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
74	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	38
75	4	4	5	5	4	4	2	2	2	2	34
76	4	4	5	5	4	4	5	2	2	2	37
77	4	4	5	5	4	4	2	2	2	2	34
78	2	4	2	5	2	2	2	2	2	1	24
79	4	5	5	5	4	2	2	2	2	2	33
80	2	2	2	2	2	4	5	4	4	5	32
81	2	3	2	2	2	2	5	1	1	1	21
82	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	16

83	3	5	4	5	5	5	2	2	2	2	35
84	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	30
85	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	21
86	3	2	3	2	2	1	2	2	4	2	23
87	2	2	2	3	1	3	3	3	1	1	21
88	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1	23
89	3	3	3	3	1	1	2	2	1	2	21
90	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
91	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24
92	2	2	2	2	1	3	3	1	1	3	20
93	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
94	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	23
95	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
96	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26
97	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	19
98	2	3	3	2	3	2	4	4	1	1	25
99	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24
100	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24

42	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	30
43	2	2	2	2	2	5	4	4	4	4	31
44	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	26
45	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
46	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25
47	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	26
48	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	25
49	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
50	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
51	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28
52	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	26
53	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27
54	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	23
55	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
56	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	26
57	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
58	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	26
59	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	26
60	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	25
61	3	5	4	5	2	2	2	2	2	2	29
62	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	23
63	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	26
64	5	5	5	4	4	2	2	2	2	2	33
65	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	31
66	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	34
67	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	27
68	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	27
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
72	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25
73	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	36
74	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25
75	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
76	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	34
77	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
78	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	29
79	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28
80	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	24
81	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	30
82	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
83	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	23
84	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	31

85	2	2	1	2	1	1	3	3	3	3	21
86	3	2	3	2	4	2	4	1	1	1	23
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
88	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25
89	4	4	1	4	4	2	1	2	2	1	25
90	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
91	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	24
92	2	4	2	4	2	4	2	1	1	1	23
93	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	38
94	3	3	3	3	3	3	5	2	2	2	29
95	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	24
96	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	32
97	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	22
98	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24
99	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	25
100	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25

Responden	Kinerja Y										Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	40
2	2	2	3	3	2	2	3	4	1	1	23
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	40
5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	40
6	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
7	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
8	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
9	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
10	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
11	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
12	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
13	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
14	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
15	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
16	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	44
17	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
18	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
19	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
20	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
21	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
22	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	43
23	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
24	5	5	2	5	5	5	4	4	4	4	43
25	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
26	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
27	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
28	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
29	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
30	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
31	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
32	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
33	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	43
34	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
35	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	42
36	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
37	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
38	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	40
39	1	1	2	2	3	3	2	2	1	2	19
40	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
41	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45

85	2	2	2	3	3	3	2	3	1	1	22
86	2	2	5	2	2	2	2	5	3	3	28
87	4	3	4	3	5	2	2	2	3	3	31
88	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
89	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	29
90	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
91	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	26
92	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	25
93	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
94	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
95	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	26
96	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
97	2	2	3	3	2	4	2	2	1	1	22
98	2	2	3	3	3	2	2	2	3	5	27
99	2	2	2	2	3	5	5	5	5	5	36
100	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 23 April 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

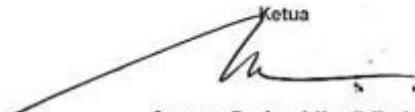
N a m a : Tamy Diwana
N .P.M. : 1805160184
Tempat / Tgl.Lahir : Desa Medang,19 Juli 20004
Alamat Rumah : Jalan Ampera VIII No.27
JudulProposal :Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Konsultasi judul dengan dosen pembimbing
Bab I	
Bab II	Pendahuluan / Jmed
Bab III	
Lainnya	Memperbaiki daftar pustaka
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Sabtu, 23 April 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.
Pembimbing


Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.
Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PEMUDA DAN OLARHAGA**

Jalan Willem Iskandar No. 9 Medan - 20222

Telp. /Fax. : (061) 6645501

website : <http://dispورا.sumutprov.go.id>, email : dispورا@sumutprov.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 071 / 5045.1/Dis Pora/VII/2022

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : DAHLIANA, SH, M.Si
NIP : 19661012 199103 2 010
Pangkat/Gol. : Pembina Tingkat I/IV.b
Jabatan : Sekretaris Dinas Pemuda dan Olahraga Provsu

Dengan ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Tamy Diwana
NPM : 1805160184
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Benar telah melaksanakan Penelitian Riset pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Medan
Pada tanggal : 2² Agustus 2022

a.n. KEPALA DINAS PEMUDA DAN OLARHAGA
SEKRETARIS




DAHLIANA, SH, M.Si
PEMBINA TINGKAT I
NIP. 19661012 199103 2 010



UMSU
Inggap! Cerdas! Terpercaya!

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/10/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id> * february@umsu.ac.id [f/umsumedan](#) [u/umsumedan](#) [t/umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 2382/IL3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 14 Muharram 1444 H
12 Agustus 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dinas Pemuda Dan Olahraga Provsu
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab II' - V'*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Tamy Diwana**
N P M : **1805160184**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., MSi.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pritinggal





**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PEMUDA DAN OLAAHRAGA**

Jalan Williem Iskandar No. 9 Medan - 20222

Telp. : (061) 6645502 Fax. : (061) 6645501

website : <http://dispورا.sumutprov.go.id>, email : dispورا@sumutprov.go.id

Nomor : 071/1368 /Disporasu/IV/2022
Sifat : --
Lamp : --
Perihal : **Izin Riset Pendahuluan**

Medan, 19 April 2022

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara
di -
Medan

Menindaklanjuti surat Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 919/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 13 April 2022 Perihal Izin Riset Pendahuluan.

Sehubungan hal di atas, pada prinsipnya kami dapat menerima Mahasiswi Saudara untuk melakukan Penelitian Riset pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Adapun nama yang Saudara usulkan adalah sebagai berikut :

Nama : Tamy Diwana
NPM : 1805160184
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara"

Bagi mahasiswi yang melaksanakan Penelitian di Lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara diwajibkan untuk mematuhi segala ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n.KEPALA DINAS PEMUDA DAN OLAAHRAGA



DAHLIANA, SH, M.Si

PEMBINA TINGKAT I

NIP. 19661012 199103 2 010



MARU'U PENDEKARAN DEKUN PENELIHAN S. PERGELOMBANGKAN PERADHAN PUSAT FAHARMAKALAHATI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20230 Telp. (061) 6623201, Fax. (061) 6625474

Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

Nomor : 919 /IL3-AU/UMSU-05/E / 2022
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 12 Ramadhan 1443 H
13 April 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dinas Pemuda Dan Olahraga Provsu
Jln. Willem Iskandar No.9 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-I)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Tamy Diwana
Npm : 1805160184
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja ASN Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 01109086502



UMSU

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474

Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 919 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 13 April 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Tamy Diwana
N P M : 1805160184
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja ASN Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **13 April 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 12 Ramadhan 1443 H
13 April 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2049/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/1/2022

Nama Mahasiswa : Tammy Diwana
NPM : 1805160184
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Tanggal Pengajuan Judul : 15/1/2022
Nama Dosen Pembimbing^{*)} : Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si 15/1/2022

Judul Disetujui^{**)} : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi
Kerja Terhadap Kinerja ASN
Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga
Provinsi Sumatera Utara.

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si)

Medan, 11 Maret, 2022

Dosen Pembimbing


(.....)

Keterangan

*) Ditau oleh Program Program Studi

***) Ditau oleh Dosen Pembimbing

Setelah disetujui oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah kebidan ke-2 ke pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20218

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2049/JDI/SKR/MAN/TEBU/UMSU/15/1/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 15/1/2022

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Tamy Diwana
NPM : 1805160184
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah : 1. Masih terdapat pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja, hal ini ditandai dengan pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan.
2. Rendahnya motivasi terhadap pegawai yang disebabkan oleh kurang perhatian dari perusahaan.
3. Kepuasan kerja pegawai belum optimal, karena kurangnya rasa kepedulian sesama pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- Rencana Judul : 1. Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara.
2. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara.
3. Pengaruh Komitmen, Kompensasi, Dan Konflik Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Tamy Diwana)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA TARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Tamy Diwana
NPM : 1805160184
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	ditentukan paragraf di keamban di buku panduan FDB	17/03/2022	J
Bab 2	lengkap tapi ada kesalahan. Pengaruh tujuan dan manfaat, faktor2 dan indikator.	21/03/22	J
Bab 3	Daftar referensi ditambahkan. Ada yang salah atau belum. Populasi dan sampel di buat tabel.	24/03/22	J
Daftar Pustaka			
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Ace dan memulainya format vth di Semua	25/3/22	J

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Maret 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si)

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar Proposal Jurusan Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Sabtu, 23 April 2022* menerangkan bahwa:

Nama Lengkap : Tamy Diwana
NPM : 1805160184
Tempat/Tgl. Lahir : Desa Medang , 19 Juli 2000
Alamat Rumah : Jalan Ampera VIII No. 27
Judul Proposal : Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing: *Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si*

Medan, Sabtu, 23 April 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si.

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si.

Pembimbing

Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si.

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si.

Diketahui / Disetujui
Wakil Dekan I,

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si.
NIDN : 0105087601

