

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma

Lilis Syahfitri ¹⁾; Sulisti Afriani ²⁾ ; Rinto Noviantoro ³⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty Of Economics Dehasen University Bengkulu

Email: ¹ lilissyahfitri06@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [10 November 2022]

Revised [27 Desember 2022]

Accepted [21 Januari 2023]

KEYWORDS

OCB, Work Motivation,
Employee Performance,
BKD

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja perusahaan atau individu karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma. Sampel dalam penelitian ini 30 orang pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma yang telah menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN). Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini menggambarkan semakin meningkat gaya Organizational Citizenship Behavior (OCB) dari kepala Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini menggambarkan semakin meningkat kerja pegawai maka kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma juga akan semakin meningkat. Secara simultan variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan motivasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.

ABSTRACT

The success of an organization is strongly affected by the performance of the company or individual employees. Every organization is always trying to improve employee performance to achieve the goals set. Performance is still a problem that is always faced by management, so management needs to know the factors that affect the performance of these employees. This study aims to determine the effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and work motivation on employee performance in the Regional Financial Agency of Seluma Regency. The samples in this study were 30 employees the Regional Financial Agency of Seluma Regency who had become State Civil Apparatuses (ASN). Data collection using a questionnaire and the method of analysis used is multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. Organizational Citizenship Behavior (OCB) has a significant influence on employee performance in the Regional Financial Agency of Seluma Regency. This illustrates that the increasing Organizational Citizenship Behavior (OCB) style of the head of the Regional Financial Agency of Seluma Regency, the employee's performance will also increase. Motivation has a significant influence on employee performance at the in the Regional Financial Agency of Seluma Regency. This illustrates that the increasing work of employees, the performance of employees of in the Regional Financial Agency of Seluma Regency will also increase. Simultaneously the Organizational Citizenship Behavior (OCB) variables and motivation have a joint influence on employee performance in the Regional Financial Agency of Seluma Regency.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja perusahaan atau individu karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Sedarmayanti (2017:286) menyatakan kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Selanjutnya dikatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Kinerja mencakup tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, melainkan tindakan itu sendiri. Menurut Rivai(2014:548) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki dan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Agar tercapainya kinerja yang diinginkan maka organisasi setidaknya selalu memperhatikan karakteristik individu guna menunjang kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2015:67), kinerja (job performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya..

Terdapat keterlibatan dari berbagai faktor yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu baik faktor yang berasal dari dalam dirinya atau faktor yang berhubungan dengan lingkungan organisasi atau pemerintahan. Keduanya memberikan sumbangsih bagi pegawai dalam memposisikan dirinya guna berkontribusi pada organisasi tempat dimana ia bekerja. Dilansir dalam kajian mengenai kinerja pemerintahan bahwa beberapa isu nasional yang perlu dipertimbangkan dalam menyelesaikan isu yang bersifat lokal dan berimplikasi terhadap kinerja pemerintahan daerah yaitu seperti masalah kualifikasi aparatur yang belum sesuai dengan kebutuhan, pelayanan publik yang kurang optimal, opini masyarakat terhadap kinerja pemerintah daerah, mental dan disiplin pegawai, jumlah pegawai dan masalah – masalah lainnya yang berpangkal pada kualitas dan kuantitas sumber daya aparatur Simanjuntak, (2014:66).

Konsep pengelolaan organisasi pemerintahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik adalah menggunakan konsep good corporate governance dengan upaya meningkatkan sumber daya manusia yang lebih profesional dan berperilaku baik. Organ, dkk (2016:3) mendefinisikan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara umum meningkatkan fungsi efisiensi dan efektivitas aktif dalam melaksanakan tugas pokoknya dalam organisasi. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja (job description) pegawai sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

Perilaku ini menggambarkan “nilai tambah pegawai” yang merupakan salah satu bentuk prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan bermakna membantu. Dalam penelitian ini, penulis akan meneliti motivasi kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai, dilihat dari kondisi yang dihadapi oleh pegawai dalam meningkatkan pelayanan kepada publik khususnya pegawai secara optimal dan profesional.

Dalam upaya meningkatkan kemampuan kerja, instansi juga harus meningkatkan motivasi kerja para pegawai karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi pegawai.

Motivasi ini melalui serangkaian usaha tertentu yang sesuai dengan kebijakan instansi. Dalam memberikan motivasi instansi harus mengetahui karakteristik yang terdapat para pegawai. Cara yang dilakukan untuk memberikan motivasi antar pegawai tidak sama. Karena pegawai memiliki cara pandang yang berbeda dalam menerima adanya motivasi. Kegiatan tersebut harus diarahkan pada pencapaian tujuan instansi sehingga kinerja pegawai bisa terarah dengan baik

Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma adalah instansi pemerintah yang memiliki tugas membantu pemerintah dalam bidang keuangan. Pegawai yang Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang bisa berperan ekstra melebihi dari tuntutan kerja formal, dan tidak bersifat berlebihan. Bila ingin berfungsi efektif, membutuhkan tenaga pegawai yang tidak hanya bekerja sesuai dengan tugas pokoknya untuk menyelesaikan tugas, tetapi juga melakukan hal-hal di luar deskripsi pekerjaan misalnya dengan membantu rekan kerja untuk menyelesaikan tugas saat rekan kerja menghadapi tugas yang banyak, walaupun bukan merupakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selama ini terlihat bahwa tingginya tanggung jawab seorang Pegawai karena banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan tepat waktu. Pada kenyataannya dapat dilihat masih kurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma . Hal ini terlihat pada pegawai yang masih merasa kepanikan pada saat adanya tekanan kerja yang tinggi. Tekanan kerja dan rutinitas kerja memerlukan dukungan mental yang mampu mengendalikan dan mengelola emosi secara positif, serta mampu memotivasi diri sendiri, mampu mengenali emosi orang lain, dan mampu membina hubungan dengan orang lain, sehingga akan terjalin hubungan saling percaya dan saling membantu antara pegawai dengan sesama pegawai dan antara pegawai dengan pimpinan. Begitu juga dengan motivasi, masih terlihat motivasi pegawai yang masih rendah karena pegawai selalu bekerja sesuai dengan perintah atasan seharusnya pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja tanpa harus dengan perintah.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berbagai pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan human resources, ada yang mengartikan sebagai manpower management serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah human resource management (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia.

Menurut Sutrisno (2015:4), manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Sedangkan Ambar dan Rosidah (2016:13) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Organizational Citizenship Behavior

Istilah OCB diperkenalkan oleh Organ di awal tahun 1980-an, namun jauh sebelum tahun tersebut Barnard pada tahun 1938 telah menggunakan konsep sejenis OCB dan menyebutnya sebagai kerelaan bekerja sama (willingness to cooperate). Pada tahun 1964, Katz menggunakan konsep serupa dan menyebutnya sebagai inovatif dan perilaku spontan Budihardjo, (2014:43). Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas.

OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu Aldag & Resckhe, (2015:88). Perilaku sukarela tersebut disebut extra-role behaviour yang dalam artikel ini disebut Organizational Citizenship Behaviour (OCB).

Perilaku OCB tidak terdapat pada job description karyawan tetapi sangat diharapkan karena mendukung peningkatan keefektifan dan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan khususnya dalam lingkungan bisnis yang persaingannya semakin tajam. Artinya, seseorang yang memiliki OCB yang tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti toleransi pada situasi yang kurang ideal / menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja Robbins, (2016:101). Organ, et al (2016:76) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara umum meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini

berarti perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Dalam penelitian ini seluruh pengolahan data menggunakan bantuan Dalam uji validitas digunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 21.0.

Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2015:76). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan Coefficient Correlation Pearson. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2015:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Alpha Cronbach. Koefisien Alpha Cronbach menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60. Maka dikatakan reliabel dan kalau dibawah 0,60 berarti tidak reliabel (Sugiyono, 2015:66).

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada pengaruh yang kuat antara variabel independen (Y) dengan variabel dependen (X1 dan X2). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2015:192) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Organizational Citizenship Behavior (OCB)

X2 = Motivasi kerja

a = Nilai konstanta e = error

Analisis regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung secara kuantitatif.

Analisis Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2015:231) korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan sebagai berikut :

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, 2016:184

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Formula hipotesis:

H_0 (Hipotesis nol) : artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat;

H_a (Hipotesis alternatif), artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Agar hasil perhitungan koefisien korelasi dapat diketahui signifikan atau tidak signifikan maka hasil perhitungan dari statistik uji t (t hitung) tersebut selanjutnya dibandingkan dengan ttabel. Tingkat signifikannya yaitu 5 % ($\alpha = 0,05$) dengan uji satu pihak dan derajat kebebasannya ($dk = n-2$), artinya jika hipotesis nol ditolak dengan taraf kepercayaan 95 %, maka kemungkinan bahwa hasil dari penarikan kesimpulan mempunyai kebenaran 95 % dan hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang meyakinkan (signifikan) antara dua variabel tersebut.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

a. H_{01} : Organizational citizenship behavior tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma

H_{a1} : Organizational citizenship behavior berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.

b. H_{02} : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.

H_{a2} : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut (Ghozali, 2015:99):

1.a). Apabila thitung < ttabel, maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak, artinya

Organizational citizenship behavior tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma

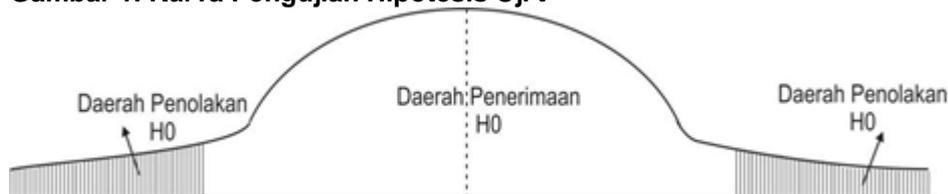
b). Apabila thitung > ttabel, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya Organizational citizenship behavior berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma

2.a) Apabila thitung < ttabel, maka H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak, artinya Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma

b) Apabila thitung > ttabel, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma

Adapun kurva pengujian hipotesis dengan uji t adalah sebagai berikut :

Gambar 1. Kurva Pengujian Hipotesis Uji t



b.Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh

variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

H_0 : Organizational citizenship behavior dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma

H_a : Organizational citizenship behavior dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.

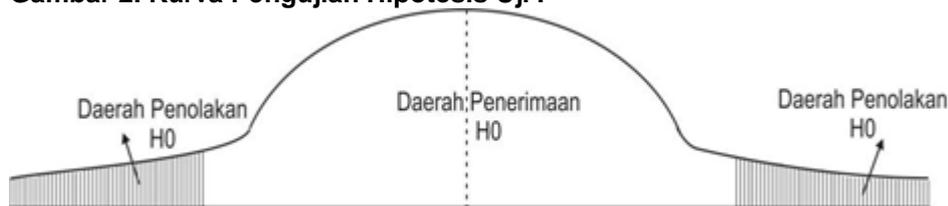
Dengan kriteria pengujian sebagai berikut (Ghozali, 2015:101):

a).Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Organizational citizenship behavior dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma

b).Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Organizational citizenship behavior dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma

Adapun kurva pengujian hipotesis dengan uji t adalah sebagai berikut :

Gambar 2. Kurva Pengujian Hipotesis Uji F



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 30 orang ASN di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma. Adapun kriteria responden menurut karakteristiknya adalah sebagai berikut :

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

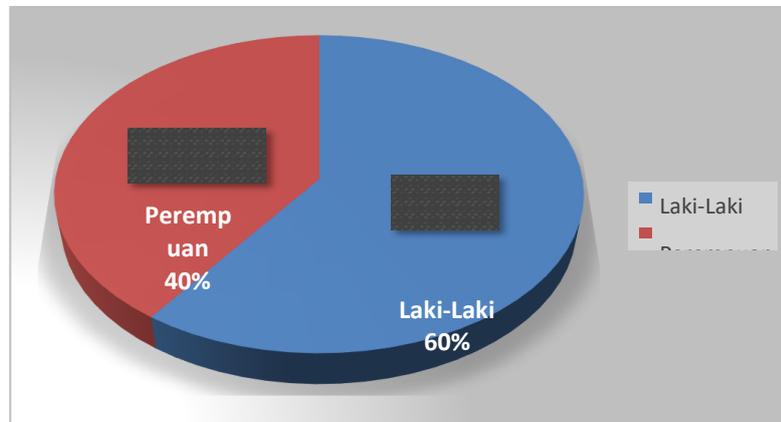
Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	18	61
Perempuan	12	39
Jumlah	30	100

Sumber : Hasil Penelitian Dan Data Diolah, 2022

Berdasarkan data yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner didapatkan data jumlah ASN pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma yaitu 18 orang berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 61% dan 12 orang berkelamin perempuan atau sebesar 39%. Jumlah laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jumlah perempuan. Hal ini dikarenakan banyak pekerjaan di lapangan jadi membutuhkan tenaga laki-laki, sedangkan pegawai perempuan hanya tetap di kantor untuk mengurus data administrasi. Selain

itu dalam pengurusan keuangan sangat dibutuhkan waktu yang lebih banyak, jadi laki-laki lebih banyak memiliki waktu untuk bekerja lembur. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Hasil Penelitian Dan Data Diolah, 2022

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

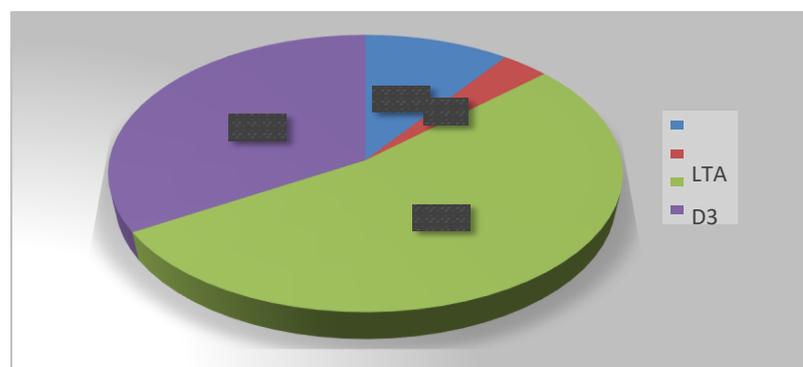
Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SLTA	3	10
D3	1	3
S1	16	54
S2	10	33
Jumlah	30	100

Sumber : Hasil Penelitian Dan Data Diolah, 2022

Pada data karakteristik tingkat pendidikan menunjukkan bahwa ASN pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma mayoritas adalah lulusan S1 sebanyak 16 orang atau sebesar 54% selanjutnya diikuti oleh S2 sebanyak 10 orang atau sebesar 33%. Hal ini menggambarkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan pegawai pada BKD Kabupaten Seluma memiliki pendidikan yang tinggi, sehingga para pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma mampu menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pendidikan sangat menunjang pekerjaan, karena dengan Pendidikan seseorang memiliki ilmu pengetahuan yang akan di praktekkan dalam bekerja. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan



Sumber : Hasil Penelitian Dan Data Diolah, 2022

Responden Berdasarkan Usia

Selain jenis kelamin dan pendidikan, karakteristik responden berdasarkan usia juga diperlukan, karena tinggi rendahnya usia seseorang akan mencerminkan tingkat keterampilan yang dimiliki oleh

seseorang baik dalam bekerja maupun dalam pengambilan keputusan. Adapun karakteristik responden berdasarkan usia seperti pada tabel berikut ini:

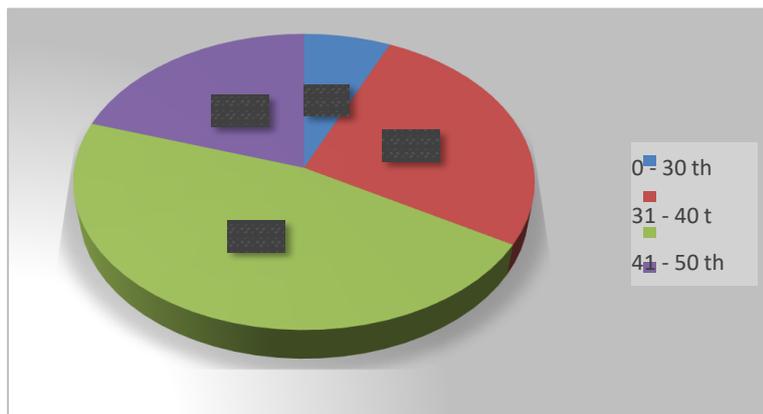
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
20 - 30 th	2	7
31 - 40 th	8	26
41 - 50 th	14	48
> 50 th	6	19
Jumlah	30	100

Sumber : Hasil Penelitian Dan Data Diolah, 2022

Dari tabel di atas jika dilihat dari usia ASN pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma mayoritas berusia 41 – 50 tahun berjumlah 14 orang atau sebesar 48%. Hal ini menerangkan bahwa jika dilihat dari segi usia maka karakteristik pegawai didominasi oleh pegawai yang berusia lebih dari 41 tahun. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai yang bekerja pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma memiliki usia yang telah matang dan berpengalaman dalam bekerja. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Hasil Penelitian Dan Data Diolah, 2022

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya indikator digunakan dalam penelitian. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel. Nilai r tabel dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan $n-2$ ($30-2=28$) sebesar 0,374. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini;

Tabel 7. Uji Validitas Indikator Penelitian

No	Item Pernyataan	r tabel (30-rhitung 2)	r hitung	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior (OCB)(X1)				
1	X1.1	0,374	0,588	Valid
2	X1.2	0,374	0,408	Valid
3	X1.3	0,374	0,393	Valid
4	X1.4	0,374	0,569	Valid
5	X1.5	0,374	0,418	Valid
6	X1.6	0,374	0,476	Valid

7	X1.7	0,374	0,571	Valid
8	X1.8	0,374	0,593	Valid
9	X1.9	0,374	0,417	Valid
10	X1.10	0,374	0,522	Valid
Motivasi(X2)				
1	X2.1	0,374	0,492	Valid
2	X2.2	0,374	0,512	Valid
3	X2.3	0,374	0,589	Valid
4	X2.4	0,374	0,519	Valid
5	X2.5	0,374	0,433	Valid
6	X2.6	0,374	0,587	Valid
7	X2.7	0,374	0,571	Valid
8	X2.8	0,374	0,531	Valid
9	X2.9	0,374	0,492	Valid
10	X2.10	0,374	0,482	Valid
Kinerja(Y)				
1	Y.1	0,374	0,606	Valid
2	Y.2	0,374	0,634	Valid
3	Y.3	0,374	0,629	Valid
4	Y.4	0,374	0,461	Valid
5	Y.5	0,374	0,528	Valid
6	Y.6	0,374	0,499	Valid
7	Y.7	0,374	0,590	Valid
8	Y.8	0,374	0,603	Valid
9	Y.9	0,374	0,672	Valid
10	Y.10	0,374	0,692	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (Lampiran 5) dan diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa dari 30 indikator penelitian seluruh indikator memiliki tingkat validitas yang sesuai dengan kriteria yang diajukan pada penelitian ini, yaitu semua indikator memiliki nilai rhitung > rtabel. Maka semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Reliabilitas Indikator Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior (OCB)(X1)	0,655	Reliabel Cronbach Alpha > 0,6
Motivasi(X2)	0,691	Reliabel Cronbach Alpha > 0,6
Kinerja(Y)	0,609	Cronbach Alpha > 0,6

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha lebih besar daripada taraf signifikan 60% (0,6), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel. Sehingga seluruh indikator dari penelitian dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah

Kabupaten Seluma. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.147	5.934		.699	.491
	OCB	.320	.141	.310	2.278	.031
	Motivasi	.608	.141	.585	4.300	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (Lampiran 7) dan diolah, 2022

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21.00 maka dapat diperoleh perseamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,147 + 0,320X_1 + 0,608 X_2 + 5,934 (e)$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
 X₁ = Organizational Citizenship Behavior (OCB)
 X₂ = Motivasi
 e = erorr

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 4,147 mempunyai arti bahwa apabila variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X₁), Motivasi (X₂) dan Lingkungan kerja (X₃) dianggap tetap maka variabel Kinerja (Y) akan tetap sebesar 4,147
2. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X₁) terhadap Kinerja (Y) Nilai koefesien regresi variabel X₁ (Organizational Citizenship Behavior (OCB)) adalah sebesar 0,320 dengan asumsi apabila X₁ (Organizational Citizenship Behavior (OCB)) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,320 kali.
3. Pengaruh Motivasi (X₂) terhadap Kinerja (Y) Nilai koefesien regresi variabel X₂ (Motivasi) adalah sebesar 0,608 dengan asumsi apabila X₂ (Motivasi) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,608 kali.
4. Erorr sebesar 5,934 artinya standard Error (Constant) merupakan penyimpangan dari konstanta yang ada dalam model persamaan regresi sebesar 5,934

Korelasi Berganda (R)

Uji korelasi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil perhitungan korelasi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Koefesien Korelasi Berganda (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.566	1.925

a. Predictors: (Constant), Motivasi, OCB

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2022

Keterangan :

- 0,00 – 0,199 Sangat Rendah
 0,20 – 0,399 Rendah
 0,40 – 0,599 Sedang
 0,60 – 0,799 Kuat
 0,80 - 1,000 Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016:184)

Berdasarkan output tersebut dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara variabel independent dan dependent sebesar 0,772. Koefisien korelasi bertanda positif artinya korelasi yang terjadi antara variabel X1 (OCB), dan X2 (motivasi kerja), terhadap kinerja (Y) menunjukkan korelasi dalam kategori hubungan yang kuat karena angka 0,772 terletak pada interval 0,60-0,799.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted r square:

Tabel 11. Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.566	1.925

a. Predictors: (Constant), Motivasi, OCB

Sumber: Hasil Penelitian (Lampiran 7) dan diolah, 2022

Untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model R square. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,596. Hal ini berarti bahwa X1 (Organizational Citizenship Behavior (OCB)) dan X2 (motivasi) memiliki kontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 59,6 % sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel- variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel X secara sendiri-sendiri atau terpisah terhadap variabel Y. Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 21.00 adalah sebagai berikut (Lampiran 7) :

Tabel 12. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.147	5.934		.699	.491
	OCB	.320	.141	.310	2.278	.031
	Motivasi	.608	.141	.585	4.300	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (Lampiran 7) dan diolah, 2022

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel X1 (Organizational Citizenship Behavior (OCB))

Hasil pengujian untuk variabel X1 (Organizational Citizenship Behavior (OCB)) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,031 karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya X1 (Organizational Citizenship Behavior (OCB)) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

2. Variabel X2 (Motivasi)

Hasil pengujian untuk variabel X2 (Motivasi) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya X2 (Motivasi) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Uji F

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh seluruh variabel yaitu X1 (Organizational Citizenship Behavior (OCB)), X2 (motivasi), X3 (lingkungan kerja) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji Anova atau uji F terlihat pada tabel berikut.

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.411	2	73.705	19.889	.000 ^b
	Residual	100.056	27	3.706		
	Total	247.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, OCB

Sumber: Hasil Penelitian (Lampiran 7) dan diolah, 2022

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X1 (Organizational Citizenship Behavior (OCB)), X2 (motivasi), X3 (lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji simultan maka H0 ditolak dan Ha diterima, antara Variabel-variabel bebas yaitu X1 (Organizational Citizenship Behavior (OCB)), X2 (motivasi), X3 (lingkungan kerja), mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh parsial signifikan antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma karena nilai signifikan sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan semakin meningkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Hasil ini dapat diartikan bahwa apabila OCB semakin baik, maka kinerja juga semakin baik, dari hasil penelitian ini OCB pegawai tergolong baik yang dapat dilihat dari perilaku pegawai saling membantu meringankan pekerjaan. Saling mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaan, memiliki sikap toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja dan tidak mengeluh. Selalu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan menjaga tingkah laku dengan mengikuti peraturan yang diterapkan instansi. Perilaku – perilaku seperti itu meningkatkan kinerja pegawai yang terarah pada OCB yang baik.

Dalam bekerja pegawai tidak hanya mengedepankan pendapatnya saja tetapi juga menerima dan mempertimbangan pendapat dan saran dari rekan kerjanya sehingga kinerja pegawai jadi maksimal. pegawai telah mampu melaksanakan semua pekerjaannya dengan sempurna baik tugas rutin maupun tugas lain yang diberikan. Untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja pegawai senior telah membantu pegawai junior yang baru bekerja, karena pegawai yang baru belum terbiasa dengan dunia kerja yang mereka temui untuk itu perlu bimbingan dan bantuan dari pegawai yang senior. Namun terkadang karena banyaknya beban kerja pegawai senior tidak memberikan penjelasan yang lebih rinci terhadap pegawai yang baru bekerja. Disarankan kepada para pegawai senior untuk memberikan perhatian kepada pegawai junior dengan memberikan pengarahan keada pegawai yang baru bekerja.

Kehati-hatian dalam bekerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh pegawai , karena kesalahan yang mereka lakukan berhubungan dengan kemajuan organisasi. pegawai telah mampu melaksanakannya dengan baik tanpa membuat kesalahan dalam bekerja, hal ini juga ditunjang oleh sikap pegawai yang tidak pernah mengeluh dalam bekerja meskipun banyaknya tuntutan dan permintaan dari atasan. Hal lain yang mampu dilaksanakan pegawai adalah meskipun banyaknya pekerjaan yang menumpuk mereka mampu untuk menyelesaikannya karena mereka anggap semua telah menjadi tugas dan tanggungjawabnya.

Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Basri (2020) yang menemukan adanya pengaruh antara OCB terhadap kinerja. Begitu juga dengan penelitian Lestari (2018) juga menemukan bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh parsial signifikan antara motivasi terhadap kinerja pada pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma karena nilai signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin meningkat motivasi maka kinerja juga akan meningkat. Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi dari pegawai untuk bekerja lebih baik maka

tingkat kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya akan meningkat juga. Hal lain yang mampu memotivasi pegawai dalam bekerja adalah adanya lingkungan kerja yang nyaman, kompetensi yang memadai, supervise yang baik dan adanya jaminan dalam bekerja yang diberikan oleh pemerintah terhadap pegawai.

Hasil penelitian sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Sutrisno (2016: 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dengan adanya motivasi maka pegawai akan bekerja lebih giat sehingga dapat memberikan hasil yang lebih sempurna.

Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noviantoro (2021) dan Dopiyo (2020) dengan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan atau bersama-sama diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000, karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa secara bersama-sama Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.

Hal ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh OCB dan motivasi. Pegawai yang memiliki OCB yang tinggi akan bersedia untuk bekerja keras dalam bekerja dan memiliki motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain. Hal ini akan menciptakan kinerja yang baik dari pegawai yang bekerja pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.

Hasil penelitian sejalan dengan teori Siagian (2015:227) kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Basri (2020) dengan hasil penelitian bahwa OCB dan motivasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma . Hal ini menggambarkan semakin meningkat gaya Organizational Citizenship Behavior (OCB) dari kepala Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
2. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma . Hal ini menggambarkan semakin meningkat kerja pegawai maka kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma juga akan semakin meningkat.
3. Secara simultan variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan motivasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.

Saran

1. Disarankan kepada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma agar untuk mengarahkan pegawainya agar para pegawai mempromosikan instansi tempat dia bekerja agar dikenal masyarakat dan menceritakan hal yang positif mengenai organisasi tersebut.
2. Disarankan kepada pegawai untuk memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja agar dapat memberikan ide-ide baru demi kemajuan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

Aldag & Reschke. 2015. Employee value added: Measuring Discretionary Effort and its Value to the Organization. Center for Organization Effectiveness

- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Anwar, Chairul 2021. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Prosiding Manajerial dan Kewirausahaan V ISSN 2355-8733
- Basri, Hasan. 2020. Pengaruh OCB dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng - Jakarta Pusat. Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi Vol 1, No. 1
- Budihardjo, M. 2014. Panduan Praktis Menyusun SOP. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Dopiyo, Ade. 2020. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Lebong. Skripsi. Universitas Dehasen Bengkulu.
- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara
- Hidayat, Taufik.2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Bappeda Provinsi Bengkulu. Skripsi. Universitas Dehasen Bengkulu.
- Lestari. Endah Rahayu. 2018. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri Volume 7 Nomor 2
- Mahmudi, 2016, Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua.Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mangkunegara. Anwar Prabu, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Musanef. 2016. Manajemen Kepegawaian di Indonesia. Gunung Agung: Jakarta.
- Noviantoro, Rinto. 2021. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah. Journal of Indonesian ISSN: : 2807- 2405 e-ISSN : 2807-212X
- Organ, et.al. 2016. Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences. California: Sage Publications, Inc.
- Prawirosentono, Suryadi. 2016. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta:BPFE.
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok
- Robbins, SP. 2016., Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Simanjuntak. 2014. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sugiyono, 2015. Statistika Untuk Penelitian. Cetakan keenam, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group
- Widjaja, P. 2016. Penerapan Metode Gross Up dalam Perhitungan Pajak Penghasilan Pasal 21 Sebagai Strategi Penghematan Pajak Penghasilan Badan Pada PT.XYZ. Jurnal Ekonomi / Volume XXI, No.3