

**PERAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB),  
KERJASAMA TIM, DAN DUKUNGAN ORGANISASI DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI  
(Studi pada Pegawai SMP Negeri 39 Semarang)**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Persyaratan  
Guna Mencapai Derajat Sarjana S-1  
Program Studi Manajemen



Diajukan oleh:

**DENI TRI ALDIANTI**

**NPM. 201003612012158**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SEMARANG  
2023**

**PERAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB),  
KERJASAMA TIM, DAN DUKUNGAN ORGANISASI DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI**  
(Studi pada Pegawai SMP Negeri 39 Semarang)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

**DENI TRI ALDIANTI**  
NPM: 201003612012158

Telah dipertahankan di depan Dosen Penguji  
Pada tanggal .....  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

**Drs. Sukardi, M.M.**

Penguji 1

**Prof. Dr. Susetyo Darmanto, S.T, S.E, M.M.**

Pembimbing

**Drs. Camilius Isidorus Ikut, M.Si.**

Penguji 2

Semarang, .....  
Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas 17 Agustus 1945 Semarang  
Dekan

**Dra. Nurchayati, S.E., M.M., Akt. C.A.**

NIDN 0626046503

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa.”

(Ridwan Kamil)

“Menuntut ilmu adalah takwa. Menyampaikan ilmu adalah ibadah. Mengulang-ulang ilmu adalah zikir. Mencari ilmu adalah jihad.”

(Abu Hamid Al Ghazali)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua tercinta yang meski kini telah tiada, yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis. Semoga hasil ini bisa menjadi kebanggaan untuk kami semua
2. Seluruh keluarga besar yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis
3. Seluruh sahabat dan teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, terimakasih atas kenangan dan kebersamaannya selama ini
4. Almamater Universitas 17 Agustus 1945 Semarang
5. Seluruh pihak yang telah membantu

Judul : Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kerjasama Tim dan Dukungan Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai SMP Negeri 39 Semarang)  
Title : *The role of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Teamwork and Organizational Support in Improving Employee Performance (Study on employees of SMP Negeri 39 Semarang)*  
Nama : Deni Tri Aldianti  
NPM : 201003612012158

### **ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kerjasama tim dan dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di SMP Negeri 39 Semarang. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai SMP Negeri 39 Semarang dengan jumlah 49 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau sampel jenuh, maka ukuran jumlah sampel yang digunakan sebesar 30 responden. Sumber data yang digunakan adalah data primer, dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis diperoleh bahwa peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kerjasama Tim Dukungan Organisasi, Kinerja Pegawai

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia, serta hidayah-Nya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "**Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kerjasama Tim, dan Dukungan Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada SMP Negeri 39 Semarang)**".

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi untuk mencapai derajat Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.

Mulai dari perencanaan sampai dengan penyelesaian skripsi ini, penulis telah mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih tak terhingga kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Drs. H. Suprano, M.Si. selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Semarang
2. Dra. Nurchayati, S.E., M.M., Akt. CA selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
3. Drs. Galuh Juniarto, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
4. Prof. Dr. Susetyo Darmanto, S.T, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan petunjuk dan bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini
5. Drs. Sukardi, S.E., M.M. dan Drs. Camilius Isidorus Ikut, M.Si. selaku Tim Penguji yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mengasuh serta memberikan bekal ilmu selama penulis kuliah pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang
7. Seluruh responden penelitian yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian

8. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini dan tidak bisa penulis sebutkan satu persatu

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala senantiasa memberikan rahmat dan karuniaNya kepada semua pihak yang telah memberikan segala bantuan. Semoga skripsi ini bermanfaat, secara teoritis dan praktis.

Aamiin yaa Rabbal'alamiin.

Semarang, ..... 2024

Penulis,

**DENI TRI ALDIANTI**

**NPM. 201003612012158**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	iii
ABSTRAK .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	I-1
1.2. Rumusan Masalah .....	I-6
1.3. Pertanyaan Penelitian .....	I-6
1.4. Tujuan Penelitian.....	I-6
1.5. Manfaat Penelitian.....	I-7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	II-1
2.1. Telaah Teori .....	II-1
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	II-1
2.1.2. Kinerja Pegawai .....	II-3
2.1.3. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	II-6
2.1.4. Kerjasama Tim.....	II-8
2.1.5. Dukungan Organisasi.....	II-10
2.2. Penelitian Terdahulu .....	II-11
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis dan Rumusan Hipotesis .....	II-14
2.3.1. Peran <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap Kinerja Pegawai .....	II-14
2.3.2. Peran Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai.....	II-15

2.3.3. Peran Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai...	II-16
BAB III METODE PENELITIAN.....	III-1
3.1. Populasi dan Sampel.....	III-1
3.2. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel.....	III-1
3.3. Metode Pengumpulan Data .....	III-3
3.4. Pengujian Instrumen Penelitian .....	III-4
3.4.1.Uji Validitas.....	III-4
3.4.2.Uji Reliabilitass .....	III-6
3.5. Deskripsi dan Analisis Hasil Penelitian.....	III-6
3.5.1.Deskripsi Hasil Penelitian .....	III-6
3.5.2.Analisis Hasil Penelitian.....	III-7
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	III-1
4.1. Analisis Deskriptif .....	III-1
4.1.1. Analisis Deskriptif Responden Penelitian .....	IV-1
4.1.1.1. Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	IV-1
4.1.1.2. Identitas Responden berdasarkan Usia.....	IV-2
4.1.1.3. Identitas Responden berdasarkan Pendidikan .....	IV-3
4.1.1.4. Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja.....	IV-3
4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel .....	IV-4
4.1.2.1.Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) ..	IV-5
4.1.2.2. Variabel Kerjasama Tim.....	IV-5
4.1.2.3. Variabel Dukungan Organisasi .....	IV-9
4.1.2.4. Variabel Kinerja Pegawai.....	IV-11
4.2. Analisis Hasil Penelitian.....	IV-12
4.2.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	IV-12
4.2.2. Uji Normalitas .....	IV-14
4.2.3. Uji Asumsi Klasik .....	IV-14
4.2.3.1 Uji Multikolinieritas .....	IV-15
4.2.3.2. Uji Heteroskedastisitas .....	IV-15
4.2.4. Uji Goodness Of Fit.....	IV-16
4.2.4.1. Koefisien Determinasi .....	IV-16

4.2.4.2. Uji Statistik F .....	IV-17
4.2.6. Uji Hipotesis (Uji t) .....	IV-18
4.3. Pembahasan.....	IV-20
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	V-1
5.1. Simpulan.....	V-1
5.2. Saran .....	V-2
DAFTAR PUSTAKA .....	
LAMPIRAN .....	1

## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
1.1. <i>Research Gap</i> .....	3
1.2. Penilaian Kinerja Pegawai SMP NEGERI 39 Semarang Tahun 2019-2021 .....	5
2.2. Penelitian terdahulu.....	11
3.1. Definisi Operasional Variabel.....	2
3.2. Skala Likert .....	4
3.3. Hasil Uji Validitas.....	5
3.4. Hasil Uji Reliabilitas .....	6
4.1. Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	1
4.2. Identitas Responden berdasarkan Usia.....	2
4.3. Identitas Responden berdasarkan Pendidikan.....	3
4.4. Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja .....	3
4.5. Analisis Deskriptif Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	
4.6. Analisis Deskriptif Variabel Kerjasama Tim.....	7
4.7. Analisis Deskriptif Variabel Dukungan Organisasi.....	9
4.8. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai .....	13
4.9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	14
4.10. Hasil Uji Normalitas .....	15
4.11. Hasil Uji Reliabilitas .....	16
4.12. Hasil Uji Multikolinieritas .....	17
4.13. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	18
4.14. Hasil Koefisien Determinasi .....	19
4.15. Hasil Uji Statistik F.....	
4.16. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) .....	

## DAFTAR GAMBAR

<b>No.Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.3. Model Peran Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Kerjasama Tim, dan Dukungan Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....
Lampiran 2	Tabulasi Kuesioner.....
Lampiran 3	Hasil Output SPSS.....

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kota Semarang khususnya Dinas Pendidikan Kota Semarang merupakan suatu keharusan dalam menghadapi tuntutan perubahan dinamika pelayanan publik dan kompleksitas tantangan pembangunan. Dalam konteks ini, peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kerjasama tim, dan dukungan organisasi menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan secara serius. PNS yang bekerja dengan baik dan efisien diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi dan pelayanan publik yang berkualitas.

Dinas Pendidikan Kota Semarang yang berlokasi di jalan Dr. Wahidin nomor 118 Semarang ini menaungi beberapa jenjang pendidikan mulai dari PAUD, Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Pendidikan Non Formal. Dalam pelaksanaan kegiatannya Dinas Pendidikan Kota Semarang di bantu oleh 16 unit pelaksana teknis dinas (UPTD). Pendidikan Dasar dan Menengah terdiri dari sekolah negeri dan swasta. Jumlah sekolah menengah negeri ada 45 sekolah. Pada masing-masing sekolah tentu ada pimpinannya yaitu kepala sekolah. Karena suatu organisasi membutuhkan kepemimpinan, yaitu seorang pemimpin yang akan mengarahkan seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi (Sari, 2019).

Suatu organisasi dalam hal ini adalah sekolah membutuhkan partisipasi semua warga sekolah, baik kepala sekolah, pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan peserta didik itu sendiri. Oleh sebab itu sebagai organisasi publik, pencapaian organisasi dapat dilihat dari pencapaian kinerja karyawannya. Setiap anggota tahu bahwa organisasi adalah ikatan atau entitas sosial dari orang-orang yang memiliki tujuan bersama. Dalam hal ini ada beberapa sekolah seringkali ditunjuk atau diharuskan mengikuti beberapa program dari Pemerintah Kota Semarang dan Dinas Pendidikan. Sebagai pelayan publik kita harus siap

akan tugas yang diberikan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat berupa aspek individu (*Organizational Citizenship Behavior*), aspek kelompok (kerjasama tim), dan aspek organisasi (dukungan organisasi).

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela yang dilakukan oleh pegawai untuk membantu mencapai tujuan organisasi, sehingga semua pegawai harus memahami tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan fungsinya. Kinerja sumber daya manusia dalam organisasi dibedakan menjadi dua yaitu kinerja in role dan kinerja extra role (Sulistyowati & Yuwono, 2014) . Kinerja in role menunjukkan kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan deskripsinya, sedang kinerja extra role merupakan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan perilaku yang melebihi pekerjaannya yang sering disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain, menolong sesama rekan kerja, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan merupakan perilaku prososial.

Kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu (Siregar et al., 2020). Melalui (Siagian, 2020) menurut Kaswan (2014) di dalam tim, anggota tim saling bergandengan tangan, menjalin ikatan jiwa, saling mengembangkan imajinasi dan kreativitas. Sedangkan Rama dan Asdi (2023) mendefinisikan kerjasama tim adalah bentuk kerjasama dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

Faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dukungan organisasi. Setiap pegawai merasakan perlu adanya dukungan yang diberikan sebagai perwujudan dari apresiasi organisasi terhadap dirinya (Mostafa et al., 2017). Organisasi memberikan suatu bentuk dukungan dengan harapan seorang

pegawai dapat memiliki keterampilan yang unggul dalam bekerja dan mampu meningkatkan keseimbangan tujuan antara pribadi dan organisasi (Prabu & Wijayanti, 2016). Dukungan dan penghargaan menjadi salah satu aspek yang paling penting bagi karyawan dalam suatu organisasi (Ashar et al., 2019). Ketika pegawai merasakan adanya dukungan dari organisasi tentu akan memberikan kontribusi aktif untuk terus berusaha memenuhi tujuan sebuah organisasi.

Beberapa penelitian mengenai peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kerjasama tim, dan dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pernah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya menunjukkan masih adanya inkonsistensi hasil yang dilihat dari adanya perbedaan hasil penelitian atau research gap. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Research Gap**

No	Issue	Penulis	Hasil Temuan
1	Peran <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dalam meningkatkan kinerja pegawai	Endah Rahayu Lestari, & Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby (2018), Andi Aina Ilmih (2018), Siti Kholifah (2021), Henny A, Manafe, Yulius Yasinto, Janny H. Djono (2022)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai
		Agus Purwanto, John Tampil Purba, Innocentius Berbarito, Rosdiana Sijabat (2021)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai
2	Peran kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja pegawai	Vanysa Verany Kojongian, Viektur Lengkong, Michael Ch. Raintung (2021), Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik (2021), Nia Kumala Devi, Bernhard Tewal, Yantje Uhing (2022)	Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai
		Ramadhan Abdillah & Eka Purnama Sari (2023)	Peran kerjasama tim berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai
3	Peran dukungan organisasi dalam	Hamida, Sodik, Yekti Intyas Rahayu (2020),	Peran dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan

No	Issue	Penulis	Hasil Temuan
	meningkatkan kinerja pegawai	Ai Elis Karlinda, Nia Nadilla, Mardhatila Fitri Sopali (2022), Denta Umihastanti (2022)	dalam meningkatkan kinerja pegawai
		Josua Ridel Tombokan, Bernhard Tewel, Genita G. Lumintang (2019)	Peran dukungan organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai

Sumber : Penelitian terdahulu, 2023

Tabel 1.1 menunjukkan masih adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya (research gap) antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, kerjasama tim, dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 39 Semarang yang memiliki 48 pegawai yang terdiri dari 29 PNS dan 19 PPPK, yang berbeda tempat dan waktunya dengan penelitian penelitian sebelumnya, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap perkembangan sumber daya manusia

Selain persoalan research gap dalam perkembangannya, SMP Negeri 39 Semarang sering ditunjuk oleh Dinas Pendidikan Kota Semarang sebagai sekolah rujukan dari sekolah lain baik dalam Kota Semarang ataupun diluar Kota Semarang, bahkan sampai Nasional. Apabila ditunjuk sebagai sekolah rujukan tentunya harus dipersiapkan dengan sungguh-sungguh, karena bukan hanya membawa nama baik SMP Negeri 39 Semarang namun membawa nama baik Kota Semarang juga. Seiring berjalannya waktu SMP Negeri 39 Semarang masih mengalami berbagai macam kendala atau hambatan baik oleh setiap individu maupun kelompok, sehingga secara tidak langsung akan berdampak pada pencapaian kinerja pegawai yang belum mampu memenuhi target yang diharapkan. Berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai dilihat sebagai berikut :

**Tabel 1.2****Penilaian Kinerja Pegawai SMP Negeri 39 Semarang Tahun 2019 – 2021**

No	Penilaian Kinerja	Rata-rata/Tahun		
		2019	2020	2021
1	Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai	86,70%	90,57%	91,09%
2	Orientasi Pelayanan Publik	89,74%	91,32%	91,30%
3	Integritas Pegawai	89,64%	91,59%	91,63%
4	Komitmen Pegawai	89,77%	91,33%	91,37%
5	Kedisiplinan Pegawai	91,14%	90,63%	91,89%
6	Kerjasama antar Pegawai	89,67%	91,30%	91,30%
7	Loyalitas Pegawai	84,20%	85,02%	83,12%

Sumber : SMP Negeri 39 Semarang, 2022

Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai SMP Negeri 39 Semarang Kota Semarang Tahun 2019 – 2021 mengalami kenaikan dan penurunan atau fluktuatif. Penilaian kinerja yang mengalami penurunan dan kenaikan selama Tahun 2019 sampai dengan 2021 adalah seperti orientasi pelayanan publik pada Tahun 2020 sebesar 91,32 namun di Tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 91,30%, kedisiplinan pegawai pada Tahun 2019 sebesar 91,14% namun di Tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 90,63% tetapi pada Tahun 2021 mengalami kenaikan lagi menjadi 91,89%. Penilaian sasaran kinerja pegawai, integritas pegawai, komitmen pegawai mengalami kenaikan dari Tahun 2019 sampai dengan Tahun 2021. Untuk kerjasaman antar pegawai pada Tahun 2020 dan 2021 tetap yakni 91,30%. Loyalitas pegawai mengalami kenaikan pada tahun 2019 sampai 2020, namun pada tahun 2021 mengalami penurunan yaitu 83,12%.

Capaian kinerja yang belum mampu memenuhi target seperti yang diharapkan menunjukkan adanya fenomena permasalahan dalam capaian sasaran kinerja pegawai di SMP Negeri 39 Semarang. Penilaian tersebut menunjukkan jika prestasi kerja belum optimal, sehingga belum mampu memenuhi target yang diharapkan.

Berdasarkan penjelasan research dan fenomena gap di atas, maka peneliti mengajukan judul penelitian ini adalah “Peran *Organizational Citizenship*

*Behavior* (OCB), kerjasama tim dan dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai (Studi pada Pegawai SMP Negeri 39 Semarang)”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah pada kinerja pegawai di SMP Negeri 39 Semarang yang ditunjukkan dari penurunan penilaian kinerja pada Tahun 2019 sampai dengan 2021 khususnya pada Orientasi Pelayanan Publik, pada Tahun 2020 sebesar 91,32% namun di Tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 91,30%. Penilaian kinerja lain yang mengalami penurunan adalah mengenai kedisiplinan pegawai, dimana pada Tahun 2019 sebesar 91,14% namun di Tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 90,63%, walaupun pada Tahun 2021 mengalami kenaikan lagi menjadi 91,89%. Permasalahan lainnya dapat dilihat dari adanya perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yang ditunjukkan dari adanya hasil penelitian yang pengaruh positif dan signifikan, namun penelitian lain menunjukkan hasil positif tetapi tidak signifikan antara peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kerjasama tim dan dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## **1.3. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka pertanyaan – pertanyaan dalam penelitian – penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai ?
2. Bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai ?
3. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai ?

## **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam meningkatkan kinerja pegawai

2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja pegawai
3. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Dari segi teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia terutama teori – teori mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kerjasama tim, dukungan organisasi, dan kinerja pegawai.

### **1.5.2 Dari segi praktis**

#### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan akan memberi tambahan informasi mengenai peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kerjasama tim, dan dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai SMP Negeri 39 Semarang.

#### b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan, bahan evaluasi dan bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan organisasi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai khususnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sehingga dapat memberikan pelayanan kepada peserta didik, orang tua peserta didik, dan masyarakat secara prima dan optimal untuk mewujudkan core values (nilai-nilai dasar) ASN BerAKHLAK yang salah satunya adalah Berorientasi Pelayanan.

#### c. Bagi Penelitian Selanjutnya

### **1.5.3 Dari segi organisasional**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi, membantu memahami lebih baik faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di SMP Negeri 39 Semarang dan memberikan dasar untuk perbaikan yang lebih efektif dalam berbagai aspek operasional dan manajerial

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Telaah Teori**

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

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada pada organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu mengkoordinasikan anggota organisasinya untuk dapat bekerjasama sehingga dapat meningkatkan kinerja anggotanya dan memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, di bawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli antara lain menurut (Satria & Permana, 2019) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Menurut (Abrar, n.d.) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Sedangkan menurut Kasmir menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan,

rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder (Manafe et al., 2022).” Sedangkan menurut Sedarmayanti melalui (Kojongian, et al., 2021) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta / aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi / perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Khoirun Nisa et al., 2018) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi,

pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai

7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).

8. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

### **2.1.2. Kinerja Pegawai**

Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai ukuran kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang meliputi kualitas, kuantitas, dan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja adalah suatu kemampuan yang didukung oleh motivasi yang tinggi dan bisa mempengaruhi suatu keragaman berupa produktifitas kerja menjadi lebih baik atau individu menjadi lebih produktif (Hidayat, 2021).

Menurut (Sutedjo & Mangkunegara, 2018) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Wibowo & Saputra, 2017) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja, seperti yang ditunjukkan di atas, didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu. Kinerja yang baik merupakan langkah penting menuju tercapainya tujuan organisasi. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai, yang biasanya digunakan sebagai

dasar penilaian terhadap organisasi atau pegawai. Sebaliknya, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengatur kinerja pegawai di Indonesia.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara mengatur penilaian kinerja pegawai negeri sipil, termasuk penetapan sasaran kinerja, evaluasi kinerja, pengembangan karir, dan penghargaan dan sanksi. Dalam kedua peraturan di atas, penilaian kinerja pegawai didasarkan pada sasaran kinerja pegawai, evaluasi kinerja pegawai, dan perilaku kerja. Sasaran kinerja harus dibuat berdasarkan rencana kerja tahunan instansi dan mencakup tugas dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu yang ditetapkan dan dapat diukur. Evaluasi kinerja pegawai dilakukan setiap akhir tahun dan mencakup evaluasi kinerja pegawai.

Peraturan tersebut juga memperhatikan pengembangan karir pegawai. Pegawai yang memenuhi persyaratan dan melakukan pekerjaan dengan baik dapat dihargai, sedangkan pegawai yang melakukan pekerjaan dengan buruk dapat disanksi. Peraturan pemerintah mengenai kinerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat. Jika mereka tidak melakukannya, mereka dapat dihukum dengan teguran tertulis, penundaan kenaikan gaji berkala, penurunan pangkat, atau pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

Dengan adanya tujuan penilaian kinerja pegawai, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Penilaian kinerja pegawai juga dapat membantu dalam menentukan promosi, perpindahan, dan penyesuaian kompensasi karyawan dengan kinerja mereka. Selain itu, penilaian kinerja pegawai juga dapat memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja mereka dan memberikan kesempatan untuk memperbaiki kinerja di masa depan.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Alvira & Arif, 2022)

Prawirosentono dalam Edy Sutrisno ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

- a. Efektifitas dan Efisiensi
- b. Otoritas dan Tanggung Jawab
- c. Disiplin

Menurut (Yayuk & Sugiyono, 2019) yang mempengaruhi kinerja yaitu : Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Efisiensi kerja, Kerja sama, Disiplin, Loyalitas kesetiaan), latar belakang dan Keterampilan.

Selanjutnya menurut Mitcel (Sedarmayanti, 2001:15) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan mendapatkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketepatan waktu, berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana supaya tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif, kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tanpa harus bergantung kepada atasan.
4. Kemampuan, faktor yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan
5. Komunikasi, interaksi antara atasan dan bawahan dan sesama bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapat untuk memecahkan masalah.

Menurut Sutedjo & Mangkunegara (2018) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

### **5.1.1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

*Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-*reward* oleh perolehan kinerja tugas. *Organizational Citizenship Behaviour* (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” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu atau mengartikan perilaku ekstra peran (Rosidi et al., 2018).

*Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah sikap membantu yang ditujukan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif. Pengertian sebenarnya *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah rekonseptual dari sifat kewarganegaraan seperti penjelasan filosofi politik (Maula, 2019). Dengan kata lain *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan perilaku pekerja yang melebihi tugas formalnya dan memberikan kontribusi pada keefektifan organisasi (Hermaningsih, 2012). Perilaku kerja the extra role sering diistilahkan sebagai “*organizational citizenship behavior* atau sering juga disebut *prosocial behavior*, namun dari berbagai istilah tersebut memiliki suatu pengertian yang sama, yaitu suatu perilaku kerja karyawan yang bekerja tidak hanya pada tugasnya (in-role), tapi juga bekerja tidak secara kontrak mendapatkan kompensasi berdasarkan sistem penghargaan atau sistem penggajian formal (beyond the job)”. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi adalah tidak hanya perilaku in-role tetapi juga perilaku extra-role (*Organizational Citizenship Behavior*).

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan :

1. Perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi
2. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan performance, tidak diperintahkan secara formal

3. Tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem reward yang formal

*Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah istilah untuk mengidentifikasi perilaku karyawan yang baik (Shella, et al., 2019). Perilaku ini cenderung melihat seorang karyawan sebagai makhluk sosial dibandingkan sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri. Menurut (Jaya, 2015) indikator *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terdiri dari lima dimensi, yaitu :

1. *Altruism*

*Altruism* adalah perilaku sukarela yang membantu karyawan lain dalam menyelesaikan tugas mereka.

2. *Conscientiousness*

*Conscientiousness* adalah perilaku sukarela yang melibatkan karyawan dalam tugas-tugas yang tidak termasuk dalam tanggung jawab mereka.

3. *Sportsmanship*

*Sportsmanship* adalah perilaku sukarela yang menunjukkan dukungan karyawan terhadap keputusan manajemen, meskipun keputusan tersebut tidak sesuai dengan kepentingan pribadi mereka.

4. *Courtesy*

*Courtesy* adalah perilaku sukarela yang menunjukkan penghargaan karyawan terhadap hak-hak dan kepentingan orang lain.

5. *Civic virtue.*

*Civic virtue* adalah perilaku sukarela yang menunjukkan keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi di luar tugas-tugas formal mereka.

Menurut Rosidi et al., (2018) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah perilaku prososial, yang bersifat positif, konstruktif, dan membantu, melebihi tugas pokok karyawan, dan memberikan dampak positif pada lingkungan kerja.

### 5.1.2. Kerjasama Tim

Kerjasama tim (*team collaboration*) adalah konsep di mana anggota tim bekerja bersama secara harmonis, berkoordinasi, dan efektif untuk mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan berbagi ide, informasi, tanggung jawab, sumber daya, dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas atau proyek. Kerjasama tim memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Kusuma & Sutanto, 2018) karena:

1. Menggabungkan Keterampilan dan Pengetahuan: Anggota tim biasanya memiliki beragam keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan. Dalam tim yang berkolaborasi, anggota dapat saling melengkapi, memanfaatkan keahlian masing-masing, dan memaksimalkan potensi mereka untuk mencapai tujuan tim.
2. Mendorong Kreativitas dan Inovasi: Kerjasama tim menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru dan inovasi didorong. Diskusi dan pertukaran ide antar anggota tim dapat menghasilkan solusi yang lebih kreatif dan efektif.
3. Peningkatan Motivasi dan Keterlibatan: Anggota tim yang merasa berperan penting dalam pencapaian tujuan bersama cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka merasa memiliki tanggung jawab dalam kesuksesan tim.
4. Pembagian Beban Kerja: Dalam tim yang berkolaborasi, pekerjaan dapat dibagi sesuai dengan keahlian dan minat masing-masing anggota. Hal ini dapat mengurangi beban kerja individual dan memungkinkan tugas diselesaikan lebih efisien.
5. Kompensasi Kelemahan Pribadi: Dalam kerjasama tim, kelemahan individu dapat dikompensasi oleh kekuatan anggota lain. Ini membantu dalam mengatasi kendala yang mungkin dihadapi oleh individu dan meningkatkan efisiensi.
6. Peningkatan Kualitas Hasil: Diskusi, pertimbangan, dan pemantauan bersama dalam tim dapat meningkatkan kualitas hasil pekerjaan. Keputusan yang dipertimbangkan secara bersama-sama cenderung lebih tepat dan kurang mungkin terjadi kesalahan.

7. Mengurangi Konflik: Meskipun konflik dalam tim mungkin tak terhindarkan, kerjasama tim yang efektif dapat mengurangi konflik. Hal ini karena aturan dan tujuan bersama biasanya lebih jelas dalam tim yang bekerja secara kooperatif.
8. Peningkatan Pembelajaran: Kerjasama tim juga memberikan peluang untuk pembelajaran dan pengembangan individu. Melalui interaksi dengan rekan tim, anggota dapat memperluas pengetahuan mereka dan mengembangkan keterampilan interpersonal.

Kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, tugas, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu (Ibrahim et al., 2021). Kerjasama tim adalah landasan penting dalam lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dalam konteks organisasi, hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, membantu organisasi mencapai tujuan, dan menciptakan budaya kerja yang positif.

Kerjasama tim yang efektif sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memastikan bahwa kinerja pegawai mencapai tingkat tertinggi. Melalui kolaborasi yang baik, pegawai dapat memanfaatkan beragam perspektif dan keterampilan, mencapai hasil yang lebih baik, dan merasa terlibat dalam pencapaian tujuan tim dan peran kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan rincian yang lebih mendalam.

Indikator kerjasama tim menurut Davis & Frederick (2011) melalui (Hidayat, 2021) yaitu :

1. Tujuan yang sama
2. Antusiasme
3. Peran dan tanggung jawab yang jelas
4. Resolusi konflik
5. Komunikasi yang efektif

Kerjasama tim yang efektif sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memastikan bahwa kinerja pegawai mencapai tingkat tertinggi. Melalui kolaborasi yang baik, pegawai dapat memanfaatkan beragam

perspektif dan keterampilan, mencapai hasil yang lebih baik, dan merasa terlibat dalam pencapaian tujuan tim dan organisasi.

Menurut Ibrahim et al., (2021) Kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, tugas, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.

### **5.1.3. Dukungan Organisasi**

Dukungan organisasi (Sudarma & Murniasih, 2016) adalah konsep yang mencakup berbagai bentuk bantuan, perhatian, dan sumber daya yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawan atau anggotanya. Dukungan organisasi pada pekerjaan karyawan akan membentuk persepsi karyawan yang disebut persepsi dukungan organisasi. Persepsi Dukungan ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan. Dukungan organisasi yang diberikan oleh atasan terhadap karyawan mampu mencerminkan rasa peduli dan secara pribadi seorang karyawan akan merasa dihargai atas pekerjaannya (Umihastanti & Surabaya, n.d.).

Dukungan atasan yang diberikan dapat berupa sebagai apresiasi secara lisan dan peluang berkomunikasi secara intensif atas capaian pekerjaan yang telah dilakukan melalui Siswanti & Pratiwi (Umihastanti & Surabaya, n.d.). Menurut Rhoades dan Eisenberger pada (*1309-2666-1-SM*, n.d.) perhatian organisasi kepada karyawan dengan menanggapi kebutuhan mereka akan menghasilkan rasa memiliki yang kuat oleh karyawan terhadap organisasi. Kehidupan kerja yang berkualitas berbentuk dari upaya organisasi menanggapi berbagai kebutuhan karyawan dan seberapa baik kualitas kehidupan kerja menjadi penentu dari terbentuknya komitmen organisasi.

Indikator dukungan organisasi menurut Baliarti (2016) melalui (Tagumara et al., 2023), meliputi :

1. Faktor keadilan
2. Dukungan atasan
3. Imbalan-imbalan dari organisasi
4. Kondisi kerja

Karyawan yang bekerja untuk organisasi akan memiliki pemahaman lanjutan dan persepsi apakah organisasi mendukung mereka atau tidak, dan inilah yang dinamakan konsep *perceived organizational support* (POS). Teori ini menyajikan pandangan penting tentang bagaimana persepsi karyawan tentang dukungan organisasi dapat memengaruhi berbagai aspek perilaku dan kesejahteraan mereka. *perceived organizational support* (POS) telah menjadi landasan untuk memahami pentingnya membangun budaya organisasi yang mendukung, di mana karyawan merasa diakui, dihargai, dan didukung dalam mencapai tujuan bersama. *perceived organizational support* (POS) merujuk pada persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi mereka peduli terhadap kesejahteraan, kepuasan, dan kebutuhan mereka. Ini adalah penilaian subjektif yang dilakukan oleh karyawan terhadap sejauh mana mereka merasa didukung dan dihargai oleh organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Umihastanti & Surabaya, n.d. dukungan organisasi yang diberikan oleh atasan terhadap karyawan mampu mencerminkan rasa peduli dan secara pribadi seorang karyawan akan merasa dihargai atas pekerjaannya

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu hal penting sebagai referensi dalam melakukan penelitian. Penelitian terdahulu yang menjadi referensi atau rujukan antara lain sebagai berikut :

**Tabel 2.2.**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Tahun, dan Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Endah Rahayu Lestari, Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby;2018) Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Independen : Organizational Citizenship Behavior (OCB)  Dependen : Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Partial Least Square (PLS)	1. OCB berpengaruh positif signifikan baik terhadap kinerja karyawan 2. Makin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja memediasi sebagian hubungan antara OCB dengan kinerja karyawan

No	Peneliti, Tahun, dan Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
2	(Andi Aina Ilmih, 2018) Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UKM Snack Makroni Cap Bintang Desa Mutih Wetan, Kabupaten Demak	Independen : Organizational Citizenship Behavior (OCB), Budaya Organisasi  Dependen : Kinerja Karyawan	Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.	OCB dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	(Josua Ridel Tombokan, Bernhard Tewel, Genita G. Lumintang;2019) Pengaruh Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaaan Tinggi Sulawesi Utara	Independen : Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi, dan Lingkungan Kerja  Dependen : Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	1. Komunikasi internal berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Dukungan organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 4. Secara simultan komunikasi internal, dukungan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4	(Hamida, Sodik, Yekti Intyas Rahayu;2020) Pengaruh Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan	Independen : Kepemimpinan, Dukungan Organisasi  Dependen : Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan
5	(Timothy Ambrosius Kumambang Kandouw, 2021) Pengaruh Kesetiaan, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Holland Bakery Cabang Boulevard Manado	Independen : Kesetiaan, Komitmen Organisasi, Kerjasama Tim  Dependen : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Kesetiaan, komitmen organisasi, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Holland Bakery Cabang Boulevard Manado
6	(Vanyasa Verany Kojongian, Viectur	Independen : Kompetensi,	Regresi Linier	Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama

No	Peneliti, Tahun, dan Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Lengkong, Michael Ch. Raintung;2021) Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado	Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim  Dependen : Kinerja Pegawai	Berganda	Tim berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado
7	(Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik;2021) Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo	Independen : Kerjasama Tim  Dependen : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT Lion Superindo
8	(Siti Kholifah, 2021) Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember	Independen : Organizational Citizenship Behavior (OCB)  Dependen : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember
9	(Nia Kumala Devi, Bernhard Tewal, Yantje Uhing; 2022) Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado	Independen : Kerjasama Tim, Kreativitas, dan Integritas  Dependen : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	1. Integritas berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kerjasama tim dan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	(Ai Elis Karlinda, Nia Nadilla, Mardhatila Fitri Sopali; 2022) Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan padang	Independen : Dukungan organisasi, Keadilan organisasi, dan Komitmen organisasi  Dependen : Kinerja karyawan	Regresi Linier Berganda	Dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11	(Denta Umihastanti, 2022) Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee	Independen : Dukungan organisasi, dan	Regresi Linier Berganda	Dukungan organisasi dan employee engagement berpengaruh positif dan

No	Peneliti, Tahun, dan Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Engagement terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah	Employee Engagement  Dependen : Kinerja pegawai		signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah
12	(Henny A, Manafe, Yulius Yasinto, Janny H. Djono;2022) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB),  dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Independen : Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB),  dan Iklim Organisasi  Dependen : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Kecerdasan emosional, komitmen organisasi, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB), dan iklim organisasi berakibat positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Disarikan dari berbagai penelitian, 2023.

### 2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis dan Rumusan Hipotesis

#### 2.3.1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam meningkatkan Kinerja Pegawai

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Beberapa peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam meningkatkan kinerja pegawai antara lain meningkatkan produktivitas rekan kerja artinya karyawan yang menolong rekan kerjanya akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya sehingga akan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan kerja tersebut, meningkatkan produktivitas pembantu pimpinan dalam mengelola tugas-tugas yang kompleks dan meningkatkan efektivitas manajerial, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat membantu menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat membantu meningkatkan stabilitas kinerja organisasi dan membantu organisasi untuk beradaptasi secara lebih efektif terhadap perubahan lingkungannya, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat membantu meningkatkan kepuasan pelanggan dengan meningkatkan kualitas pelayanan, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat membantu meningkatkan kinerja kelompok dengan meningkatkan koordinasi dan kerjasama antar anggota kelompok, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat membantu mengurangi biaya dan perputaran karyawan pada organisasi.

Hasil penelitian (Fadhillah et al., 2019) mengemukakan bahwa peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan memberikan dampak positif dalam kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian (Ilmih, 2018) juga mengemukakan bahwa peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan budaya organisasi akan memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian Siti Kholifah juga mengemukakan bahwa peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini diperkuat dengan hasil penilaian yang dilakukan oleh Manafe, *et al* (2022) Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan Iklim Organisasi akan memberikan dampak positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Manafe et al., 2022.). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H1 : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2.3.2. Pengaruh Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai**

Kerjasama tim sebagai wujud komitmen dari seorang pegawai yang ditunjukkan oleh partisipasinya untuk lebih melibatkan peran, kepedulian, yang dikombinasikan secara maksimal. Apabila kerjasama dalam tim berjalan baik dan lancar, maka dapat berpengaruh meningkatnya kinerja masing-masing pegawai. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan adanya kerjasama tim, kerjasama tim akan berjalan baik apabila setiap pegawai

berkolaborasi, bertanggung jawab, saling berkontribusi untuk mengerahkan kemampuan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Haryanto, 2015) menyatakan bahwa kerjasama merupakan tindakan atau sikap mau bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama dan keuntungan bersama. Hasil dari penelitian (Setiawan, 2018) mengatakan bahwa kerjasama tim adalah kegiatan yang dilakukan sekelompok orang pekerja yang berfungsi sebagai satu unit, biasanya hamper tanpa supervise, untuk mengerjakan tugas-tugas, fungsi-fungsi dan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Ibrahim, et al. (2021) menyatakan bahwa peran kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H2 : Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

### **2.3.3. Pengaruh Dukungan Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai**

Dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap pegawai akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga kinerja pegawai akan terpacu untuk lebih baik. Dukungan organisasi dipandang sangat penting bagi perilaku pegawai. Dukungan organisasi adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Dukungan organisasi kepada karyawan dapat ditunjukkan melalui pendidikan/pelatihan, pemberian penghargaan, pemberian feedback maupun evaluasi kinerja terhadap pegawai. Setiap pegawai merasakan perlu adanya dukungan-dukungan yang diberikan sebagai perwujudan dari apresiasi organisasi terhadap dirinya.

Hasil penelitian Ashar & Murgianto (2019) mengungkapkan bahwa dukungan dan penghargaan menjadi salah satu aspek yang paling penting bagi karyawan dalam suatu organisasi (Umihastanti & Frianto, 2022). Seperti halnya disampaikan oleh Onyeka & Onuoha (2021) ketika karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi tentu akan memberikan kontribusi aktif untuk terus berusaha memenuhi tujuan sebuah organisasi (Umihastanti & Frianto, 2022.). Hasil dari penelitian Supriadi et al (2021) menyatakan bahwa dukungan

organisasi yang diberikan oleh atasan terhadap karyawan mampu mencerminkan rasa peduli dan secara pribadi seorang karyawan akan merasa dihargai atas pekerjaannya (Mostafa et al., 2017).

Hal ini diperkuat oleh Siswanti & Pratiwi (2021) bahwa dukungan atasan yang diberikan dapat berupa sebagai apresiasi secara lisan dan peluang berkomunikasi secara intensif atas capaian pekerjaan yang telah dilakukan (Umihastanti & Frianto, 2022). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ekowati & Finthariasari (2021) menyatakan bahwa dukungan organisasi yang diberikan mampu memberikan dampak yang begitu berarti bagi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya sehingga dalam mengerjakan akan lebih cepat selesai dan berimbas pada peningkatan kinerja karyawan (Umihastanti & Frianto, 2022)

Hal ini diperkuat oleh Diah & Nugraheni (2021), Marbun & Jufrizen (2022), Siregar & Pasaribu (2022), dan Ningrum & Agung (2021) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah :

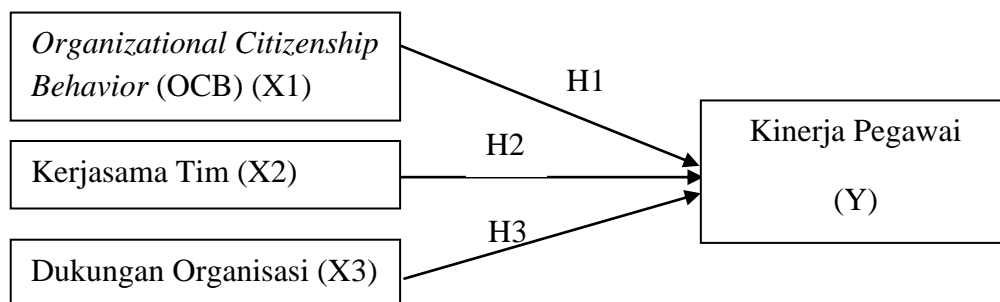
H3 : Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan adanya peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kerjasama tim, dan dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka dapat disusun kerangka pemikiran penelitian dalam gambar sebagai berikut :

**Gambar 2.3.**

**Model Kerangka Pikir**

**Peran *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), Kerjasama Tim, dan Dukungan Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan keseluruhan dari data yang kemudian menjadi topik utama atau pusat perhatian dari seorang peneliti. Pusat perhatian ini, harus berada dalam ruang lingkup dan juga waktu yang ditentukan oleh peneliti. Populasi sendiri, erat kaitannya dengan data-data, jika data itu diberikan oleh seorang individu manusia, maka ukuran dari banyaknya populasi pada akhirnya akan sama dengan jumlah manusia melalui Margono, 2004 (Saputra & Riyadi, 2004). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di SMP Negeri 39 Semarang dengan jumlah 48 pegawai.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut melalui Sugiyono, 2019 (Junaidi & Susanti, 2016). Mengingat jumlah populasi pada penelitian ini hanya 48 pegawai, maka seluruh jumlah populasi tersebut akan digunakan sebagai sampel penelitian, dengan tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampel jenuh yaitu tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Junaidi & Susanti, 2016). Oleh sebab itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 48 pegawai.

#### **3.2. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel**

Variabel berasal dari bahasa Inggris *variable* dengan arti: “ubahan”, “faktor tak tetap”, atau “gejala yang dapat diubah ubah”. Istilah variabel dapat diartikan bermacam-macam. Menurut Sugiyono, variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Klinger menyatakan bahwa variabel adalah konstruk (constructs) atau sifat yang akan dipelajari, sehingga merupakan representasi konkrit dari konsep abstrak. Sebagai contoh tingkat aspirasi, penghasilan, pendidikan, status sosial, jenis kelamin, golongan gaji, produktivitas kerja dan lain-lain.

Variabel merupakan *construct* yang diukur dengan berbagai macam nilai untuk memberikan gambaran yang lebih nyata mengenai fenomena-fenomena (Ulfa, 2021). Adapun variabel penelitian yang digunakan yaitu :

1. Variabel Independen

Variabel independen (bebas) merupakan jenis variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen (terikat). Variabel bebas yang digunakan yaitu :

- a) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X1)
- b) Kerjasama Tim (X2)
- c) Dukungan Organisasi (X3)

2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Pegawai (Y).

Definisi operasional merupakan penentuan construct sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan construct, sehingga memungkinkan bagi peneliti lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran construct yang lebih baik (Ulfa, 2021). Adapun ringkasan lengkap dari definisi operasional variabel penelitian dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 3.1.**

**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X1)	Perilaku prososial, yang bersifat positif, konstruktif, dan membantu melebihi tugas pokok karyawan, dan memberikan dampak positif pada lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Altruism</i> (Kebajikan)</li> <li>2. <i>Conscientiousness</i> (Kewaspadaan)</li> <li>3. <i>Sportsmanship</i> (Sikap Sportif)</li> <li>4. <i>Courtesy</i> (Sopan Santun)</li> <li>5. <i>Civic virtue</i> (Partisipasi aktif)</li> </ul>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
2	Kerjasama tim (X2)	Kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, tugas, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan yang sama</li> <li>2. Antusiasme</li> <li>3. Peran dan tanggung jawab yang jelas</li> <li>4. Resolusi konflik</li> <li>5. Komunikasi yang efektif</li> </ol>
3	Dukungan Organisasi (X3)	Dukungan organisasi yang diberikan oleh atasan terhadap karyawan mampu mencerminkan rasa peduli seorang karyawan akan merasa dihargai atas pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faktor keadilan</li> <li>2. Dukungan atasan</li> <li>3. Imbalan-imbalan dari organisasi</li> <li>4. Kondisi kerja</li> </ol>
4	Kinerja pegawai (Y)	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Ketepatan waktu</li> <li>3. Inisiatif</li> <li>4. Kemampuan</li> <li>5. Komunikasi</li> </ol>

### 3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data akan digunakan melalui kuesioner. Menurut Sugiyono (2013) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh (Sulistiyono, 2020). Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli tanpa melalui media perantara (Indriantoro & Supomo, 2016). Data primer pada penelitian ini diperoleh dari tanggapan responden tentang variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kerjasama tim, dukungan organisasi, dan kinerja pegawai. Pengumpulan data primer akan dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden penelitian yaitu pegawai di SMP Negeri 39 Semarang. Dalam penelitian ini kuesioner yang diberikan berbentuk pernyataan tertutup atau terstruktur dimana di dalam

kuesioner tersebut menyajikan sebuah pernyataan yang harus ditanggapi oleh responden secara terstruktur mengenai tanggapan yang telah diberikan.

Data kuesioner ditentukan menggunakan Skala Likert yaitu skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Sugiyono, 2019). Untuk mengukur variabel dalam penelitian ini, digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian, yaitu:

**Tabel 3.2.**  
**Skala Likert**

<b>Jawaban</b>	<b>Nilai</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2019)

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Data sekunder dapat berupa laporan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan SMP Negeri 39 Semarang

### 3.4. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui kualitas dari data primer yang sudah dikumpulkan melalui kuesioner penelitian. Uji instrumen yang digunakan diantaranya adalah :

#### 3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghazali (2016) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut menurut (Purnawijaya, 2019) Uji validitas dilakukan dengan korelasi *Product Moment Pearson*, yang membandingkan antara skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid sedangkan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel tersebut

tidak valid. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 25.0.

Uji instrumen pada penelitian ini akan dilakukan terhadap 30 responden terlebih dahulu. Jumlah sampel untuk uji validitas sebesar 30, tingkat  $\alpha = 0,05$ , maka nilai deegree of freedom atau  $df = n - 2$ , maka diperoleh  $df = 30 - 2 = 28$ . Dari hasil tersebut maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.3.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	R hitung	Nilai sig	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X1)	-Indikator 1	0,719	0,361	Valid
	-Indikator 2	0,697	0,361	Valid
	-Indikator 3	0,672	0,361	Valid
	-Indikator 4	0,674	0,361	Valid
	-Indikator 5	0,661	0,361	Valid
Kerjasama Tim (X2)	-Indikator 1	0,710	0,361	Valid
	-Indikator 2	0,802	0,361	Valid
	-Indikator 3	0,722	0,361	Valid
	-Indikator 4	0,774	0,361	Valid
	-Indikator 5	0,788	0,361	Valid
Dukungan Organisasi (X3)	-Indikator 1	0,741	0,361	Valid
	-Indikator 2	0,912	0,361	Valid
	-Indikator 3	0,869	0,361	Valid
	-Indikator 4	0,862	0,361	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	-Indikator 1	0,783	0,361	Valid
	-Indikator 2	0,907	0,361	Valid
	-Indikator 3	0,711	0,361	Valid
	-Indikator 4	0,800	0,361	Valid
	-Indikator 5	0,870	0,361	Valid

Sumber : Data primer diolah,2024

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa dari hasil uji validitas diperoleh semua indikator variabel yang digunakan mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel ( $r \text{ hitung} > 0,361$ ), sehingga semua indikator dari masing-masing variabel penelitian dapat dikatakan valid. Hal ini berarti bahwa indikator-indikator yang ada dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian.

### 3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut (Ghozali, 2016) adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau construct. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Purnawijaya, 2019). SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu construct atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai ( $\alpha$ )  $\geq 0,70$ .

**Tabel 3.4.**

**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	< / >	Nilai Minimum	Ket
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,759	>	0,70	Reliabel
2	Kerjasama Tim	0,814	>	0,70	Reliabel
3	Dukungan Organisasi	0,865	>	0,70	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,873	>	0,70	Reliabel

Sumber : Data primer diolah,2024

Tabel 3.4 dari hasil uji reliabilitas diperoleh semua variabel memiliki nilai cronbachs alpha lebih besar dari 0,70, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel adalah reliabel, yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan handal. Hal ini juga berarti bahwa jawaban yang diberikan konsisten, dan diharapkan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### 3.5. Deskripsi dan Analisis Hasil Penelitian

#### 3.5.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian. Alat yang digunakan untuk mengetahui deskripsi hasil penelitian adalah menggunakan tabel distribusi frekuensi dan presentase. Analisis deskriptif responden yang akan dideskripsikan terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Analisis deskriptif variabel akan mendeskripsikan tanggapan responden terhadap masing-masing indikator dalam variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kerjasama tim, dukungan organisasi, dan kinerja pegawai.

## **3.5.2 Analisis Hasil Penelitian**

### **3.5.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut (Ghozali, 2016) dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih juga menunjukkan arah hubungan (pengaruh) antara variabel independen (Purnawijaya, 2019). Bentuk persamaan regresi linier yang dituliskan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja pegawai

a : Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, dan b<sub>3</sub> : Besaran koefisien regresi masing-masing variabel

X<sub>1</sub> : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

X<sub>2</sub> : Kerjasama tim

X<sub>3</sub> : Dukungan organisasi

e : error

Sebelum model tersebut digunakan untuk model analisis, terlebih dahulu harus dilakukan pengujian dengan urutan sebagai berikut :

### **3.5.2.2 Uji Normalitas**

Menurut (Kristiawan, 2020) Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji bilamana dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki data yang terdistribusi normal (Purnawijaya, 2019) Uji normalitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan uji statistic, yaitu dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan kesimpulan dari uji normalitas data adalah sebagai berikut :

a) Jika nilai signifikansi < 0,05 ; maka distribusi data tidak normal

b) Jika nilai signifikansi > 0,05 ; maka distribusi data normal

### **3.5.2.3 Uji Asumsi Klasik**

Agar mendapatkan regresi yang baik harus memenuhi uji asumsi-asumsi yang disyaratkan, diantaranya adalah :

#### 1. Uji Multikolinieritas

Uji ini multikolinieritas menurut (Ghozali, 2016) maksudnya untuk menguji bilamana dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (Purnawijaya, 2019). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF). Dasar pengambil keputusan adalah jika nilai VIF  $< 10$  dan nilai tolerance  $> 0,10$  maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas, dan berlaku sebaliknya.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut (Ghozali, 2016) bertujuan menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Purnawijaya, 2019). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara uji statistik yaitu menggunakan uji glejser. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ ; maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- b) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ ; maka terjadi heteroskedastisitas

#### 3.5.2.4 Uji Goodness of Fit

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual dapat diukur dari Goodness of fitnya. Dalam penelitian ini, uji model yang digunakan yaitu :

##### 1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menurut (Ghozali, 2016) sebagai alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen sangat terbatas, sebaliknya jika nilai koefisien yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Purnawijaya, 2019).

##### 2. Uji Statistik F

Pada dasarnya uji ini digunakan untuk menguji model regresi tersebut baik atau tidak. Kriteria pengambilan keputusannya menurut (Ghozali, 2016) adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai p-value  $< 0,5$ ; artinya bahwa model regresi signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat
- b. Jika nilai p-value  $> 0,5$ ; artinya bahwa model regresi tidak signifikan dan tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat

### 3.5.2.5 Uji Hipotesis (Uji Statistik t)

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji statistik t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen menurut (Ghozali, 2016) dan (Purnawijaya, 2019). Dalam penelitian ini menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kerjasama Tim, Dukungan Organisasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) secara terpisah atau parsial.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kerjasama Tim, Dukungan Organisasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

Ha : Variabel-variabel bebas (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kerjasama Tim, Dukungan Organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut dengan cara :

- 1) Jika nilai t hitung  $> t$  tabel dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis alternative (Ha) diterima. Artinya ada pengaruh positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat
- 1) Jika nilai t hitung  $< t$  tabel dan nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka hipotesis alternative (Ha) ditolak. Artinya tidak ada pengaruh positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dimulai dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berkaitan dengan Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kerjasama Tim, dan Dukungan Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada SMP Negeri 39 Semarang. Sesudah data dikumpulkan dan membuat tabel tabulasi, kemudian diolah menggunakan SPSS versi 25.0. Kemudian mendeskripsikan karakteristik responden dan variabel-variabel penelitian melalui tabel distribusi frekuensi. Proses ini diikuti oleh analisis data untuk menggali informasi yang lebih dalam. Dari hasil analisis tersebut, kami akan meneruskan ke tahap pembahasan yang akan membahas Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kerjasama Tim, dan Dukungan Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada SMP Negeri 39 Semarang.

#### **4.1 Deskripsi Hasil Penelitian**

Deskripsi hasil penelitian akan membahas mengenai identitas responden penelitian dan analisis deskripsi variabel penelitian. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### **4.1.1. Analisis Deskriptif Responden Penelitian**

Analisis deskripsi mengenai responden ini akan menjelaskan mengenai karakteristik individual responden. Kita harus memahami siapa yang menjadi subjek penelitian. Responden yang menjadi subjek penelitian adalah Pegawai SMP Negeri 39 Semarang dengan jumlah sebanyak 49 orang. Hasil penyebaran kuesioner ini memberikan informasi yang sangat penting mengenai profil responden seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja dari setiap responden. Informasi mengenai responden ini dapat dijelaskan melalui tabel berikut ini:

##### **4.1.1.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Gambaran Responden berdasarkan jenis kelamin yang didapat dari kuesioner penelitian adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	15	31.3
2	Perempuan	33	68.8
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer diolah,2024

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 30 Pegawai SMP Negeri 39 Semarang Sebagian besarnya adalah pegawai laki-laki dengan jumlah 15 orang (31.3%),sedangkan pegawai perempuan dengan jumlah 33 orang (68.8%).Tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian responden lebih banyak perempuan dibandingkan dengan laki-laki.

#### 4.1.1.2. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Gambaran Responden berdasarkan usia yang diperoleh dari kuesioner penelitian adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21-30 Tahun	11	22.9
2	31-40 Tahun	9	18.8
3	41-50 Tahun	3	6.3
4	51-60 Tahun	25	52.1
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer diolah,2024

Tabel 4.2 menunjukkan dari 49 Pegawai SMP Negeri 39 Semarang, mayoritas berusia antara 21-30 tahun berjumlah 11 orang (22.3%), sedangkan paling banyak berusia lebih dari 50 tahun berjumlah 25 orang(51.3%). Tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa Pegawai SMP Negeri 39 Semarang berada pada usia yg non produktif dan berada pada usia kerja, sehingga diharapkan untuk mencari para pekerja usia yang produktif sehingga memiliki semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

#### 4.1.1.3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Gambaran responden berdasarkan Pendidikan yang diperoleh dari kuesioner penelitian adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Sarjana	41	85.4
2	Pascasarjana	4	8.3
3	Diploma 3	3	6.3
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer diolah,2024

Tabel 4.3 menunjukkan Sebagian besar Pegawai SMP Negeri 39 Semarang lebih banyak yang berpendidikan sarjana dengan jumlah 41 orang (83.67%),sedangkan pascasarjana dan diploma dengan jumlah masing-masing 4 orang (8.16%).Hal ini menjelaskan bahwa jika pegawai SMP Negeri 39 Semarang telah mencapai tingkat pendidikan yg tinggi dan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan saat perekrutan, sehingga dengan pendidikan yang tinggi diharapkan memiliki kualitas, keterampilan, dan kompetensi untuk bekerja dengan baik.

#### 4.1.1.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden berdasarkan Pendidikan yang diperoleh dari kuesioner penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	0-5 Tahun	15	31.3
2	6-10 Tahun	5	10.4
3	11-15 Tahun	-	-
4	16-20 Tahun	5	10.4
5	21-25 Tahun	6	12.5
6	26-30 Tahun	10	20.8
7	>30 Tahun	7	14.6
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer diolah,2024

Tabel 4.4 menunjukkan pegawai SMP Negeri 39 Semarang Sebagian besar pegawai telah bekerja selama 0-5 tahun dengan jumlah 15 orang (31.3%), sedangkan pegawai bekerja selama 6-10 tahun dan 16-20 tahun masing-masing berjumlah 5 orang (10.4%). Hal ini menunjukkan bahwa program peremajaan pegawai SMP Negeri 39 Semarang sudah berjalan dengan baik. Dan lebih banyak pegawai-pegawai baru yang direkrut sehingga dapat bekerja lebih produktif.

#### 4.1.2. Analisis Deskripsi Variabel

Analisis deskripsi variabel ini akan membantu peneliti untuk memahami bagaimana persepsi dan interpretasi responden terhadap variabel. Analisis deskripsi variabel akan digunakan untuk menjelaskan bagaimana responden menanggapi variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, kerjasama tim, dan dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada SMP Negeri 39 Semarang. Hasil analisis deskripsi variabel dapat dilihat berdasarkan dari frekuensi jawaban responden disetiap item pertanyaan. Analisis deskriptif dari variabel tersebut dijabarkan ke dalam rentang skala sebagai berikut :

$$RS = \frac{m - n}{B}$$

$$RS = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Keterangan :

RS = Rentang Skala

m = Jumlah skor tertinggi pada skala

n = Jumlah skor terendah pada skala

b = Jumlah kelas atau kategori yang dibuat

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

1.00 – 1.80 = Sangat rendah

1.81 – 2,60 = Rendah

2,61 – 3.40 = Sedang

3.41 – 4.20 = Tinggi

4.21 – 5.00 = Sangat Tinggi

Hasil pengolahan data penelitian terkait statistik variabel penelitian dapat disajikan pada tabel – tabel berikut :

#### 4.1.2.1. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil analisis deskripsi yang didapatkan dari tanggapan responden mengenai variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Indikator	SS 5		S 4		KS 3		TS 2		STS 1		Rata-rata	Kriteria
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S		
<i>Altruism</i> (Kebajikan)	40	200	8	32	0	0	0	0	0	0	4.64	Sangat Tinggi
<i>Conscientiousness</i> (Kewaspadaan)	26	130	16	64	5	15	0	0	1	1	4.20	Sangat Tinggi
<i>Sportsmanship</i> (Sikap Sportif)	36	180	12	48	0	0	0	0	0	0	4.56	Sangat Tinggi
<i>Courtesy</i> (Sopan Santun)	42	225	6	16	0	0	0	0	0	0	4.82	Sangat Tinggi
<i>Civic Virtue</i> (Partisipasi Aktif)	26	130	21	84	1	3	0	0	0	0	4.34	Sangat Tinggi
Rata-rata tanggapan responden											4.51	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer diolah,2024

Tabel 4.5 diatas menjelaskan tanggapan responden terhadap pernyataan dalam variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 4,51 yang masuk kriteria sangat tinggi, serta dapat dilihat dari banyaknya responden yang memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan mengenai peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal tersebut menunjukkan jika setiap pegawai mampu menciptakan rasa peduli dengan teman dan lingkungannya sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif dan hangat serta mampu meminimalisir konflik yang terjadi dalam lingkungan kerja. Masing-masing indikator dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Tanggapan responden terhadap pernyataan dari indikator *Altruism* (Kebajikan) didapatkan bahwa sebagian besar responden berjumlah 40 orang yang menyatakan bahwa sangat setuju jika setiap pegawai bersedia berbagi pengetahuan dan keterampilan, berkontribusi aktif terhadap program-program

organisasi dengan pegawai lainserta terlibat dalam pengambilan keputusan organisasi, dan dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju.

2. Tanggapan responden terhadap pernyataan dari indikator *Conscientiousness* (Kewaspadaan) sebagian besar responden berjumlah 16 orang menyatakan setuju serta dengan sukarela mengambil tanggung jawab tambahan diluar tugas pokoknya agar program-program organisasi berjalan sesuai dengan harapan dan 1 responden mengatakan sangat tidak setuju karena kurangnya rasa kebersamaan pegawai yang sudah menyelesaikan pekerjaannya kemudian harus mengambil tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas diluar tugas pokoknya, sehingga perlu diberikan motivasi untuk meningkatkan kerjasama dalam tim tersebut.
3. Tanggapan responden terhadap pernyataan dari indikator *Sportsmanship* (Sikap Sportif) sebagian besar responden berjumlah 36 orang menyatakan sangat setuju berpartisipasi aktif dan memiliki inisiatif memberikan bantuan kepada pegawai atau tim lain yang mengalami kesulitan dan membutuhkan bantuan dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju sehingga dapat disimpulkan para pegawai memiliki sikap sportif dalam memberikan bantuan kepada pegawai atau tim lain yang mengalami kesulitan sehingga suasana kerja menjadi kondusif dan kerjasama tim dapat terbentuk.
4. Tanggapan responden terhadap pernyataan dari indikator *Courtesy* (Sopan Santun) sebagian besar responden berjumlah 42 orang menyatakan sangat setuju jika selalu bersikap sopan dan ramah dalam berkomunikasi dengan pegawai lain dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju sehingga dapat disimpulkan bahwa sikap sopan santun perlu dijaga agar menciptakan suasana kerja yang kondusif dan hangat.
5. Tanggapan responden terhadap pernyataan dari indikator *Civic Virtue* (Partisipasi Aktif) sebagian besar responden berjumlah 26 orang menyatakan sangat setuju jika setiap pegawai berpartisipasi aktif berbagi pengetahuan dan keterampilan dengan pegawai atau tim lain untuk menjalankan program dari organisasi sehingga dapat tercapai tujuan organisasi dan hanya 1 responden yang kurang setuju berbagi pengetahuan dan keterampilan dengan pegawai

atau tim lain karena khawatir dengan posisi jabatan saat ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perlunya menanamkan rasa kebersamaan dalam organisasi dan semua tugas serta jabatan sudah disesuaikan dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki.

#### 4.1.2.2. Variabel Kerja Sama Tim

Hasil analisis deskripsi yang diperoleh dari tanggapan responden mengenai variabel kerja sama tim adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama Tim**

Indikator	SS 5		S 4		KS 3		TS 2		STS 1		Rata-rata	Kriteria
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S		
Tujuan yang sama	41	205	7	28	0	0	0	0	0	0	4.66	Sangat Tinggi
Antusiasme	39	195	9	36	0	0	0	0	0	0	4.62	Sangat Tinggi
Peran dan tanggung jawab yang jelas	38	190	10	40	0	0	0	0	0	0	4.60	Sangat Tinggi
Resolusi konflik	34	170	13	52	1	3	0	0	0	0	4.50	Sangat Tinggi
Komunikasi yang efektif	37	185	11	44	0	0	0	0	0	0	4.58	Sangat Tinggi
Rata-rata tanggapan responden											4.59	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer diolah,2024

Tabel 4.6 diatas menjelaskan tanggapan responden terhadap pernyataan dalam variabel Kerjasama Tim sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 4.59 yang masuk kriteria sangat tinggi, serta dapat dilihat dari banyaknya responden yang memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan mengenai Kerjasama Tim. Hal tersebut menunjukkan jika setiap pegawai mampu menciptakan rasa peduli dengan teman dan lingkungannya dan saling bekerjasama dalam tim sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif dan hangat serta mampu meminimalisir konflik yang terjadi dalam lingkungan kerja. Hal tersebut harus selalu ditanamkan dan dilakukan untuk menjaga hubungan baik dalam bekerja dan persaudaraan di luar kantor. Masing-masing indikator dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Tanggapan responden terhadap pernyataan dari indikator tujuan yang sama diperoleh bahwa sebagian besar responden berjumlah 41 orang menyatakan sangat setuju jika masing-masing pegawai dapat bekerjasama dalam usaha mencapai tujuan yang diharapkan organisasi dan tidak ada responden yang tidak setuju apabila masing-masing pegawai bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.
2. Tanggapan responden terhadap pernyataan dari indikator antusiasme diperoleh bahwa sebagian besar responden berjumlah 39 orang menyatakan sangat setuju selalu bersemangat dan berantusias segera menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dan tidak ada responden yang tidak setuju apabila tiap pegawai memiliki semangat dan antusias segera menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya
3. Tanggapan responden terhadap pernyataan dari indikator peran dan tanggung jawab yang jelas diperoleh sebagian besar responden berjumlah 38 orang menyatakan sangat setuju apabila dalam melaksanakan tugas terutama dalam bentuk tim ada pembagian tugas yang jelas sehingga peran dan tanggung jawabnya tidak tumpang tindih agar rencana berjalan lancar dan tujuan akan tercapai sesuai dengan harapan dan tidak ada responden yang tidak setuju apabila ada pembagian peran dan tanggung jawab yang jelas masing-masing pegawai.
4. Tanggapan responden terhadap pernyataan dari indikator resolusi konflik diperoleh sebagian besar responden berjumlah 34 orang menyatakan sangat setuju merasa puas dengan organisasi dalam memediasi ketika timbul konflik, dengan mediator yang netral untuk berusaha menemukan solusi dan hanya ada 1 responden yang kurang setuju pada organisasi dalam mencari solusi atas konflik yang terjadi karena timbul dalam hati dan pikirannya organisasi berpihak pada salah satu pegawai atau tim saja. Sehingga hal ini menuntut organisasi dapat bersikap netral dalam mencari solusi apabila timbul konflik antar pegawai atau tim.
5. Tanggapan responden terhadap pernyataan dari indikator komunikasi yang efektif diperoleh sebagian besar responden berjumlah 37 orang menyatakan

sangat setuju informasi antar pegawai disampaikan secara efektif agar jelas tidak ada prasangka dalam organisasi, sehingga informasi mengenai tugas-tugas dapat tersampaikan dengan baik dan segera dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu dan aturan yang telah ditentukan.

#### 4.1.2.3. Variabel Dukungan Organisasi

Hasil analisis deskripsi yang diperoleh dari tanggapan responden mengenai variabel dukungan organisasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Mengenai Dukungan Organisasi**

Indikator	SS 5		S 4		KS 3		TS 2		STS 1		Rata-rata	Kriteria
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S		
Faktor keadilan	31	155	17	68	0	0	0	0	0	0	4.46	Sangat Tinggi
Dukungan atasan	37	185	11	44	0	0	0	0	0	0	4.58	Sangat Tinggi
Imbalan dari organisasi	37	185	10	40	1	3	0	0	0	0	4.56	Sangat Tinggi
Kondisi kerja	38	190	10	40	0	0	0	0	0	0	4.60	Sangat Tinggi
Rata-rata tanggapan responden											4.55	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer diolah,2024

Tabel 4.7 diatas menjelaskan tanggapan responden terhadap pernyataan dalam variabel Dukungan Organisasi sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 4.55 yang masuk kriteria sangat tinggi, serta dapat dilihat dari banyaknya responden yang memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan mengenai Dukungan Organisasi. Hal tersebut menunjukkan jika organisasi mendukung penuh atas usaha masing-masing pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta dapat memenuhi harapan organisasi, dan organisasi memiliki pedoman dalam pembagian tugas pegawai sehingga urusan pribadi tidak dikesampingkan. Hal tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam lingkungan kerja. Setiap pegawai mempunyai semangat ketika datang ke kantor untuk menjalankan tugas organisasi dan waktu pulang juga masih dalam suasana nyaman untuk berkumpul dan menjalankan aktifitas keluarga masing-masing. Organisasi akan memperjuangkan yang sudah menjadi hak dari masing-

masing pegawai, serta memperhatikan lingkungan rumah tangga agar tetap nyaman. Masing-masing indikator dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Tanggapan responden terhadap pernyataan dari indikator faktor keadilan diperoleh sebagian besar responden berjumlah 31 orang menyatakan sangat setuju dan puas pada organisasi dalam mengakui pencapaian kinerja masing-masing pegawai dan tidak ada responden yang tidak setuju pada organisasi. Hal ini meningkatkan semangat pegawai untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan mencapai tujuan bersama organisasi.
2. Tanggapan responden terhadap pernyataan dari 37 orang menyatakan sangat setuju atasan/pimpinan selalu memberi dukungan dan motivasi kepada semua pegawai tanpa pengecualian sehingga hal ini membuat rasa nyaman, memiliki semangat kerja yang tinggi serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Tidak ada responden yang tidak setuju apabila atasan/pimpinan memberikan dukungan kepada tiap pegawai.
3. Tanggapan responden terhadap pernyataan dari indikator imbalan dari organisasi diperoleh sebagian besar responden berjumlah 37 orang menyatakan sangat setuju dan puas dengan kebijakan atasan/pimpinan dalam memperhatikan kompensasi yang menjadi hak masing-masing pegawai sesuai dengan hasil kerjanya dan hanya ada 1 responden yang menyatakan kurang setuju akan kebijakan atasan/pimpinan memberikan imbalan kepada pegawai. Hal ini mengharuskan atasan/pimpinan senantiasa memberikan dukungan dan motivasi kepada seluruh pegawai untuk bersemangat dan bersama-sama dalam mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.
4. Tanggapan responden terhadap pernyataan dari indikator kondisi kerja diperoleh sebagian besar responden berjumlah 38 orang menyatakan sangat setuju selalu menjaga suasana kerja yang nyaman dan kondusif agar membuat pegawai betah berada di kantor untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju apabila suasana kondisi kerja nyaman dan kondusif.

#### 4.1.2.4. Variabel kinerja pegawai

Hasil analisis deskripsi yang diperoleh dari tanggapan responden mengenai variabel dukungan organisasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai**

Indikator	SS 5		S 4		KS 3		TS 2		STS 1		Rata-rata	Kriteria
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S		
Kualitas kerja	39	195	9	36	0	0	0	0	0	0	4.62	Sangat Tinggi
Ketepatan waktu	37	185	10	40	1	3	0	0	0	0	4.56	Sangat Tinggi
Inisiatif	27	135	21	84	0	0	0	0	0	0	4.38	Sangat Tinggi
Kemampuan	36	180	12	48	0	0	0	0	0	0	4.56	Sangat Tinggi
Komunikasi	38	190	10	40	0	0	0	0	0	0	4.60	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata tanggapan responden</b>											4.54	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer diolah,2024

Tabel 4.8 diatas menjelaskan tanggapan responden terhadap pernyataan dalam variabel Kinerja Pegawai sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 4.54 yang masuk kriteria sangat tinggi, serta dapat dilihat dari banyaknya responden yang memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan mengenai Kinerja Pegawai. Hasil tersebut menunjukkan pegawai mampu meningkatkan prestasi kerja melalui pencapaian Sasaran Kerja Pegawai dengan baik, dapat menunjukkan kualitas yang baik dalam bekerja, mampu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan serta mampu menerapkan disiplin yang tinggi dalam bekerja. Masing-masing indikator dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Tanggapan responden terhadap pernyataan dari indikator kualitas kerja diperoleh sebagian besar responden berjumlah 39 orang menyatakan sangat setuju dengan selalu bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan petunjuk agar tidak melakukan kesalahan dan tidak ada responden yang tidak setuju memenuhi standar/ketentuan dari organisasi

2. Tanggapan responden terhadap pernyataan dari indikator ketepatan waktu diperoleh sebagian besar responden berjumlah 37 orang menyatakan sangat setuju dengan selalu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai waktu yang sudah ditetapkan demi mencapai tujuan organisasi, dan hanya 1 responden yang kurang setuju apabila penyelesaian pekerjaan dilakukan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
3. Tanggapan responden terhadap pernyataan dari indikator inisiatif diperoleh sebagian besar responden berjumlah 27 orang menyatakan sangat setuju dengan mengimplementasikan inisiatif yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas serta mencari solusi dari permasalahan yang terjadi agar suasana kerja kondusif dan nyaman sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
4. Tanggapan responden terhadap pernyataan dari indikator kemampuan diperoleh sebagian besar berjumlah 36 orang menyatakan sangat setuju artinya menyelesaikan tugas yang diberikan atasan/pimpinan dengan kemampuan maksimal yang dimiliki dengan tujuan agar tercapai apa yang menjadi harapan organisasi. Tidak ada responden yang tidak setuju apabila pegawai mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas yang diberikan atasan/pimpinan.
5. Tanggapan responden terhadap pernyataan dari indikator komunikasi diperoleh sebagian besar responden berjumlah 38 orang menyatakan sangat setuju dengan selalu adanya komunikasi dan koordinasi tentang penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan/pimpinan. Semua itu dilakukan dalam upaya agar terjalin komunikasi yang baik antar pegawai dan pegawai dengan atasan, untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Dan tidak ada responden yang tidak setuju adanya komunikasi sesama pegawai dan pegawai dengan atasan/pimpinan.

## **4.2 Analisis Hasil Penelitian**

### **4.2.1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh berbagai variabel peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X1),

kerjasama tim (X2), dan dukungan organisasi (X3) dalam meningkatkan kinerja pegawai (Y). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25.0. Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Analisis Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.604	2.397		1.086	.283
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	.368	.145	.373	2.534	.000
Kerjasama Tim	.276	.178	.250	2.550	.002
Dukungan Organisasi	.310	.173	.259	3.793	.004

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8, maka model persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 2.604 + 0,368 X_1 + 0,276 X_2 + 0,310 X_3 + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi linear tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2.604 dan bernilai positif, artinya bahwa sebelum dipengaruhi variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, kerjasama tim, dan dukungan organisasi tersebut bernilai nol, maka kinerja pegawai akan bernilai positif.
2. Nilai koefisien regresi variabel kualitas *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* = 0,368 dan bernilai positif. Artinya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan menunjukkan pengaruh yang searah antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja pegawai. Hasil ini berarti nilai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* semakin meningkat, maka kinerja yang dihasilkan pegawai akan semakin tinggi.
3. Nilai koefisien regresi variabel kerjasama tim = 0,276 dan bernilai positif. Artinya kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan menunjukkan pengaruh yang searah antara kerjasama tim terhadap kinerja

pegawai. Hasil ini berarti kerjasama tim semakin meningkat, maka kinerja yang dihasilkan pegawai akan semakin tinggi,

4. Nilai koefisien regresi variabel dukungan organisasi = 0,310 dan bernilai positif. Artinya dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan menunjukkan pengaruh yang searah antara dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini berarti nilai dukungan organisasi semakin meningkat, maka kinerja yang dihasilkan pegawai akan semakin tinggi.

#### 4.2.2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual telah terdistribusi secara normal ataupun tidak normal. Uji normalitas akan dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pengambilan keputusannya adalah jika nilai probabilitas < 0,05, maka distribusi data tersebut tidak normal, dan jika nilai probabilitas > 0,05, maka distribusi data tersebut normal (Ghozali, 2016a). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas**

Keterangan	Unstandardized Residual
Test Statistic	.225
Asymp. Sig. (2-tailed)	.065

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa dari hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,065 nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ( $0,065 > 0,05$ ). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

#### 4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik adalah model yang memenuhi asumsi klasik. Hal ini berarti jika dalam model regresi, tidak terdapat masalah seperti multikolinearitas, autokorelasi, atau heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### 4.2.3.1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel independent yang digunakan. Uji multikolinearitas ditentukan dengan besarnya nilai tolerance dan Variance Infation Factor (VIF). Apabila nilai Tolerance > 0,10 serta VIF < 10, tidak terjadi multikolienaritas (Ghozali,2016). Hasil Uji multikolinearitas dapat dilihat dalam table berikut ini :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	.368	2.720	tidak terjadi multikolinearitas
Kerjasama Tim	.305	3.277	tidak terjadi multikolienaritas
Dukungan Organisasi	.381	2.622	tidak terjadi multikolienaritas

Sumber : Data Primer diolah,2024

Tabel 4.10 hasil uji multikolienaritas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolienaritas atau lolos uji multikolienaritas.

#### 4.2.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* atau *residual* satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini, untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan uji glejser yaitu dengan cara melakukan regresi antara variabel independen dengan nilai absolut dari *unstandardized recidual* yang didapat dari hasil pengujian regresi variabel dependen dan independen. Untuk melihat hasilnya apakah terjadi heteroskedastisitas yaitu jika nilai sig. yang didapat lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  (5%). Jika lebih besar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Glejser**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
1 (Constant)	2.396	1.767		1.356	.182
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	-.258	.107	-.561	-2.415	.070
Kerjasama Tim	.131	.131	.255	.998	.324
Dukungan Organisasi	.061	.127	.110	.482	.632

a. Dependent Variable : ABS\_RES

*Sumber: Hasil Output SPSS, 2024*

Dari tabel diatas seluruh variabel independen yang diuji terhadap nilai absolut variabel dependen kinerja karyawan menghasilkan nilai sig. lebih besar dari 0,05 yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 0,070 kerjasama tim sebesar 0,324 dan dukungan organisasi sebesar 0.632 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak ada indikasi heteroskedastisitas.

#### **4.2.4. Uji Goodness of fit**

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari uji kelayakan model. Pada penelitian ini, uji kelayakan model yang digunakan adalah sebagai berikut:

##### **4.2.4.1. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel independent. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Jika nilai mendekati 1, artinya variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Namun jika nilai koefisien determinasi semakin kecil, artinya kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas (Ghozali, 2016). Hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 <sup>a</sup>	.650	.626	1.10960

a. Predictors : (Constant), X1, X2, X3

Tabel 4.12 menunjukkan nilai Adj R Square sebesar 0.626 atau 62.6%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1), kerjasama tim (X2), dan dukungan organisasi (X3) mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 62.6% sedangkan sisanya yaitu 37.4% dijelaskan oleh variabel lain.

#### 4.2.4.2. Uji Statistik F

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independent secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji f dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0,5 atau 5%. Jika nilai signifikan  $F < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016).

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Statistik F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	100.494	3	33.498	27.207	.000 <sup>b</sup>
	Residual	54.173	44	1.231		
	Total	154.667	47			

a. Dependent Variable : Y

b. Predictors : (Constant), X1, X2, X3

Tabel 4.13 menunjukkan jika dari hasil uji statistik F diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 dan lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut dapat disimpulkan jika model regresi yang dihasilkan adalah fit dan signifikan, sehingga model regresi tersebut layak untuk digunakan pada penelitian ini.

#### 4.2.5. Uji Hipotesis(Uji t)

Uji hipotesis (uji t) dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengambilan Keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05). Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2016) :

1. Jika nilai signifikansi uji  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Artinya tidak ada antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai signifikansi uji  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berikut tabel hasil pengujian hipotesis (uji t) :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Hipotesis**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.604	2.397		1.086	.283
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	.368	.145	.373	2.534	.000
Kerjama Tim	.276	.178	.250	2.550	.002
Dukungan Organisasi	.310	.173	.259	3.793	.004

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Dari tabel 4.14 pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

1. Nilai t hitung variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X1) sebesar 2.534 > nilai t tabel yaitu 2.015 dan nilai sig yaitu 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Keputusan yang diambil adalah menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ), artinya bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai t hitung variabel Kerjasama tim (X2) sebesar 2.550 > nilai t tabel yaitu 2.015 dan nilai sig yaitu 0,002 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya

keputusan yang diambil adalah menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ), artinya bahwa Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Nilai  $t$  hitung variabel dukungan organisasi ( $X_3$ ) sebesar  $3.793 >$  nilai  $t$  tabel yaitu  $2.015$  dan nilai sig yaitu  $0,004 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Keputusan yang diambil adalah menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ), artinya bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.3. Pembahasan**

Pembahasan mengenai pengaruh masing-masing variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kerjasama tim, dan dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di SMP Negeri 39 Semarang dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### **1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 39 Semarang**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima, artinya bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  table dan nilai signifikan lebih kecil dari  $0,05$  . Hasil tersebut berarti bahwa dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang semakin kuat dalam diri pegawai di SMP Negeri 39 Semarang, maka kinerja yang dihasilkan semakin baik sesuai dengan harapan.

Hasil tersebut menunjukkan jika *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang terbentuk dalam organisasi menjadi salah satu faktor yang memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di SMP Negeri 39 Semarang. Hal ini mengindikasikan jika peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai apabila adanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam diri masing-masing pegawai dalam suatu instansi pemerintahan dapat menunjang terhadap kinerja setiap pegawainya. Peran *Organizational*

*Citizenship Behavior* (OCB) dalam SMP Negeri 39 Semarang dapat menjadi pola karakter yang memandang pekerjaan menjadi bagian penting dalam hidupnya, meskipun pekerjaan tersebut bukan menjadi tanggung jawab dari pegawai tersebut, akan tetapi mereka akan tetap bersedia menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memberikan rasa nyaman dan kondusif sehingga dapat memungkinkan pegawai SMP Negeri 39 Semarang untuk bekerja lebih optimal.

Hasil tersebut juga menunjukkan dengan semakin tinggi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang diukur dengan indikator *Altruism* (Kebajikan), *Conscientiousness* (Kewaspadaan), *Sportmanship* (Sikap Sportif), *Courtesy* (Sopan santun), dan *Civic Virtue* (Partisipasi aktif) dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam menilai peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang terbentuk dalam instansi SMP Negeri 39 Semarang. Berdasarkan hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Hal ini menunjukkan jika peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang terbentuk dalam SMP Negeri 39 Semarang dapat membuat rasa nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan dirasakan oleh pegawainya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di SMP Negeri 39 Semarang. Hasil ini telah mendukung hasil penelitian Ilmih (2018), Kholifah, (2021), Manafe, *et al* (2022) yang menyatakan peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 39 Semarang**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima, artinya bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  table dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 . Hasil tersebut berarti bahwa dengan adanya kerjasama tim yang baik diantara pegawai dalam suatu instansi seperti SMP Negeri 39 Semarang, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pada SMP Negeri 39 Semarang semakin tinggi.

Hasil tersebut menunjukkan jika kerjasama tim yang terjadi dapat menjadi salah satu faktor yang memiliki peran sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai pada SMP Negeri 39 Semarang. Hal ini mengindikasikan jika pegawai yang mempunyai tingkat keterlibatan kerja tinggi serta selalu berkolaborasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Oleh sebab itu kerjasama tim tersebut mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi SMP Negeri 39 Semarang.

Hasil tersebut juga menunjukkan dengan semakin baik kolaborasi dan kerjasama yang diukur dengan indikator komunikasi efektif, saling mendukung, pembagian tugas yang jelas, rasa saling kepercayaan, dan penyelesaian apabila terjadi konflik dapat menjadi suatu pertimbangan untuk menilai tingkat keterlibatan dan kerjasama pegawai dalam instansi pemerintahan seperti SMP Negeri 39 Semarang. Hasil analisis deskripsi menunjukkan jika sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap setiap pernyataan yang diajukan. Hal ini menunjukkan jika kerjasama tim yang tercipta dalam instansi tersebut semakin tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai SMP Negeri 39 Semarang. Hasil ini telah mendukung hasil penelitian Kandouw (2021), Kojongian, et al. (2021), Ibrahim, et al. (2021), Devi, et al. (2022) yang menyatakan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 39 Semarang**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima, artinya bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  table dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut berarti bahwa dengan adanya dukungan organisasi yang baik dalam suatu instansi seperti SMP Negeri 39 Semarang, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pada SMP Negeri 39 Semarang semakin meningkat.

Hasil tersebut menunjukkan jika adanya dukungan organisasi yang diberikan kepada setiap pegawai dapat menjadi salah satu faktor yang

memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja pegawai paada SMP Negeri 39 Semarang. Hal ini mengindikasikan dengan adanya dukungan organisasi dari SMP Negeri 39 Semarang akan meningkatkan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, organisasi senantiasa memberikan dukungan penuh terhadap setiap pegawai agar kinerjanya semakin baik dan optimal.

Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa dengan adanya dukungan organisasi yang diukur dengan indicator kebijakan dan prosedur yang jelas, pelatihan dan pengembangan, kesejahteraan karyawan, dukungan manajerial, dan keseimbangan kerja-hidup dapat menjadi pertimbangan organisasi untuk memberikan dukungan penuh terhadap semua pegawai di SMP Negeri 39 Semarang. Hasil analisis deskripsi menunjukkan jika sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan. Hal ini menunjukkan jika dukungan organisasi yang telah diberikan kepada semua pegawai sudah maksimal, sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di SMP Negeri 39 Semarang. Hasil ini telah mendukung hasil penelitian dari Tombokan, et al. (2019), Rahayu (2020), dan Karlinda, et al. (2022) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kerjasama tim, dan dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai SMP Negeri 39 Semarang pada bab sebelumnya, maka simpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t table dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut berarti bahwa dengan adanya peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam diri pegawai, sehingga membuat suasana kerja yang semakin rasa nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan dirasakan oleh pegawainya dalam lingkungan instansi seperti SMP Negeri 39 Semarang, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pada SMP Negeri 39 Semarang semakin tinggi.

2. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t table dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 . Hasil tersebut berarti bahwa dengan adanya kerjasama tim yang baik diantara pegawai dalam suatu instansi seperti SMP Negeri 39 Semarang, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pada SMP Negeri 39 Semarang semakin tinggi.

3. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t table dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 . Hasil tersebut berarti bahwa dengan adanya dukungan organisasi yang baik dalam suatu instansi seperti SMP Negeri 39 Semarang, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pada SMP Negeri 39 Semarang semakin meningkat.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dihasilkan, maka saran-saran yang diberikan oleh peneliti antara lain sebagai berikut :

1. Nilai koefisien kerjasama tim yang paling kecil, maka SMP Negeri 39 Semarang harus dapat meningkatkan perilaku kerjasama, terutama berkaitan dengan pekerjaan yang terbagi dalam bentuk tim kerja mengingat masih ada responden yang menyatakan kurang setuju terutama pada penyelesaian apabila terjadi konflik, sehingga kerjasama tim perlu ditingkatkan. Misalnya dengan cara membuat forum diskusi pada saat rapat evaluasi kerja pegawai, memberikan motivasi kepada pegawai yang akan meningkatkan rasa saling membutuhkan satu dengan yang lainnya, mengadakan koordinasi dalam tim kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
2. Nilai koefisien dukungan organisasi menjadi nilai paling kecil berikutnya, maka stakeholder di SMP Negeri 39 Semarang perlu menciptakan suasana yang kondusif, nyaman, dan aman bagi seluruh pegawainya terutama berkaitan dengan imbalan dari organisasi yang mungkin dianggap sebagian pegawai tidak adil yang masih mendapatkan tanggapan kurang setuju dari respondennya, sehingga perlu untuk dikaji ulang bagian mana yang menimbulkan rasa ketidak nyamanan diantara pegawai. Misalnya dapat dilakukan dengan adanya sikap terbuka para stakeholder dalam hal pembagian tugas dengan mengangkat kebersamaan dalam suatu kelompok kerja untuk mencapai tujuan dari organisasi SMP Negeri 39 Semarang.
3. SMP Negeri 39 Semarang harus dapat meningkatkan rasa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) kepada para pegawai, terutama berkaitan dengan kesediaan menyelesaikan tugas diluar tugas pokoknya demi mengutamakan kepentingan organisasi dimana partisipasi aktif yang masih mendapatkan tanggapan kurang setuju dari responden sehingga perlu untuk ditingkatkan. Misalnya dengan cara membagi tim kerja dimana setiap pegawai yang tergabung dalam tim berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan serta menanamkan rasa memiliki dan komitmen pada pegawai

## DAFTAR PUSTAKA

- Alvira, R., & Arif, M. (2022). Performance Analysis in the Finance Sub-Section of the Industry and Trade Office of North Sumatra Province. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Review*, 2(1), 239–244. <https://doi.org/10.53697/emba.v2i1.570>
- Ashar, M. K., Mujanah, S., & Murgianto. (2019). Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya. *Jurnal Global*, 4(1), 16–29.
- Devi, N. K., Tewel, B., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 632-640.
- Fadhillah, A., Abdurrahman, D., & Assyofa, A. R. (2019). Pengaruh Kesimbangan Kehidupan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi*, 5(2), 1–14.
- Ghozali, I. (2016a). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (Cetakan VI). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016b). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program ISM SPSS 23* (Issue 1) Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryanto, I. (2015). Proses Kerja Sama Internasional Antara Pemerintah Provinsi Jawa Timur dengan Pemerintah Perancis Utara Dalam Menerapkan konsep “Blue Economy” di Kawasan Madura Kabupaten Sapeke. *Global & Policy*, 3(1), 13–31. <https://core.ac.uk/download/pdf/324147388.pdf>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>

- Hermaningsih, A. (2012). Spiritualitas dan Kepuasan Kerja sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ilmu Ekonomi Sosial*, 1(2), 126–140.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 10(1), 58-75.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Ilmih, A. A. (2018). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UKM Snak Makroni Cap Bintang Desa Mutih Wetan, Kabupaten Demak. In *BISNIS* (Vol. 6, Issue 2).
- Isyanto, I. (2019). Pengaruh organizational citizenship behaviour (OCB) terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 115-123.
- Jaya, N. N. (2015). Meningkatkan Perilaku Ekstra Peran Karyawan. *GaneC Swara*, 9(1), 163–166. <http://ejournal.iainkendari.ac.id/shautut-tarbiyah/article/view/921>
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2016). Pengaruh ke Pemimpinan dan Budaya dan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD BALTEKKOMDIK Dinas Pendidikan Sumatra Barar. *Journal Ekonomi*, 2(1), 1–23.
- Kandouw, T. A. (2021). Pengaruh Kesetiaan, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Holland Bakery Cabang Boulevard Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1).
- Karlinda, A. E., Nadilla, N., & Sopali, M. F. (2022). Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Ekobistek*, 73-78.
- Khoirun Nisa, D., Santoso, B., & Azhad, Mn. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Tk. III Baladhika Husada Jember. *International*

- Journal of Social Science and Business*, 2(3), 108–114.  
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index>
- Kholifah, S. (2021). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember. *Jurnal sosial dan sains*, 1(9), 1-082.
- Kojongian, V. V., Lengkong, V. P., & Raintung, M. C. (2021). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1108-1117.
- Kristiawan, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 10(2), 140.  
<https://doi.org/10.30649/japk.v10i2.79>
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J. E. (2018). Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(4), 8.  
<https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/754>
- Manafe, H. A., Yasinto, Y., & Djonu, J. H. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, OCB (Organizational Citizenship Behaviour), dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 384-397.
- Maula, K. A. (2019). Riset Ekonomi Manajemen. *Jurnal Untidar.Riset Ekonomi Manajemen*, 2(2), 71–91.  
<https://www.neliti.com/publications/288828/pengaruh-pengetahuan-dan-pemahaman-tentang-peraturan-perpajakan-pengalaman-dalam>
- Mostafa, E. H., Dr Ezouine, & HADDAD, M. EL. (2017). Cash Flow Cash Flow. *Springer International Publishing AG 2018 “Proceedings of the Mediterranean Symposium on Smart City Applications,”* 2(1), 30–31.  
[https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-319-74500-8\\_81](https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-319-74500-8_81)
- Permana, Y. S. W., & Mujannah, S. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi,

- Dukungan Organisasional dan Sistem Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior DI Bank Jatim. *Management & Accounting Research Journal Global*, 4(1).
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 104. <https://doi.org/10.26418/jebik.v5i2.17144>
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Displin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 6.
- Rahayu, Y. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6, 36-49.
- Rama, P. R., & Asdi, A. (2023). The Influence of Teamwork and Work Discipline on The Performance of Employees of The Operational Division of PT Mustika Alam Lestari Tanjung Priok, North Jakarta. *Ekonomi Syariah (Perbankan, Hukum & Sistem)*, 1(1), 1-10.
- Rosidi, E., Madjid, I., & Dewi, N. N. (2018). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Organizational Behavior Citizenship (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT Laziza Chicken & Pizza. *Ecopreneur*. 12, 1(1), 1-7.
- Saputra, M. R., & Riyadi, S. (2019). Sistem informasi populasi dan historikal unit alat-alat berat pada pt. daya kobelco construction machineryindonesia. *Jurnal Penelitian Dosen FIKOM (UNDA)*, 6(2).
- Sari, I. S. J. (2019). Hakekat, Dinamika Organisasi, Dan Fungsi Pemimpin Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 13(1), 26-37.
- Setiawan, A. A. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Organisasi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(3), 410–417. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i3.4657>
- Shella, S., Ferri, F., Saeky, F. Y., Hidayanti, H., & Putri, Y. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Growth Asia. *Wahana Inovasi: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UISU*, 8(1).

- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>
- Siregar, P., Siregar, M., & Isnaniah. (2020). “Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–13.
- Sudarma, K., & Murniasih, E. (2016). Komitmen Afektif 3 “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif.” *Management Analysis Journal*, 5(1), 24–35.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Alfabeta.
- Sulistiyono, J. (2020). Model Manajemen Pelatihan Tik “Dfh (Daring From Home)” Guru SMA Negeri di Kota Semarang. *Didaktikum*, 20(2), 1–9.
- Sulistyowati, F. E., & Yuwono, S. (2014). *Hubungan antara budaya organisasi dengan Organizational citizenship behaviour (OCB) pada Pegawai dinas pendidikan kota cilegon* (Doctoral dissertation, Universitas muhammadiyah Surakarta).
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Tagumara, Y., Prayekti, P., & Kirana, K. C. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi, Kematangan Emosi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Yogyakarta. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(6), 2999–3014. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i6.2715>
- Tombakan, J. R., Tewel, B., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).

- Ulfa, R. (2021). Variabel penelitian dalam penelitian pendidikan. *Al-Fathonah*, 1(1), 342-351.
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219-232.
- Wibowo, M.Si, I., & Saputra, W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1–19. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i2.111>
- Yayuk, S., & Sugiyono, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan biaya pendidikan terhadap kualitas proses belajar mengajar dan dampaknya dengan kompetensi lulusan SMK di Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(1), 84–96. <https://doi.org/10.21831/amp.v7i1.23758>

# **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1



PROGRAM SARJANA S-1  
**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945  
Jl. Imam Bonjol 161 Semarang

---

Semarang, ..... 2024

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu/Saudara (i) Responden  
di  
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyelesaian program Stara Satu (S1) Jurusan Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Deni Tri Aldianti  
NPM : 201003612012158

Judul skripsi : **Peran *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), Kerjasama Tim, dan Dukungan Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai SMP Negeri 39 Semarang)**

Memohon dengan hormat kepada Bapak.Ibu/Saudara (i) berkenan meluangkan waktunya untuk mengisi lembaran kuesioner ini. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara (i) berikan tidak ada jawaban yang benar atau salah dan terjamin kerahasiannya.

Atas kesediaannya saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,

(Deni Tri Aldianti)

## **I. Identitas Responden:**

1. Nama :
2. Jenis kelamin : L / P (lingkari salah satunya)
3. Usia Anda saat ini : . . . . . tahun.
4. Pendidikan Terakhir:
  - a. SLTP            c. Diploma        e. Pascasarjana
  - b. SMU/SMK    d. Sarjana
5. Masa Kerja: . . . . . tahun

## **II. Petunjuk Pengisian:**

1. Jawablah pernyataan di bawah ini sesuai dengan pendapat bapak /ibu /saudara (i) dan sesuai dengan keadaan yang dialami.
2. Pilihlah jawaban pernyataan dibawah ini dengan memberikan **tanda silang (X)** pada salah satu jawaban.
3. Jawaban yang tersedia berupa angka skala 1 – 5 yang mempunyai arti:.

Keterangan Nilai:

- 5 : SS (Sangat Setuju)  
4 : S (Setuju)  
3 : KS (Kurang Setuju)  
2 : TS (Tidak Setuju)  
1 : STS (Sangat Tidak Setuju)

### III. Daftar Pernyataan

#### Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bersedia berbagi pengetahuan dan keterampilan dengan pegawai lain					
2	Saya dengan sukarela mengambil tanggung jawab tambahan diluar tugas pokok saya					
3	Saya bersedia memberikan bantuan kepada pegawai atau tim lain yang mengalami kesulitan					
4	Saya selalu bersikap sopan dan ramah dalam berkomunikasi dengan pegawai lain					
5	Saya secara aktif terlibat dalam proses pengambilan keputusan di organisasi					

#### Variabel Kerjasama Tim (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bersama-sama pegawai lain berusaha mencapai tujuan yang diharapkan organisasi					
2	Saya selalu bersemangat bersama pegawai lain untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
3	Saya dan masing-masing pegawai memahami peran dan tanggung jawab yang diberikan					
4	Saya merasa puas dengan organisasi dalam memediasi ketika ada konflik, dengan mediator yang netral untuk membantu menemukan solusi					
5	Saya merasa informasi disampaikan secara jelas diantara para pegawai					

Variabel Dukungan Organisasi (X<sub>3</sub>)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya puas dengan cara organisasi mengakui pencapaian kinerja masing-masing pegawai					
2	Pimpinan selalu memberi dukungan dan motivasi kepada semua pegawai					
3	Saya puas dengan kebijakan pimpinan dalam memperhatikan kompensasi yang menjadi hak masing-masing pegawai					
4	Saya selalu menjaga suasana kerja yang kondusif					

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan petunjuk agar tidak melakukan kesalahan					
2	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang sudah ditetapkan					
3	Saya mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan tugas mencari solusi dari permasalahan yang terjadi					
4	Saya menyelesaikan tugas dengan kemampuan maksimal yang saya miliki					
5	Saya selalu berkomunikasi dan berkoordinasi tentang penyelesaian tugas dengan pimpinan					

## Lampiran 2

## DAFTAR RESPONDEN

NO	NAMA	Jenis Kelamin	Usia : ..... Tahun	endidikan Terakhir	Masa Kerja
1	Dyah Fajar Dewayani	Perempuan	53	Sarjana	21 - 25 tahun
2	Muchamad Ubaidi	Laki-laki	33	Sarjana	6 - 10 tahun
3	Indah Heryani, S.Pd	Perempuan	31	Sarjana	6 - 10 tahun
4	Nurul Wakhidah	Perempuan	28	Sarjana	0 - 5 tahun
5	Ari Priyantoko	Laki-laki	30	Sarjana	0 - 5 tahun
6	Sri Mulyati, S Pd	Perempuan	55	Sarjana	16 - 20 tahun
7	Puji Susanti	Perempuan	33	Sarjana	0 - 5 tahun
8	Diah Wulaningrum	Perempuan	45	Sarjana	16 - 20 tahun
9	Suko Dwi Utami	Perempuan	37	Sarjana	0 - 5 tahun
10	Devi Rizky Prastyani	Perempuan	31	Sarjana	6 - 10 tahun
11	Muthohar	Laki-laki	54	Sarjana	16 - 20 tahun
12	Sri Suwandono	Laki-laki	53	Sarjana	21 - 25 tahun
13	Warjono	Laki-laki	57	Pascasarjana	31 tahun ke atas
14	Sri Rejeki	Perempuan	59	Sarjana	31 tahun ke atas
15	Isma Aulia	Perempuan	24	D3	0 - 5 tahun
16	Lilia R Dewi	Perempuan	56	Sarjana	21 - 25 tahun
17	Dwi Marheni	Perempuan	59	Sarjana	26 - 30 tahun
18	ROIS ZAENAL ABIDIN	Laki-laki	40	Sarjana	16 - 20 tahun
19	Esti Richtini	Perempuan	59	Sarjana	31 tahun ke atas
20	Titik Sudarti	Perempuan	59	Sarjana	26 - 30 tahun
21	Farah Anisah Zahra	Perempuan	28	Sarjana	0 - 5 tahun
22	Pramita Wahyu Anastia	Perempuan	32	Sarjana	0 - 5 tahun
23	Fendyka Novan Ulfiansyah	Laki-laki	30	Pascasarjana	6 - 10 tahun
24	Rini Wulandari	Perempuan	52	Sarjana	26 - 30 tahun
25	Dra.Indriati	Perempuan	54	Sarjana	26 - 30 tahun
26	Titik Suryanti	Perempuan	54	Sarjana	21 - 25 tahun
27	Abdul Rohim	Laki-laki	37	Sarjana	0 - 5 tahun
28	Atung Sofia Eka	Perempuan	56	Sarjana	26 - 30 tahun
29	Paómiyatun	Perempuan	54	Sarjana	0 - 5 tahun
30	Agusalim	Laki-laki	53	Pascasarjana	21 - 25 tahun

NO	NAMA	Jenis Kelamin	Usia : ..... Tahun	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
31	Bangkit Satrio Wibowo	Laki-laki	26	D3	0 - 5 tahun
32	Hendro Saputro	Laki-laki	43	Sarjana	26 - 30 tahun
33	Eko Budi Utami	Perempuan	41	D3	26 - 30 tahun
34	Rohmat Haryanto	Laki-laki	55	Sarjana	26 - 30 tahun
35	Irma Yuli Ukriyani	Perempuan	29	Sarjana	0 - 5 tahun
36	Suryani	Perempuan	59	Pascasarjana	31 tahun ke atas
37	Ristono	Laki-laki	57	Sarjana	31 tahun ke atas
38	Nur Hayati	Perempuan	55	Sarjana	26 - 30 tahun
39	Yulistiawan Eka Mahendra	Laki-laki	30	Sarjana	0 - 5 tahun
40	Ria Titien Martina	Perempuan	29	Sarjana	0 - 5 tahun
41	Suprpti	Perempuan	51	Sarjana	26 - 30 tahun
42	Amanah Yuniati	Perempuan	53	Sarjana	21 - 25 tahun
43	M. Agus Khamid Arif	Laki-laki	29	Sarjana	6 - 10 tahun
44	Dyah Ermawati	Perempuan	56	Sarjana	31 tahun ke atas
45	Dyah Retno Ambaryati	Perempuan	54	Sarjana	16 - 20 tahun
46	Annisa Hidayati	Perempuan	32	Sarjana	0 - 5 tahun
47	Budi Priandini	Perempuan	58	Sarjana	31 tahun ke atas
48	Veni Nurlita Sari	Perempuan	28	Sarjana	0 - 5 tahun

Lampiran 3

**HASIL OLAH DATA SPSS**  
**Hasil Uji Validitas**

		<b>Correlations</b>					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.281	.480**	.264	.436*	.719**
	Sig. (2-tailed)		.132	.007	.159	.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.281	1	.187	-.076	.290	.697**
	Sig. (2-tailed)	.132		.322	.689	.121	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.480**	.187	1	.311	.358	.672**
	Sig. (2-tailed)	.007	.322		.094	.052	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.264	.176	.311	1	.067	.674*
	Sig. (2-tailed)	.159	.689	.094		.724	.046
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.436*	.290	.358	.067	1	.661**
	Sig. (2-tailed)	.016	.121	.052	.724		.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1	Pearson Correlation	.719**	.697**	.672**	.367*	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.046	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.671**	.327	.383*	.398*	.710**
	Sig. (2-tailed)		.000	.078	.036	.029	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.671**	1	.365*	.492**	.558**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000		.047	.006	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.327	.365*	1	.492**	.558**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.078	.047		.006	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.383*	.492**	.492**	1	.476**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.036	.006	.006		.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.398*	.558**	.558**	.476**	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	.029	.001	.001	.008		.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.710**	.802**	.722**	.774**	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.572**	.463**	.476**	.741**
	Sig. (2-tailed)		.001	.010	.008	.000
	N	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.572**	1	.758**	.772**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.463**	.758**	1	.690**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.476**	.772**	.690**	1	.862**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.741**	.912**	.869**	.862**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.617**	.463**	.505**	.617**	.783**
	Sig. (2-tailed)		.000	.010	.004	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.617**	1	.500**	.722**	.850**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.463**	.500**	1	.433*	.500**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.010	.005		.017	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.505**	.722**	.433*	1	.577**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.017		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.617**	.850**	.500**	.577**	1	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.783**	.907**	.711**	.800**	.870**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

## Hasil Uji Reliabilitas

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	17.7000	2.148	.554	.432
X1.2	18.4000	1.697	.256	.656
X1.3	17.8000	2.166	.469	.463
X1.4	17.6333	2.723	.144	.604
X1.5	18.2000	2.166	.446	.471

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	18.5667	2.461	.560	.791
X2.2	18.6333	2.240	.677	.757
X2.3	18.6333	2.378	.561	.790
X2.4	18.8000	2.097	.592	.787
X2.5	18.7000	2.217	.647	.764

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	4

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	14.0000	1.862	.552	.891
X3.2	13.7333	1.651	.841	.779
X3.3	13.8000	1.545	.738	.819
X3.4	13.7667	1.702	.753	.812

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	18.2667	2.616	.659	.855
Y.2	18.3000	2.355	.844	.810
Y.3	18.6333	2.723	.552	.880
Y.4	18.3667	2.516	.672	.853
Y.5	18.3000	2.424	.785	.824

## FREKUENSI RESPONDEN

### Jenis\_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	15	31.3	31.3	31.3
	Perempuan	33	68.8	68.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	1	2.1	2.1	2.1
	26	1	2.1	2.1	4.2
	28	3	6.3	6.3	10.4
	29	3	6.3	6.3	16.7
	30	3	6.3	6.3	22.9
	31	2	4.2	4.2	27.1
	32	2	4.2	4.2	31.3
	33	2	4.2	4.2	35.4
	37	2	4.2	4.2	39.6
	40	1	2.1	2.1	41.7
	41	1	2.1	2.1	43.8
	43	1	2.1	2.1	45.8
	45	1	2.1	2.1	47.9
	51	1	2.1	2.1	50.0
	52	1	2.1	2.1	52.1
	53	4	8.3	8.3	60.4
	54	5	10.4	10.4	70.8
	55	3	6.3	6.3	77.1
	56	3	6.3	6.3	83.3
	57	2	4.2	4.2	87.5
58	1	2.1	2.1	89.6	
59	5	10.4	10.4	100.0	
Total		48	100.0	100.0	

### Pendidikan\_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana	41	85.4	85.4	85.4
	Pascasarjana	4	8.3	8.3	93.8
	D3	3	6.3	6.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

### Masa\_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 - 5 tahun	15	31.3	31.3	31.3
	6 - 10 tahun	5	10.4	10.4	41.7
	16 - 20 tahun	5	10.4	10.4	52.1
	21 - 25 tahun	6	12.5	12.5	64.6
	26 - 30 tahun	10	20.8	20.8	85.4
	31 tahun ke atas	7	14.6	14.6	100
	Total	48	100.0	100.0	

## FREKUENSI VARIABEL

### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	8	16.7	16.7	16.7
	5.00	40	83.3	83.3	100.0
Total		48	100.0	100.0	

### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	5	10.4	10.4	12.5
	4.00	16	33.3	33.3	45.8
	5.00	26	54.2	54.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

### X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	12	25.0	25.0	25.0
	5.00	36	75.0	75.0	100.0
Total		48	100.0	100.0	

### X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	6	12.5	12.5	12.5
	5.00	42	87.5	87.5	100.0
Total		48	100.0	100.0	

### X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	21	43.8	43.8	45.8
	5.00	26	54.2	54.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	7	14.6	14.6	14.6
	5.00	41	85.4	85.4	100.0
Total		48	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	9	18.8	18.8	18.8
	5.00	39	81.3	81.3	100.0
Total		48	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	10	20.8	20.8	20.8
	5.00	38	79.2	79.2	100.0
Total		48	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	13	27.1	27.1	29.2
	5.00	34	70.8	70.8	100.0
Total		48	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	11	22.9	22.9	22.9
	5.00	37	77.1	77.1	100.0
Total		48	100.0	100.0	

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	17	35.4	35.4	35.4
	5.00	31	64.6	64.6	100.0
Total		48	100.0	100.0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	11	22.9	22.9	22.9
	5.00	37	77.1	77.1	100.0
Total		48	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	10	20.8	20.8	22.9
	5.00	37	77.1	77.1	100.0
Total		48	100.0	100.0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	10	20.8	20.8	20.8
	5.00	38	79.2	79.2	100.0
Total		48	100.0	100.0	

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	9	18.8	18.8	18.8
	5.00	39	81.3	81.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	10	20.8	20.8	22.9
	5.00	37	77.1	77.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	21	43.8	43.8	43.8
	5.00	27	56.3	56.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	12	25.0	25.0	25.0
	5.00	36	75.0	75.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	10	20.8	20.8	20.8
	5.00	38	79.2	79.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	12	25.0	25.0	25.0

## HASIL REGRESI LINEAR

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 <sup>a</sup>	.650	.626	1.10960

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.494	3	33.498	27.207	.000 <sup>b</sup>
	Residual	54.173	44	1.231		
	Total	154.667	47			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.604	2.397		1.086	.283
	X1	.368	.145	.373	2.534	.000
	X2	.276	.178	.250	2.550	.002
	X3	.310	.173	.259	3.793	.004

a. Dependent Variable: Y

## UJI ASUMSI KLASIK

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0006877
	Std. Deviation	.29363608
Most Extreme Differences	Absolute	.225
	Positive	.108
	Negative	-.225
Test Statistic		.225
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.396	1.767		1.356	.182
	X1	-.258	.107	-.561	-2.415	.070
	X2	.131	.131	.255	.998	.324
	X3	.061	.127	.110	.482	.632

a. Dependent Variable: ABS\_RES

## Uji Multikolinearitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.368	2.720
	X2	.305	3.277
	X3	.381	2.622

a. Dependent Variable: Y

## HASIL UJI HIPOTESIS

### Uji Koefisien Determinasi (R<sub>2</sub>)

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 <sup>a</sup>	.650	.626	1.10960

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

## Uji F

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.494	3	33.498	27.207	.000 <sup>b</sup>
	Residual	54.173	44	1.231		
	Total	154.667	47			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

## Uji t

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.604	2.397		1.086	.283
	X1	.368	.145	.373	2.534	.000
	X2	.276	.178	.250	2.550	.002
	X3	.310	.173	.259	3.793	.004

a. Dependent Variable: Y