

ADMINISTRATIO

JURNAL ILMIAH ADMINISTRASI PUBLIK DAN PEMBANGUNAN

ADMINISTRATIO diterbitkan dua kali setahun oleh Jurusan Administrasi Negara FISIP Universitas Lampung dan Perhimpunan Sarjana Administrasi (Persadi), sebagai salah satu media publikasi gagasan-gagasan dan kajian ilmiah di bidang administrasi publik dan pembangunan. Visi *ADMINISTRATIO* adalah menjadi Jurnal Ilmiah di bidang administrasi publik dan pembangunan yang kredibel, representatif, konsisten dan terakreditasi tinggi.

SUSUNAN PENGELOLA

ADMINISTRATIO

JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK DAN PEMBANGUNAN (JAPP)

Penanggung Jawab : Rahayu Sulistiowati, S.Sos., M.Si.

Dewan Penyunting :
Ketua : Prof. Dr. Yulianto, M.S. (Unila)
Anggota : 1. Dr. Edward Antoni, M.Si. (Persadi Lampung)
 2. Dr. Bambang Utoyo, M.Si.
 3. Dr. Listyo Bawono Irianto, M.Si.(UT Jakarta)
 4. Dr. Noverman Duadji, M.Si.
 5. Meiliyana, S.I.P., M.A.
 6. Dr. Dedy Hermawan, M.Si.

Penyunting Teknis : Izzul Fatchu Reza, S.A.N., M.P.A.
 Simon Sumanjoyo Hutagalung, S.A.N., M.P.A.
 Annisa Utami, S.I.P., M.Si.

Adm & Distribusi : Selvi Diana Meilinda, S.A.N., M.P.A.

Bendahara : Ita Prihantika, S.I.P, M.Si.

Alamat Redaksi:

Gedung B Lt. 1 FISIP Universitas Lampung, Jl. Prof. Sumantri Brojonegoro No.1
 Bandar Lampung, Telp/Fax (0721)70888, e-mail:
journal.administratio@fisip.unila.ac.id

Redaksi menerima tulisan/artikel ilmiah yang belum pernah diterbitkan dalam media cetak ilmiah lainnya. Syarat-syarat, format dan tata penulisan dapat dilihat pada petunjuk bagi penulis yang berada pada lembaran belakang jurnal ini.

DAFTAR ISI

<p>NEGARA DAN PEMERINTAHAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM Khairul Rahman</p>	113
<p>PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI (STUDI PADA UNIVERSITAS LAMPUNG) Betty Indah Rahmawati dan Dewie Brima Atika</p>	123
<p>INTERAKSI STAKEHOLDER DALAM MENANGANI KASUS KEKERASAN ANAK DI KOTA BANDAR LAMPUNG M. Imam Syafei dan Rahayu Sulistiowati</p>	131
<p>IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENCEGAHAN PEMBERANTASAN PENYALAHGUNAAN DAN PEREDARAN GELAP NARKOBA (P4GN) DI PROVINSI LAMPUNG Nadiril Syah</p>	143
<p>REFORMASI BIROKRASI DI ERA PEMERINTAHAN SUSILO BAMBANG YUDHOYONO 2009-2014 Novita Sari dan Nana Mulyana</p>	155
<p>IMPLEMENTASI PROGRAM AKSI NASIONAL GERAKAN MENUJU PJAS YANG AMAN, BERMUTU, DAN BERGIZI OLEH BPOM BANDAR LAMPUNG PADA SEKOLAH DASAR DI KOTA BANDAR LAMPUNG Muhammad Ibnu</p>	167
<p>ANALISIS PEMAHAMAN APARATUR PEMERINTAH DESA MARKISA TERHADAP PRINSIP-PRINSIP GOOD GOVERNANCE Yahnu Wiguno Sanyoto</p>	179
<p>EVALUASI PELAKSANAAN STRATEGI DINAS PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF DALAM PENGEMBANGAN WISATA BAHARI PADA DAERAH TERTINGGAL DI KABUPATEN PESISIR BARAT M. Syaiful Dahlan dan Dian Kagungan</p>	199
<p>EVALUASI STRATEGI KOMISI PEMILIHAN UMUM DALAM MENINGKATKAN PARTISIPASI PEMILIH PEMULA PADA PEMILIHAN UMUM KEPALA DAERAH TAHUN 2015 Siti Muslimah</p>	207

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI (STUDI DI UNIVERSITAS LAMPUNG)

Betty Indah Rahmawati

Jurusan Administrasi Negara FISIP Universitas Lampung

Dewie Brima Atika

Jurusan Administrasi Negara FISIP Universitas Lampung

Email: dw_atika@yahoo.com

ABSTRAK. Penelitian ini membahas tentang pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi di Universitas Lampung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh OCB dan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi di Universitas Lampung. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan survei atau kuesioner. Penelitian ini melibatkan 227 responden yang terdiri dari dosen dan karyawan Universitas Lampung. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda untuk mengetahui keterkaitan antara variabel. Berdasarkan analisis pengaruh OCB dan Organizational Performance Leadership diketahui ada pengaruh yang signifikan dengan melihat koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,227 (22,7%). Uji hipotesis menunjukkan bahwa OCB dan Kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, diketahui dari hasil analisis uji F sebesar 32.909 dan 0,000 yang signifikan. Berdasarkan hasil uji regresi berganda antara OCB dan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi, nilai yang diperoleh untuk koefisien variabel OCB adalah 0,668 (66,8%) dan kepemimpinan sebesar 0,521 (52,1%). Artinya, setiap kejadian kenaikan OCB 1% akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 66,8%, dan jika terjadi kenaikan 1% pada kepemimpinan, maka akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 52,1%.

Kata kunci: kepemimpinan, perilaku organisasi masyarakat, kinerja organisasi

ABSTRACT. This research discusses about the influence of the Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and the leadership towards organizational performance in Universitas Lampung. The purposes of this research is to find out the influence of the OCB and the leadership towards organizational performance in Universitas Lampung. The type of this research is quantitative research with survey or questionnaire. This research was involving 227 respondents that consist of lecturers and staffs of Universitas Lampung. The data analysis that used in this research is multiple regression analysis to find out interrelatedness between the variables. Based on the analysis of the influence of OCB and Organizational Performance Leadership found that there is significant influence by looking at the coefficient of determination (R^2) of 0.227 (22.7%). The hypothesis test indicates that the OCB and Leadership have positive and significant impact on the performance of the organization, it is known from the results of the analysis of the F test of 32.909 and 0.000 of significance. Based on the results of multiple regression test between OCB and leadership to organizational performance, the values are obtained for OCB variable coefficient is 0.668 (66.8%) and the leadership is 0.521 (52.1%). It means any occurrence of 1% increase in the OCB will increase organizational performance by 66.8%, and if there is an increase of 1% on the leadership, it will increase to improve organizational performance of 52.1%.

Keywords: leadership, organizational citizenship behaviour, organizational performance

PENDAHULUAN

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau

kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu

organisasi. Sedangkan, kinerja organisasi merupakan sebuah perbandingan dari apa yang telah dicapai oleh organisasi terhadap apa yang telah ditetapkan sebuah organisasi sebagai tujuan yang akan dicapai. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh tiap-tiap anggota dari organisasi tersebut mempengaruhi kinerja organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor personal atau individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor kontekstual dalam Mahmudi (2005: 20).

Peranan sumber daya manusia atau tiap-tiap individu di organisasi sangatlah penting. Penggerak sebuah organisasi pada dasarnya adalah individu-individu yang terdapat di dalam organisasi, maka penilaian kinerja sebuah organisasi sebenarnya lebih diberatkan pada perilaku setiap individu yang ada di organisasi dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai tujuan organisasi. Terdapat faktor individu dan juga faktor kepemimpinan didalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebuah organisasi. Kedua faktor yaitu faktor individu dan faktor kepemimpinan sangat melekat erat dengan perilaku manusia.

Menurut Robbins (2006: 31) *organizational citizenship behaviour* (OCB) sebagai salah satu bentuk perilaku individu dalam organisasi. *Organizational Citizenship Behaviour* menjadi hal yang menarik untuk diteliti karena menyangkut perilaku dari tiap-tiap individu di dalam organisasi. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi kewajiban kerja formal karyawan, tetapi dapat mendukung fungsi organisasi secara efektif (Robbins, 2006: 31). Tingkat *Organizational Citizenship Behaviour* menurut Organ dalam Djati (2009: 22) dapat dilihat melalui lima dimensi. Dimensi-dimensi tersebut yang mengkuafikasiikan *Organizational Citizenship Behaviour*. Dimensi-dimensi tersebut yaitu, *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy* dan *civic virtue*. Kelima dimensi dari *Organizational Citizenship Behaviour*

dapat meningkatkan kinerja organisasi ketika kelima dimensi tersebut terlihat disetiap individu didalam organisasi. Borman dan Motowidlo dalam Novliadi (2007: 6) pernah mengatakan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan pelumas dari mesin sosial dalam organisasi, dengan kata lain dengan adanya perilaku ini maka interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi.

Selain perilaku individu dalam organisasi ada salah satu faktor yang yang ditemukan oleh beberapa peneliti yaitu faktor kepemimpinan yang mempunyai pengaruh penting dan langsung terhadap kinerja organisasi menurut Katz dan Kahn dalam Elenkov dan Manev (2005: 470). Kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran dalam Robbins (2006: 432). Kepemimpinan haruslah menjadi suatu tonggak yang kuat dalam sebuah organisasi. Syarat dari kepemimpinan yang dikemukakan oleh Kartini Kartono (2005: 36-38) adalah kekuasaan, kewibawaan dan kemampuan. Ketiga syarat yang saling mengikat akan menjadikan kepemimpinan yang berkualitas. Pemimpin yang berkualitas nantinya akan memimpin individu-individu di organisasi. Keterkaitan antara kepemimpinan dan perilaku individu inilah yang nantinya akan dilihat. Kedua faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi tersebut akan menjadi fokus pada penelitian ini.

Melihat dari teori-teori yang telah dijabarkan, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh OCB dan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi di Universitas Lampung. Universitas Lampung merupakan salah satu universitas negeri yang ada di Lampung. Dewasa ini banyak bermunculan unversitas-universitas baru di Provinsi Lampung. Peringkat Universitas Lampung pada saat ini berada ditingkat atas. Dalam hal ini menyangkut tentang perbaikan kualitas sistem yang

ada di Universitas Lampung. Perbaikan kualitas ini dapat digolongkan sebagai hasil yang telah dicapai oleh Universitas Lampung dalam perjalanannya mencapai visi dan misinya.

Dalam menyelenggarakan pendidikan bagi masyarakat, terdapat dua unsur penting yang menjadi ujung tombak bagi industri jasa pendidikan tinggi yaitu ujung tombak yang pertama adalah tenaga edukasi, meningkatkan kualitas tenaga edukasi adalah suatu keniscayaan bagi industri perguruan tinggi untuk dapat bersaing dan direspon oleh pasar menurut Prabasmoro dalam Djati (2009: 20). Ujung tombak kedua adalah tenaga administrasi. Peranan yang dilakukan oleh tenaga administrasi sangat penting menyangkut pelayanan kepada mahasiswa. Umur Universitas Lampung yang sudah mencapai angka yang cukup tua, maka pelayanan prima dari tenaga kerja dan staff-staff yang ada di Universitas Lampung haruslah juga mengalami peningkatan. Hal tersebut akan membuat Universitas Lampung menjadi lebih mengukirkan namanya di jajaran universitas-universitas terbaik. Penelitian ini penting dilakukan untuk melihat pengaruh tingkat OCB pada Universitas Lampung dan juga faktor kepemimpinan terhadap kinerja organisasi agar Universitas Lampung dapat bersaing dengan penyelenggara pendidikan yang lainnya.

LANDASAN TEORI

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR

Organ dalam Djati (2009:22) memberikan pengertian OCB sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual untuk meningkatkan efiseinsi kinerja organisasi dengan membantu tujuan dari produktifitas individu pegawai. Menurut Organ dalam Djati (2009: 22), OCB adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. OCB adalah perilaku karyawan

yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal menurut Organ dalam Ahdiyana (2006: 2).

Menurut Podsakoff et al. Dalam Ahdiyana (2006: 7), OCB dapat mempengaruhi keefektifan organisasi karena beberapa alasan. Pertama, OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja. Kedua, OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas manajerial. Ketiga, OCB dapat membantu mengefisienkan penggunaan sumberdaya organisasional untuk tujuan-tujuan produktif. Keempat, OCB dapat menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumberdaya organisasional untuk tujuan-tujuan pemeliharaan karyawan. Kelima, OCB dapat dijadikan sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas-aktivitas koordinasi antara anggota-anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja. Keenam, OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan SDM-SDM handal dengan memberikan kesan bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang lebih menarik. Ketujuh, OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi. Dan terakhir, OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan-perubahan lingkungan bisnisnya.

Organ dalam Djati (2009: 22) menerangkan, terdapat 5 dimensi dalam OCB, yaitu altruism (ketidak egoisan), *conscientiousness* (sifat berhati-hati), *sportsmanship* (sikap sportif), *courtesy* (kesopanan), dan *civic virtue* (moral masyarakat).

KEPEMIMPINAN

Seorang pemimpin yang sebenarnya pasti memiliki jiwa kepemimpinan didalam jiwanya. Seorang pemimpin harus dapat menyusun arah strategi dan juga memelihara suatu organisasi agar kondusif dalam mencapai tujuannya. Robbins (2006: 432) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi

kelompok menuju pencapaian sasaran. Sumber dari pengaruh ini dapat bersifat formal, seperti yang disajikan oleh kepemilikan peringkat manajerial dalam organisasi. Terry dan Rue (1992: 192) mengatakan kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang atau pemimpin, untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu.. Menurut United Nation Development Programmes (UNDP) seorang pemimpin harus mampu menjawab enam pertanyaan yang fundamental yaitu apa visi organisasi dan apa yang dilihat di masa depan dan apa kegiatan yang selalu disepakati bersama (*vision*), apa misi organisasi dan bagaimana organisasi tetap eksis dan bertahan hidup (*mission*), apa aktivitas organisasi dipercaya dan dinilai (*values*), apa pedoman yang diberikan kepada pegawai dan bagaimana pegawai menetapkan kualitas layanan (*policy*), dalam jangka panjang dan jangka pendek apakah hasil kerja dapat mencapai visi, misi dan tujuan (*objectives and goals*), dan bagaimana pegawai digerakkan ke visi, misi, tujuan dan sasaran (*methodology*) dalam Gaspersz (1997: 26).

Faktor kepemimpinan yang mempunyai pengaruh penting dan langsung terhadap kinerja organisasi menurut Katz dan Kahn dalam Elenkov dan Manev (2005: 470). Dari pemaparan Katz dan Kahn dapat dilihat bahwa ada keterkaitan antara faktor kepemimpinan dan juga kinerja organisasi, namun seberapa besar pengaruh dan keterkaitan tersebut belum dapat dilihat. Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh individu yang ada di dalamnya, dari tiap-tiap individu akan dipastikan ada seorang pemimpin yang memimpin sebuah tim yang akan membantu sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kartono (2005: 36-38) mengatakan bahwa persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dalam tiga hal penting, yaitu:

a. Kekuasaan, yaitu otoritas dan legalitas yang memberikan kewenangan kepada pemimpin guna

mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.

- b. Kewibawaan adalah kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
- c. Kemampuan, yaitu segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan/keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

KINERJA ORGANISASI

Kinerja merupakan kata-kata yang populer dikalangan publik. Menurut Rasul dalam Thoyibatun (2009: 251) kinerja instansi diartikan sebagai efektifitas operasional organisasi dari segi manajerial dan ekonomi, atau kesesuaian kinerja karyawan selaku penanggung jawab organisasi dengan standar yang ditentukan. Sedangkan menurut Surjadi (2009: 7) kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Menurut Chaizi Nasucha dalam Pasolong (2007: 177), kinerja organisasi adalah sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhan secara efektif.

Menurut BPKP (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan) dalam Mahsun (2006: 33), cakupan pengukuran kinerja sektor publik harus mencakup item-item sebagai berikut :

- a. Kebijakan (*policy*), untuk membantu pembuatan maupun pengimplementasian kebijakan.
- b. Perencanaan dan penganggaran (*planning and budgeting*), untuk membantu perencanaan dan penganggaran atas jasa yang diberikan

dan untuk memonitor perubahan terhadap rencana.

- c. Kualitas (*quality*), untuk memajukan standarisasi atas jasa yang diberikan maupun keefektifan organisasi.
- d. Kehematan (*economy*), untuk *me-review* pendistribusian dan keefektifan penggunaan sumber daya.
- e. Keadilan (*equity*), untuk meyakini adanya distribusi yang adil dan dilayani semua masyarakat.
- f. Pertanggungjawaban (*accountability*), untuk meningkatkan pengendalian dan mempengaruhi pembuatan keputusan.

HIPOTESIS

- a. $H_0 : \alpha = 0$ Faktor *Organizational Citizenship Behaviour* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi
 $H_a : \alpha \neq 0$ Faktor *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi
- b. $H_0 : \alpha \neq 0$ Faktor kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi
 $H_a : \alpha \neq 0$ Faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi
- c. $H_0 : \alpha = 0$ Faktor *Organizational Citizenship Behaviour* dan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi
 $H_a : \alpha \neq 0$ Faktor *Organizational Citizenship Behaviour* dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang bersifat kuantitatif asosiatif yang merupakan suatu pembuktian atau pengujian yang dimulai dengan teori-teori atau hipotesis.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi yang peneliti gunakan sebagai objek penelitian adalah tenaga

kependidikan dan tenaga pendidik Universitas Lampung yang berjumlah 2126 orang (dalam buku 50 tahun DIES NATALIS Unila Emas - Tahun 2015 dan Rekapitulasi Dosen Unila Berdasarkan Jabatan Fungsional).

Proportional sampling yang dapat memberikan landasan generalisasi yang lebih dapat di pertanggung jawabkan dari pada cara pertama dalam Kasmiran (2010: 261-262). Teknik *sampling* proporsional yaitu sampel yang dihitung berdasarkan perbandingan dalam Usman (2006:185). Teknik ini digunakan apabila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional dalam Sugiyono (2013: 120). Tingkat kesalahan dalam penelitian ini adalah 5%, dengan tingkat kepercayaan 95%. Dalam menentukan jumlah sampel maka di tarik rumus yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael dalam Sugiyono (2013: 126) :

$$s = \frac{\phi^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \phi^2 \cdot P \cdot Q}$$

Hasil dari penghitungan rumus diatas adalah: 226,8. Sehingga dibulatkan menjadi 227.

METODE PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah kuesioer/ angket. Pertanyaan dan pernyataan yang tertulis pada angket berdasarkan indikator yang diturunkan pada setiap variabel tertentu. Angket akan disebar dan diisi oleh para responden (tenaga pendidik dan kependidikan di Universitas Lampung).

PENGUKURAN VARIABEL

Penelitian ini melibatkan sampel yaitu tenaga pendidik dan kependidikan Universitas Lampung dengan melihat perilaku mereka terhadap aktivitas sehari-harinya dan terhadap organisasi yang menaunginya, yaitu Universitas Lampung. Penentuan skor yang digunakan atas jumlah pertanyaan yang diajukan pada reponden adalah dengan skala *Likert* dengan kriteria sebagai berikut.

Kode	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Ragu-ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

TEKNIK ANALISIS DATA

Penganalisisan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif. Menurut Sugiono (2013: 208) yang termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase. Fungsi dari analisis deskriptif yaitu untuk menyederhanakan atau meringkas kumpulan data hasil pengukuran sedemikian rupa sehingga kumpulan data tersebut berubah menjadi informasi yang berguna.

ANALISIS KUANTITATIF

Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa program aplikasi computer yaitu SPSS versi 20. Dengan menggunakan alat bantu tersebut peneliti mengelola hasil dari regresi berganda, uji t, uji F, uji R² atau uji determinasi dan uji asumsi klasik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia dan kelompok pekerjaan. Dari seluruh sampel sejumlah 227 orang yang diteliti, semuanya dapat mengisi dan mengembalikan angket yang diberikan.

Karakteristik responden penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mayoritas, yaitu 121 (53,3%) responden adalah laki-laki.
- 2) Mayoritas, 82 (36,1%) responden berusia 37-46 tahun.
- 3) Sebagian besar, 122 (53,7%) responden adalah tenaga pendidik/dosen.

No.	Variabel Penelitian	Mean	Kategori
1.	X1 OCB	3,81	Baik
2.	X2 Kepemimpinan	3,86	Baik
3.	Y Kinerja Organisasi	3,53	Baik

HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

Hipotesis 1

Dalam penelitian ini hipotesis pertama berbunyi "Faktor *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi Universitas Lampung". Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS 20 diperoleh t hitung sebesar 3,790 yang lebih besar dari t tabel 1,970. Dilihat dari tingkat signifikansi sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,005 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal tersebut berarti faktor *Organizational Citizenship Behaviour* yang ada di tiap individu tenaga pendidik dan kependidikan Universitas Lampung memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi Universitas Lampung. Pengaruh tersebut juga diperkuat dengan nilai B yaitu sebesar 0,668 atau 66,8%. Dalam interpretasi data dapat diketahui bahwa tingkat hubungan *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Organisasi pada posisi sedang yaitu 0,403, karena posisi tersebut terdapat pada interval 0,400 - 0,599.

Hipotesis 2

Hipotesis kedua berbunyi "Faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Universitas Lampung". Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS 20 diperoleh t hitung sebesar 4,342 yang lebih besar dari t tabel 1,970. Dilihat dari tingkat signifikansi sebesar

0,000 dimana lebih kecil dari 0,005 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut berarti faktor Kepemimpinan yang ada di tiap individu tenaga pendidik dan kependidikan Universitas Lampung memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi Universitas Lampung. Pengaruh tersebut juga diperkuat dengan nilai B yaitu sebesar 0,521 atau 52,1%. Dalam interpretasi data dapat diketahui bahwa tingkat hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi pada posisi sedang yaitu 0,421, karena posisi tersebut terdapat pada interval 0,400 - 0,599.

Pengaruh dari faktor-faktor Kepemimpinan terhadap kinerja organisasi terlihat signifikan dari hasil penelitian ini, maka dalam hal meningkatkan kinerja organisasi harus meningkatkan pula faktor-faktor Kepemimpinan. Dengan adanya tingkat Kepemimpinan yang baik maka akan mampu meningkatkan kinerja organisasi dari Universitas Lampung. Pada faktor Kepemimpinan dapat dinilai sudah baik karena dilihat dari nilai mean yang dihasilkan yaitu sebesar 3,86 yang berada pada interval 3,41-4,20.

Hipotesis 3

Hipotesis ketiga berbunyi "Faktor *Organizational Citizenship Behaviour* dan faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Universitas Lampung". Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (X1) dan Kepemimpinan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi (Y) dengan nilai F hitung yaitu sebesar 32,909 jauh lebih besar dari pada F tabel yaitu sebesar 3.883 dan nilai probabilitas yaitu sebesar 0.000 jauh lebih kecil dari alpha yaitu 0,05.

Berdasarkan perhitungan regresi berganda yang telah dilakukan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (X1) dan Kepemimpinan (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja organisasi (Y) sebesar 0.227 atau 22,7%. Sedangkan sisanya sebesar 77,3% (100% -

22,7 %) dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak masuk dalam penelitian ini, misalnya faktor tim tim yang meliputi: kualitas dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim, faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja organisasi dan faktor Faktor kontekstual/situasional, meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 20 dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal penting dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Tingkat OCB pada tenaga pendidik dan kependidikan Universitas Lampung sudah baik.
- 2) Tingkat kepemimpinan tenaga pendidik dan kependidikan Universitas Lampung sudah baik.
- 3) Tingkat kinerja organisasi Universitas Lampung sudah baik.
- 4) OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi
- 5) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi
- 6) OCB dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

- a. Sebaiknya sifat sportivitas dari setiap tenaga pendidik dan kependidikan Universitas Lampung (seperti saling membantu sesama rekan kerja dan tidak mengeluh dalam melaksanakan pekerjaannya) harus lebih ditingkatkan sehingga partisipasi setiap tenaga pendidik dan kependidikan Universitas Lampung akan tergambar lebih nyata

- demikian lebih meningkatkan kinerja Universitas Lampung.
- b. Peningkatan kualitas kepemimpinan di Universitas Lampung, kepemimpinan seharusnya disesuaikan dengan kondisi tenaga pendidik dan kependidikan Universitas Lampung sebaiknya mengarah ke pemimpin yang mempunyai kharismatik yang tinggi agar dapat memotivasi anggotanya dalam mencapai visi dan misi serta pemimpin yang partisipatif dan memiliki keterampilan yang beragam.
 - c. Universitas Lampung harus meningkatkan kepedulian terhadap setiap tenaga pendidik dan kependidikan agar dapat meningkatkan kinerja organisasi. Karena sudah dibuktikan dalam penelitian ini, jika *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Universitas Lampung. Kepedulian tersebut dapat berupa kepedulian atas hak-hak pegawai, kepedulian terhadap partisipasi kerja pegawai dan kepedulian lain yang menyangkut tiap pegawai Universitas Lampung. Kepedulian yang tinggi akan para pegawainya dapat membuat para pegawai lebih giat dalam bekerja.
 - d. Universitas Lampung melalui pimpinan-pimpinan unit kerja sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerjanya agar tidak terjadi kesenjangan sosial dan pendiskriminasian antar pegawai.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Ahdiyana, Marita. 2006. *Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi*. Jurnal Efisiensi, Vol X, Feb 2010.
- Djati, S. Pantja. 2009. "Pengaruh Moral dan Komitmen Staf Administrasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Service Quality di Universitas Swasta Surabaya - Indonesia." Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol 7. No 3. Agustus 2009.
- Elenkov, S.D dan Manev. 2005. *Effects of Leadership on Organizational Performance*, New York Institute of Technology 1855 Broadway. USA: New York, NY 10023.
- Gaspersz, Vincent. 1997. *Manajemen Kualitas*. Jakarta : PT Gramedia.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmiram, Moh. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*. Malang: UIN-Maliki Pers.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : BPFE - Yogyakarta.
- Novliadi, Ferry. 2007. "Organizational Citizenship Behaviour Karyawan Ditinjau dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan Dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional." *USU Respository* 2008.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Makassar. Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku organisasi*. Jakarta : PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan -cet. 18*. Bandung : Alfabeta.
- Surjadi. 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung. PT Rafika ADITAMA.
- Terry, George R dan Rue, Leslie W. 2000. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Toyibatun, Siti. 2009. *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Tidak Etis Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Serta Akibatnya Terhadap Kinerja Organisasi*. Jurnal Ekonomi dan Keuangan. YKPN.