

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI BARAT

Sriastuti^{*1}, Andi Ririn Oktaviani², Giri Dwinanda³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}sri2612astuti@gmail.com, ²ririn@stienobel-indonesia.ac.id, ³giridwinanda@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat, dibimbing Andi Ririn Oktaviani dan Giri Dwi Nanda. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) Pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai. 2) Pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. 3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. (4) Pengaruh secara simultan antara variabel organizational citizenship behavior, kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada 60 responden. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menguji hipotesis yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, Uji T, Uji F, dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Secara simultan variabel organizational citizenship behavior, kualitas kehidupan kerja, dan motivasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat.

Kata kunci : Organizational Citizenship Behavior, Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Influence of Organizational Citizenship Behavior, Quality of Work Life and Motivation on the Performance of Employees of the West Sulawesi Provincial Transmigration Service, supervised by Andi Ririn Oktaviani and Giri Dwi Nanda. This study aims to analyze 1) The effect of organizational citizenship behavior on employee performance. 2) The influence of the quality of work life on employee performance. 3) The effect of motivation on employee performance. (4) The simultaneous influence of organizational citizenship behavior, quality of work life and motivation on the performance of employees of the Transmigration Office of West Sulawesi Province. This research uses quantitative methods. This study distributed questionnaires to 60 respondents. The method used is a quantitative method by testing the hypothesis, namely the validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis, T-test, Ftest, and the coefficient of determination. The results of the study show that (1) The Organizational citizenship behavior has a positive and significant effect on employee performance. (2) The quality of work life has a positive and significant effect on employee performance variables. (3) The Motivation has a positive and significant effect on employee performance. (4) The Simultaneously the organizational citizenship behavior, quality of work life, and motivation variables have a positive and significant effect on employee performance, the transmigration office of West Sulawesi Province.

Keywords : Organizational Citizenship Behavior, Quality of Work Life, Employee Motivation and Performance.

PENDAHULUAN

Peranan manusia sangat penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Organisasi haruslah memiliki kemampuan dalam berbagai macam aspek dan dapat merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai Nawawi, (2015). Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang mampu mewujudkan perubahan dan memiliki ciri-ciri yang mampu bergerak lebih cepat, sadar tentang pentingnya peningkatan keterlibatan para anggota organisasi, orientasi organisasi yang berhasil adalah organisasi yang strukturnya menjurus pada bentuk yang semakin datar dan bukan piramidal. Organisasi membutuhkan perencanaan strategis agar keberhasilan tersebut dapat tercapai Nashori, (2015). Perencanaan strategis tersebut juga diharapkan akan dapat meningkatkan nilai tambah organisasi (Hidayat, M., 2022).

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku yang dilakukan oleh pegawai yang meningkatkan keefektifan organisasi, tetapi bukan merupakan tanggung jawab formal orang tersebut (King, 2015). Seringkali disebut juga dengan kinerja kontekstual, *Organizational Citizenship Behavior* dapat berupa perilaku datang lebih awal, pulang lebih akhir dan membantu kolega mengerjakan tugas. beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Sofyandi, 2018). Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang sering disebut perilaku OCB dapat berupa perilaku menolong rekan kerja yang sedang kerepotan dalam pekerjaannya, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu rekan sejawat yang pekerjaannya overload, membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat tidak masuk, tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim atau lalu lintas, membantu proses orientasi pegawai baru meskipun tidak diminta, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan diluar pekerjaan kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas- aktivitas mengeluh dan mengumpat, memberikan perhatian terhadap pertemuan- pertemuan yang dianggap penting (Sofyandi, 2018).

Berdasarkan hasil observasi awal dikantor Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat fenomena yang peneliti temukan yaitu *Organizational Citizenship Behavior* pegawai masih perlu ditingkatkan. Masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat untuk bekerja dan beberapa pegawai tidak memberi kabar apabila berhalangan datang ke kantor. Ketika ada suatu permasalahan yang dialami pada salah satu pegawai terkait tugas pokok dan fungsinya, pegawai yang yang lain tidak memberikan solusi atau saran secara langsung tetapi menyarankan agar penyelesaian masalah tersebut didiskusikan dengan pimpinan, sehingga pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya kurang saling membantu atau kurang bekerja sama.

Selain pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat, pengaruh lainnya adalah *Quality of Worklife*. Kualitas kehidupan kerja, menurut Winardi (2014) menyatakan bahwa: Kualitas kehidupan kerja adalah tingkat dimana para anggota organisasi kerja mampu memenuhi kebutuhan pribadi melalui pengalaman mereka didalam organisasi dimana mereka bekerja, dan para pegawai dapat mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Selanjutnya, Siagian (2014) menyatakan bahwa, sebagai suatu konsep kualitas kehidupan kerja dapat dikatakan sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui mana para pekerja turut diberi kesempatan untuk menemukan cara mereka bekerja dan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan

berbagai sasarannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan istilah umum yang meliputi perasaan seseorang yang meliputi setiap dimensi kesejahteraan/upah, keamanan, kondisi kerja organisasi dan hubungan antar pegawai maupun dengan organisasi/instansi, kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para pegawai untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi.

Dari hasil observasi awal pada Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat ditemukan fenomena yaitu kualitas kehidupan kerja pada instansi tempat bekerja masih belum sepenuhnya baik. Terdapat beberapa pegawai yang merasa bahwa besaran tunjangan kinerja untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) belum sepenuhnya layak untuk kesejahteraan hidup pegawai. Sedangkan gaji untuk pegawai honorer yang masih dibawah besaran Upah Minimum Provinsi (UMP).

Selain pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, dan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Worklife*) yang mempengaruhi kinerja pegawai dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat, pengaruh lainnya yaitu motivasi. Sejalan dengan pendapat *Mathis & Jackson* (2015) mengatakan, motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seorang akan melakukan suatu tindakan untuk satu hal dalam mengapai tujuannya, dan tidak akan sia-sia dan ini diperkuat dengan pendapat Mangkunegara (2014) yang mengemukakan bahwa pengertian motivasi adalah membangkitkan semangat bawahan agar mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan ketrampilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, Ira Rahmadita (2013). Selanjutnya Ayu Permatasary (2018), mengemukakan bahwa motivasi yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi instansi dan akan mempengaruhi hasil kerja para pegawai, sehingga orang yang tidak mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi. Pada umumnya setiap instansi pemerintah mempunyai harapan yang besar agar pegawainya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik, efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan observasi pada kantor Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat, dimana peneliti menemukan fenomena adanya beberapa pegawai yang masih perlu meningkatkan kinerjanya. Masalah lain terkait dengan motivasi pegawai yaitu masih ada beberapa pegawai yang tidak memiliki tujuan yang jelas terhadap apa yang ia lakukan. Hal tersebut terjadi karena tidak adanya motivasi para aparatur dalam perencanaan pekerjaan jangka panjang sehingga cenderung bekerja berdasarkan tugas yang diberikan saat itu saja.

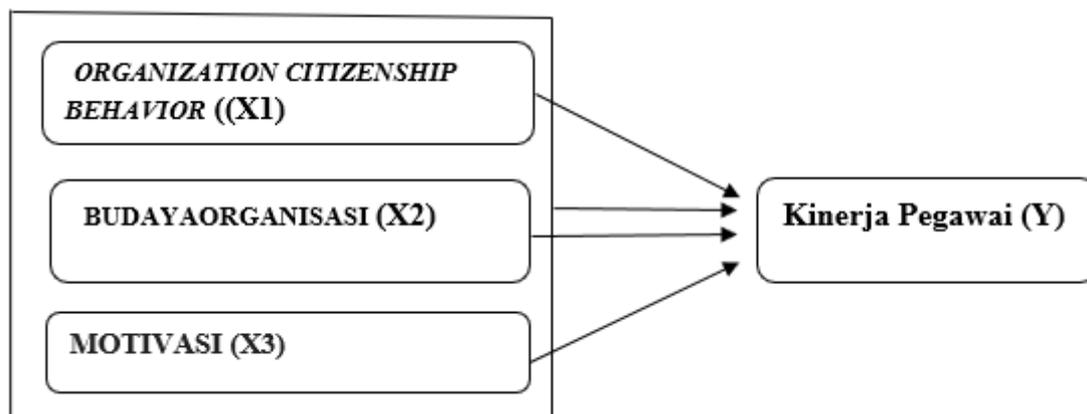
Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat, nampaknya masih ada kendala yang dihadapi. Kinerja pegawai sangat berperan dalam kemajuan organisasi, yang menurut Mangkunegara (2014) menegaskan bahwa "Kinerja pegawai adalah hasil kerja (prestasi kerja) secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2015) kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada organisasi melalui kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran

ditempat kerja dan sikap profesionalismenya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan disiplin dan motivasi serta tingkatan kepuasan pegawai merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2016). Berdasarkan uraian diatas dan beberapa teori yang mendukung penelitian, maka penulis mengangkat judul penelitian yaitu: “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti akan melakukan penelitian guna untuk mendapatkan gambaran mengenai kinerja pegawai dinas transmigrasi provinsi Sulawesi Barat. Untuk dapat membahas penelitian ini maka peneliti memberikan gambaran kerangka konseptual penelitian.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga Organizational Citizenship Behavior, berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dinas Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat.
2. Diduga Kualitas kehidupan Kerja, berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dinas Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat.
3. Diduga Motivasi, berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dinas Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat.
4. Diduga Organizational Citizenship Behavior, Kualitas kehidupan Kerja dan Motivasi, berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat..

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang terdiri dari: data primer yang dalam penelitian ini akan diperoleh data dari responden, melalui kuesioner yang disebarkan dan datasekunder yaitu berupa literatur-literatur kepustakaan yang digunakan sebagai dasar teori yang relevan dengan masalah yang diteliti dan penelitian-penelitian sebelumnya.

Di dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh Pegawai dinas Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini menggunakan seluruh anggota

populasinya yaitu sampel total (*total sampling*) atau sensus. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan: kuesioner dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada pegawai pegawai dinas Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang di dahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil olahan data untuk uji validitas, maka dapat dikatakan bahwa ketiga variabel (X) yaitu sebagai *organizational citizenship behavior* (X1) kemudian variabel Kualitas kehidupan kerja sebagai (X2) dan variabel motivasi sebagai (X3) dapat dikatakan valid, karena r-tabel lebih besar dari r-hitung. Begitu pula pada variabel (Y) valid karena menurut Sugiyono (2016) menerangkan bahwa validitas menunjukkan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Sedangkan pada tabel uji validitas hasil olahan data dengan menggunakan SPSS menunjukkan valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
Kinerja pegawai(Y)	1	0,890	0.2542	0.000	Valid
	2	0,638	0.2542	0.000	Valid
	3	0,624	0.2542	0.000	Valid
	4	0,846	0.2542	0.000	Valid
	5	0,834	0,5242	0,000	Valid
<i>organizational citizenship behavior</i> (X1)	1	0,652	0.2542	0.000	“Valid
	2	0,914	0.2542	0.000	“Valid
	3	0,807	0.2542	0.000	“Valid
	4	0,909	0.2542	0.000	“Valid
Kualitas kehidupan kerja (X2)	1	0,851	0.2542	0.000	“Valid
	2	0,857	0.2542	0.000	“Valid
	3	0,829	0.2542	0.000	“Valid
	4	0,857	0.2542	0.000	“Valid
MOTIVASI (X ₃)	1	0,861	0.2542	0.000	“Valid
	2	0,918	0.2542	0.000	“Valid
	3	0,873	0.2542	0.000	“Valid
	4	0,751	0.2542	0.000	“Valid

Sumber data; hasil olahan data 2023

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dengan melakukan pengujian instrumen, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan perbandingan *Cronbach's Alpha dengan angka > 60* (Sugiono 2016). Hasil uji reliabelitas memberikan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* dimana ketiga variabel (X) yang telah dilakukan pengukuran

memberikan hasil diatas angka 60 sehingga dikatakan bahwa hasil uji reliabilitas adalah reliabel, untuk melihat hasil uji reliabilis dapat dilihat pada tabell di bawah ini;

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,886	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X ₁)	0,844	Reliabel
Kualitas kehidupan kerja (X ₂)	0,870	Reliabel
Motivasi (X ₃)	0.870	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2023

Pada tabel di atas jelas bahwa uji reliabilitas yang telah di uji dapat dikatakan bahwa semua variabel, baik variabel bebas (X), yaitu variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X₁), Kualitas kehidupan kerja (X₂) maupun variabel Motivasi dan variabel terikat kinerja pegawai (Y) mempunyai hasil diatas > 60 sehingga dikatakan bahwa instrument yang digunakan adalah reliabilitas dan dapat diandalkan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Regresi	Standar Error	Koef. Beta	t hit	Sig.
Constanta	0.952	1.208		0.434	0,434
<i>Organization Citizenship Behavior</i> (X ₁)	0,366	0,064	0,361	5.738	0,000
Kualitas kehidupan Kerja (X ₂)	0,333	0,066	0,328	5.031	0,000
Motivasi (X ₃)	0,471	0,502	0,339	5.539	0,000

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil data SPSS versi 25 diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi

$$Y = 0,952 + 0,366 X_1 + 0,333 X_2 + 0,471 X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai konstanta 0,952 mempunyai arti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu *Organization Citizenship Behavior* (X₁), Kualitas kehidupan Kerja (X₂) dan Motivasi (X₃), itu mengalami kenaikan kinerja pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat. maka akan mengalami kenaikan dengan nilai 0,614 dengan ketentuan variabel lain konstan tidak berubah.
2. β_1 (nilai koefisien regresi X₁) 0.366 mempunyai arti bahwa jika variabel *Organization Citizenship Behavior* (X₁) meningkat sebesar 1 satuan, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat akan meningkat sebesar 0.366.
3. β_2 (nilai koefisien regresi X₂) 0,333 mempunyai arti bahwa jika variabel Kualitas

kehidupan Kerja(X2) meningkat sebesar 1 satuan, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat akan meningkat sebesar 0,333.

4. β_3 (nilai koefisien regresi X3) 0,471 mempunyai arti bahwa jika Motivasi (X3) meningkat sebesar 1 satuan, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat (Y) juga akan meningkat sebesar 0,471.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji t (Secara Parsial)

No	Variabel	Nilai Thitung	Sig	Kesimpulan
1	<i>Organization Citizenship Behavior</i> (X1)	5.639	0,000	Signifiikan
2	Kualitas kehidupan kerja (X2)	6.183	0,000	Signifiikan
3	Motivasi(X3)	4.508	0,000	Signifikan

Sumber : Data Diolah, 2023

Uji t, menunjukkan bahwa hasil pengujian pengaruh variabel *Organization Citizenship Behavior*, *Kualitas kehidupan kerja* dan Motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat. secara parsial memiliki nilai t hitung berturut-turut yaitu *Organization Citizenship Behavior* sebesar 5.639 yang dapat diartikan bahwa *Organization Citizenship Behavior* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat. Untuk variabel Kualitas kehidupan Kerja mempunyai nilai sebesar 6.183 yang dapat diartikan bahwa dan variabel Kualitas kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat, pada variabel Motivasi sebesar 4.508 sehingga dapat diartikan bahwa dan variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Secara Simultan (Uji-F)

Model	Sum Squares	DF	Rata-Rata Kuadrat	F hit	Sig.
Regresi	286.996	3	1.227	77.938	0.000 ^b
Residual	66.738	56			
Total	355.733	59			

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian pengaruh variabel *Organization Citizenship Behavior*, Kualitas kehidupan kerja, dan Motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat. Secara simultan memiliki nilai F hitung sebesar 77.938 dengan nilai signifikan F sebesar 0,000. Berdasarkan nilai signifikan F tersebut, menunjukkan bahwa lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 sehingga

dapat disimpulkan bahwa *Organization Citizenship Behavior*, *Kualitas* kehidupan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.898 ^a	.807	.796	1.108	1.878
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber data :Hasil Olahan data 2022

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.807 yang dapat diartikan bahwa semua variabel-variabel bebas/independen (X) yang meliputi; *Organizational Citizenship Behavior*, *Kualitas* kehidupan kerja dan Motivasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 80,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Organization Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan dengan hasil penelitian maka terdapat Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat, hal ini dapat terlihat dari hasil penyebaran kuesioner dimana responden menjawab (55%) dapat diartikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* yang diterapkan pada Kantor Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat berjalan sesuai dengan karakteristik dalam operasional lapangan, begitu pula pada hasil uji t dapat disimpulkan variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat.

Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat, hal ini disebabkan, karena setiap pegawai mempunyai tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan, pegawai bekerja melebihi waktu yang ditentukan meskipun tidak ada yang mengawasi. Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Delima 2020, Pengaruh OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas transmigrasi dan tenaga kerja, Kota Pematang Siantar. Hasil riset membuktikan ada pengaruh positif antara OCB dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor dinas transmigrasi dan tenaga kerja Kota Pematangsiantar.

Hasil penelitian tersebut diatas, di kaitkan dengan teori *Organizational Citizenship Behavior*, oleh Djastuti et.al, (2018), bahwa *Organization Citizenship Behaviour* OCB merupakan konsep global yang mengandung semua perilaku positif yang relevan dari anggota organisasi. OCB mampu mengatur saling ketergantungan, antara masing-masing anggota unit kerja, sehingga dapat meningkatkan pencapaian hasil yang kolektif;

mengurangi kebutuhan organisasi dalam mengorbankan sumber daya langka dengan fungsi pemeliharaan sederhana, karena mampu membebaskan sumber daya dari produktivitas, dan memperbaiki kemampuan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan pembebasan waktu untuk perencanaan efisiensi yang lebih, penjadwalan, pemecahan masalah dan lain-lain.

Berdasarkan dari hasil penelitian di kaitkan dengan teori maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dalam organisasi untuk meningkatkan produktivitas rekan kerja, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi, membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi mempertahankan pegawai terbaik, meningkatkan stabilitas dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dengan hasil penelitian maka terdapat Pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat, hal ini dapat terlihat dari hasil penyebaran kuesioner yang diedarkan kepada responden yang dapat disimpulkan bahwa jawaban responden pada variabel Kualitas kehidupan kerja, dengan jawaban rata-rata (56%) hal ini dapat dimaknai bahwa Kualitas kehidupan kerja dapat menunjang terhadap pencapaian kinerja. begitu pula pada hasil uji t yang dapat disimpulkan variabel Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat.

Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat, hal ini disebabkan karena Komunikasi diantara pegawai sudah berjalan dengan baik, sehingga para rekan kerja saling membantu dalam pelaksanaan pekerjaan, Pegawai bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat, dan ditunjang dengan fasilitas yang memadai dalam pelaksanaan tugas. Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Anugrah 2017, Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dinas transmigrasi dan tenaga kerja Kabupaten Sampang, Begitupula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasmalawati 2017, Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Implikasi praktis dari penelitian ini adalah semakin tinggi kehidupan kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hal ini selanjutnya dapat membuat pegawai lebih produktif dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Hasil penelitian tersebut diatas, sesuai dengan teori Stewart (2007), menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja menyangkut persepsi pegawai bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan memperoleh kesempatan pertumbuhan. Kualitas kehidupan kerja merupakan filosofi manajemen yang bertujuan meningkatkan martabat pegawai, memperkenalkan perubahan budaya, memberikan kesempatan pertumbuhan dan pengembangan. Hasil penelitian yang didasari dengan teori yang mendasari penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas kehidupan kerja merupakan konsep dalam perkembangan ilmu perilaku organisasi, dan menjadi bahasan yang penting dalam literatur ilmiah, karena istilah Kualitas kehidupan kerja merupakan elemen yang amat diperlukan didalam kehidupan manusia.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan dengan hasil penelitian maka terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat, hal ini dapat terlihat dari hasil penyebaran kuesioner yang diedarkan kepada responden yang dapat disimpulkan bahwa motivasi dimana didapatkan nilai rata-rata yang menjawab setuju 52% hal ini menggambarkan bahwa motivasi yang digunakan di kantor Kantor Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat cukup bagus dapat menunjang pekerjaan dalam melaksanakan tugas di lapangan khususnya proyek transmigrasi di provinsi Sulawesi Barat.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat, hal ini disebabkan karena Pegawai membutuhkan pengakuan dan penghargaan diri dalam lingkungan kerja dimana pegawai bekerja dan pegawai merasa bangga jika mendapatkan pujian atas hasil pekerjaan di lakukan, oleh sebab itu maka motivasi yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi instansi dan dapat mempengaruhi hasil kerja para pegawai, sehingga orang yang tidak mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi. Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Hijriyah 2022, dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas transmigrasi Jawa barat, Begitu pula penelitian yang di lakukan oleh Luthfi (2021), Pengaruh Motivasi pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera (BPSKL).

Hasil penelitian tersebut diatas, sesuai dengan teori Motivasi yang dikemukakan oleh Bangun (2017) yang mengatakan bahwa motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seorang akan melakukan suatu tindakan untuk satu hal dalam menggapai tujuannya. Sementara menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa pengertian motivasi adalah membangkitkan semangat bawahan agar mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan ketrampilan untuk mencapai tujuan instansi, sehingga seorang pegawai mempunyai kesempatan untuk maju dan berkembang karena perilaku menuju tercapainya tujuan.

Hasil penelitian tersebut diatas berbanding dengan teori yang mendukung penelitian maka dapat di simpulkan. Bahwa Motivasi sangat dibutuhkan dalam dunia kerja sehingga para atasan dapat memberikan motivasi agar para bawahan termotivasi dalam berkerja adapu motivasi yang dapat menggerakkan para pegawai untuk bekerja adalah adanya penghargaan, bagi yang berbentuk berprestasi diatas prestasi standar. Dengan adanya motivasi yang positif maka semangat kerja pegawai akan lebih meningkat karena umumnya manusia senang menerima.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Kualitas kehidupan kerja , dan Motivasi, secara Simultan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan berdasarkan uji F maka hasil olahan data menunjukkan dimana F-hitung menunjukkan angka lebih besar dari F-tabel Hal ini memberikan kesimpulan untuk menunjukkan bahwa variabel bebas, berpengaruh secara simultan. Terhadap kinerja pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan dengan hasil penelitian di atas maka sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nadia (2022), yaitu pengaruh kualitas kehidupan kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Banjarmasin. Hasil analisis dapat mengetahui bahwa kinerja karyawan masuk dalam kategori tinggi, kualitas kehidupan kerja masuk dalam kriteria

baik, *Organizational Citizenship Behavior* dalam kategori cukup dan motivasi kerja dalam kategori tinggi sehingga, *Organizational Citizenship Behavior* dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Begitu pula kualitas kehidupan, *Organizational Citizenship Behavior* dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

Dari hasil penelitian secara simultan maka dapat dikatakan sejalan dengan teori yang digunakan pada penelitian tersebut diatas yaitu pada teori *Organizational Citizenship Behavior* menurut Muhdar (2015), *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan model kegiatan yang membuat organisasi secara intrinsik dapat bekerjasama dan berhubungan dalam konteks sistem terbuka. Sedangkan menurut Mawu (2018), kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka. Selanjutnya menurut Sunyoto (2015), motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Berdasarkan dengan teori yang mendukung penelitian tersebut diatas maka dapat dimaknai bahwa secara umum apabila pekerjaan di kerjakan secara bersama-sama, baik *Organizational Citizenship Behavior*, Kualitas kehidupan kerja dan Motivasi apabila dikerjakan secara bersama sama dan teratur maka akan menghasilkan kinerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat, hal ini disebabkan, karena para pegawai bersedia bekerja melebihi waktu yang ditentukan meskipun tidak ada yang mengawasi.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat, hal ini disebabkan, karena pegawai bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat, dan ditunjang dengan fasilitas yang memadai dalam pelaksanaan tugas, sehingga dapat meningkatkan Kualitas kehidupan kerja pegawai.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat, hal ini disebabkan karena dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya dan mendapatkan pujian atas hasil pekerjaan di lakukan.
4. Berdasarkan dari hasil penelitian dengan menggunakan Uji F diatas maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel *Organizational Citizenship Behavior*, Kualitas kehidupan kerja dan Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan, karena apabila dikerjakan secara bersama-sama (simultan) maka akan menghasilkan kinerja lebih baik Sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugrah. (2017). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dinas transmigrasi dan tenaga kerja Kabupaten Sampang.
- Arifin, Zainal. (2016). Evaluasi Pembelajaran (Prinsip, Teknik, dan Prosedur), Cetakan Kedelapan. Jakarta. Rosda Karya.
- Ayu, F., & Permatasari, N. (2018). Perancangan Sistem Informasi Pengolahan Data Praktek Kerja Lapangan (PKL) Pada Devisi Humas PT. Pegadaian. Jurnal IntraTech, 20.
- Bangun, Wilson. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta. Erlangga Beatty, CA. of Technological Change.
- Delima. (2020). Pengaruh ocb (*Organizational Citizenship Behavior*) dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas transmigrasi dan tenaga kerja, kota Pematang Siantar.
- Fithriyah. (2017). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Motivasi dan Kepuasan kehidupan Kerja terhadap Kinerja pegawai dinas transmigrasi dan ketenaga kerjaan kabupaten Malang.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25Edisi 9. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafizhah. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Intervening pada PDAM Kota Malang.
- Hasibuan, M., S., P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasmalawati. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Hidayat, M. (2022). Strategy Modeling to improve Organizational competitiveness Sustainability (A reformulation of the model for implementation). SEIKO: Journal of Management & Business, 5(1), 120-129.
- Hijriyah. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas transmigrasi Jawa barat.
- Ira, Rahmadita, I. (2013). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati Di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau. Jurnal Psikologi..
- Indi, djostuti, Handayani. (2018). Organization citizeshen behavior Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Relasi Abadi Jakarta. Widya Cipta. P-ISSN: 2550-0805 & EISSN: 2550-0791. Vol. II, No.1, Maret 2018.

- King, Laura. (2015). Psikologi Umum. Terjemahan Brian Marwensdy. Jakarta. Penerbit Salemba H.
- Luthfi. (2021). pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh organizational citizenship behavior pada Balai Perhutanan Sosial Dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera.
- Mangkunegara, A. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-14. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, John, H. Jackson. (2015). Human Resource Management, edisi 10. Jakarta. Salemba Empat.
- Mawu, Kendra, S., Bernhard, Tewel. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Provinsi Minahasa Tenggara (Jurnal EMBA) September Vol. 6 No. 4.
- Muhdar. (2015). Organizational Citizenship Behavior Perusahaan. Sultan Amai Press.
- Nadia. (2022). Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Banjarmasin.
- Nawawi, Hadari. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Neny. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi.
- Nitisemito. (2016). Manajemen Personalialia. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Permana, D. A. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja. Jurnal Administrasi Bisnis Vol 26, No 2, 1-10.
- Selvi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja karyawan (studi pada Dinas PU Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah.
- Siagian, P. S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Simanjuntak. (2017). Manajemen sumber daya manusia organisasi. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Sofyandi. (2018). Manajemen Sumber daya manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung. Penerbit Alfabeta.

Stewart, C. Myers. (2007). *Dasar-dasar Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jilid 2. Edisi Kelima. Jakarta. Erlangga.

Winardi. (2014). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Bandung. Alumni.

Wirawan. (2013). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta. Salemba Empat.