

RINGKASAN

Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Banyumas memiliki tugas pokok pencegahan, pencemaran dan kerusakan lingkungan serta pengawasan lingkungan hidup baik secara langsung maupun tidak langsung. Diperlukan pegawai yang mau bekerja secara maksimal dan melebihi tanggung jawab formalnya agar tujuan dari organisasi dapat tercapai. Perilaku bekerja diatas tanggung jawab formal ini dinamakan *organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut Robbins dan Judge, OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi kewajiban kerja seorang pegawai, namun mendukung lingkungan psikologis dan berfungsinya organisasi secara efektif. Oleh karena itu, organisasi harus mengetahui penyebab timbulnya OCB agar dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai, pengaruh kepribadian terhadap OCB pegawai, kepuasan kerja terhadap OCB pegawai, motivasi kerja terhadap OCB pegawai, dan pengaruh bersama-sama antara kepribadian, kepuasan kerja, dan motivasi pegawai terhadap OCB pegawai. Penelitian ini adalah penelitian survey. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Banyumas dengan jumlah responden 34 responden. Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan analisis regresi ordinal menunjukkan bahwa: (1) OCB pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,815 atau 81,5 persen; (2) Kepribadian pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB pegawai sebesar 0,905 atau 90,5 persen; (3) Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB pegawai sebesar 0,507 atau 50,7 persen; (4) Pengaruh motivasi pegawai terhadap OCB pegawai sebesar 0,906 atau 90,6 persen; dan (5) Secara bersama-sama kepribadian, kepuasan kerja, dan motivasi pegawai berpengaruh terhadap OCB pegawai sebesar 0,985 atau 98,5 persen.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dirumuskan implikasi yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai, Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Banyumas harus terlebih dahulu meningkatkan OCB pegawainya. OCB pegawai yang perlu ditingkatkan adalah pada indikator toleransi terhadap keadaan dan partisipasi dalam kegiatan organisasi. Pelatihan *soft skill* dan motivasi training dapat digunakan untuk meningkatkan toleransi, partisipasi, dan inisiatif individu sehingga mereka memiliki kemampuan dan kemauan untuk melakukan tugas di atas tanggung jawab formalnya. Selain itu perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB pegawai antara lain kepribadian, kepuasan kerja, dan motivasi pegawai.

Kata kunci: Kepribadian, kepuasan kerja, kinerja, motivasi, OCB

SUMMARY

Environmental Agency Banyumas has the main tasks prevention of pollution and environmental damage and control of environment either directly or indirectly. Required employees who want to work optimally and beyond its formal responsibilities for the purpose of organization can be achieved. Work beyond its formal responsibilities called organizational citizenship behavior. According Robbins and Judge, OCB is behavior choices employee shall not be compulsory, but support psychological environment and the functioning of the organization effectively. Therefore, organizations must know the cause of OCB that can be used to improve employee performance.

The purpose of this study was to know effect of OCB on employee performance, effect of personality on employee OCB, effect of job satisfaction on employee OCB, effect of motivation on employee OCB, and effect of personality, job satisfaction, and motivation simultaneously on employee OCB. This research is survey. The population in this study take 34 respondents. Data analysis using quantitative associate.

Based on the result of research and analysis using ordinal regression show than:

1. Employee OCB has positive effect on employee performance 0,815 or 81,5 percent;
2. Personality has positive effect on employee OCB 0,905 or 90,5 percent;
3. Job satisfaction has positive effect on employee OCB 0,507 or 50,7 percent;
4. Motivation has positive effect on employee OCB 0,906 or 90,6 percent; and
5. Personality, job satisfaction, and motivation simultaneously have positive and significant effect on OCB 0,985 or 98,5 percent.

The implication of this study: to improve performance, Environment Agency Banyumas must first improve OCB. OCB indicators needs to be improved tolerance and participation in the activities of the organization. Soft skill and motivation training can be used to improve tolerance, participation and employee initiative so that they have ability and willingness to work beyond their responsibilities. Also need to pay attention to factors that effect OCB among other personalities, job satisfaction, and motivation.

Keywords: Motivation, Performance, Personality, OCB, satisfaction.