

PENGARUH KEPERIBADIAN DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANAHAN KOTA PALOPO**Muh Asdar¹⁾, Muhammad Kasran²⁾, Sari Ratna Dewi³⁾**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

Email : asdhaaar23@gmail.com; muhammadkasran@umpalopo.ac.id;
sariratnadewi@umpalopo.ac.id.**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Pertanahan Kota Palopo dipengaruhi oleh kepribadian dan perilaku kewargaan organisasi. Untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis yang telah dikembangkan, penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif yang berfokus pada pengumpulan data dan analisis statistik. 40 orang yang menjadi partisipan dalam penelitian ini seluruhnya merupakan petugas Dinas Pertanahan Kota Palopo. Pendekatan sampel jenuh merupakan strategi pengambilan sampel yang digunakan sehingga diperoleh 40 karyawan saat ini yang dijadikan sebagai partisipan penelitian. Data primer dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang digunakan dalam proses pengumpulan data. Setiap pertanyaan dalam survei diberi skor skala Likert, yang berkisar antara 1 sampai 5. Penggunaan program SPSS digunakan untuk menganalisis data. Temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh perilaku dan kepribadian kewargaan organisasi.

Kata kunci : Kepribadian; *Organizational Citizenship Behavior*; dan Kinerja Pegawai Kepribadian

Abstract

The purpose of this study is to examine how employee performance in the Department of Palopo City Land is influenced by personality and organizational citizenship behavior. In order to address research questions and test the hypotheses that have been developed, this study employs a quantitative methodology that focuses on data collection and statistical analysis. The 40 individuals that participated in this study were all Palopo City Land Service personnel. The saturated sample approach was the sampling strategy employed, resulting in 40 current employees serving as research participants. Primary data collected by distributing questionnaires to respondents was used in the data collection process. Every question on the survey is assigned a Likert scale score, which ranges from 1 to 5. Use of the SPSS program was used to analyze the data. The findings demonstrated that employee performance is positively and significantly impacted by organizational citizenship behavior and personality.

Keywords: *personality, organizational citizenship behavior, and Employee performance*

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi, termasuk di Dinas Pertanahan Kota Palopo, dipengaruhi oleh lebih dari sekadar kompetensi teknis dan pengalaman kerja; karakter dan kepribadian individu juga memegang peran penting. Kepribadian yang positif, seperti kedisiplinan, ketekunan, dan motivasi tinggi, berkontribusi besar terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Selain itu, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku sukarela di luar tugas formal, seperti membantu rekan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, juga terbukti memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan telah diteliti oleh Suharyat *et al.*, (2023), Sebuah penelitian mengenai pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka. Temuan serupa juga diperoleh oleh Sya'baniah & Saryono, (2019), yang mengungkapkan bahwa sikap dan kepribadian karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Dinas Sosial Kabupaten Ciamis. Namun, hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrastuti, (2021), yang menunjukkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. Hasil ini menandakan bahwa kepribadian tidak selalu menjadi faktor penentu dalam menentukan seberapa baik kinerja seorang karyawan.

Beberapa penelitian juga telah mengeksplorasi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Pangkorego, Tewel and Pandowo, (2023), yang menemukan bahwa OCB memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara, dengan kesimpulan bahwa karyawan dengan OCB tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Namun, Lukito, (2020) menemukan sebaliknya, bahwa OCB tidak mempengaruhi kinerja karyawan di UD. Untung Jaya Sidoarjo, menunjukkan bahwa meskipun OCB adalah perilaku sukarela, hal itu tidak berpengaruh langsung pada kinerja karyawan

Berdasarkan gap hasil penelitian di atas maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepribadian dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanahan Kota Palopo”.

2. KAJIAN LITERATUR

Kepribadian

Kepribadian adalah serangkaian karakteristik dan kecenderungan stabil yang menentukan pola perilaku individu dalam berinteraksi dengan lingkungan sosialnya. Kepribadian dibentuk melalui interaksi individu dengan lingkungan sejak lahir, dan mengalami perkembangan seiring waktu melalui pengalaman hidup. Dalam konteks organisasi, kepribadian sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut M. Huda *et al.*, (2024) kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kepribadian positif cenderung lebih produktif, memiliki sikap kerja yang baik, dan mampu berkolaborasi dengan baik di dalam tim. Sebaliknya,

kepribadian yang negatif dapat menghambat kinerja dan menurunkan efektivitas kerja dalam organisasi.

Kepribadian juga memainkan peran penting dalam kepemimpinan. Pemimpin yang memahami kepribadian bawahannya dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana setiap individu dapat berkontribusi secara optimal. (Pala'langan, 2021) menyatakan bahwa *servant leadership* dapat membentuk kepribadian positif dalam karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka. Dengan memahami kepribadian karyawan, pemimpin dapat menyesuaikan pendekatan kepemimpinan untuk mengoptimalkan kinerja tim.

Menurut Costa dan McCrae (1985), dikutip dalam (Simanullang, 2021), indikator kepribadian dalam model *Big Five* adalah sebagai berikut:

1. *Openness to Experience* (Keterbukaan terhadap Pengalaman): Individu yang memiliki rasa ingin tahu tinggi, cenderung kreatif, imajinatif, dan berpikiran terbuka terhadap hal-hal baru. Sebaliknya, individu yang kurang pada dimensi ini biasanya lebih konvensional dan merasa tidak nyaman dengan perubahan.
2. *Conscientiousness* (Kehati-hatian): Individu yang teliti, penuh tanggung jawab, disiplin diri, dan berorientasi pada pencapaian. Orang yang rendah dalam dimensi ini cenderung kurang dapat diandalkan, terburu-buru, dan kurang terorganisir.
3. *Extraversion* (Ekstraversi): Individu yang senang bersosialisasi, energik, dan nyaman dalam interaksi sosial. Mereka yang rendah dalam ekstraversi cenderung pendiam, suka menyendiri, dan cenderung pemalu.
4. *Agreeableness* (Kerahasiaan): Individu yang kooperatif, mudah bersepakat, dan cenderung menghindari konflik. Mereka yang rendah dalam *agreeableness* biasanya lebih suka menentang, bersikap dingin, dan tidak ramah.
5. *Neuroticism* (Neurotisme): Individu yang stabil secara emosional, mampu mengatasi stres, dan memiliki tingkat kepercayaan diri yang baik. Orang yang tinggi pada *neuroticism* biasanya lebih mudah cemas, kurang percaya diri, dan mudah merasa tertekan.

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merujuk pada tindakan sukarela yang dilakukan oleh pegawai yang tidak termasuk dalam kewajiban formal mereka. Perilaku ini, meskipun tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan atau diatur dalam sistem kompensasi, memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Seperti yang dijelaskan oleh Sadeghi, Ahmadi and Yasdi, (2016), OCB melibatkan tindakan-tindakan yang secara sukarela membantu rekan kerja atau memperlancar pekerjaan dalam tim, tanpa mengharapkan imbalan langsung.

OCB tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang produktif, tetapi juga membangun hubungan yang lebih positif antarpegawai. Fatmawati, Sulistyowati and Asmike (2022) mengemukakan bahwa pegawai yang menerapkan OCB cenderung lebih berkomitmen dan

memiliki hubungan emosional yang lebih kuat dengan tempat kerja mereka. Hal ini berpengaruh pada suasana kerja yang harmonis serta menurunkan tingkat *turnover*, yang akhirnya berkontribusi pada stabilitas organisasi.

Penelitian Alimuddin, (2022) yang dilakukan di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Makassar juga mendukung pentingnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam meningkatkan kinerja organisasi. Alimuddin menemukan bahwa pegawai yang rela membantu rekan kerja tanpa pamrih atau menggantikan tugas rekan yang absen mampu menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung dan kondusif bagi pencapaian tujuan bersama. Namun, di sisi lain, Adhadi, Karnadi and Pramesti (2020) menunjukkan bahwa jika OCB dilakukan secara berlebihan, terutama dalam lingkungan ASN di Kabupaten Kabupaten Situbondo, perilaku ini dapat mengganggu fokus pegawai pada tanggung jawab utamanya. Terlalu banyak berperan di luar deskripsi pekerjaan kadang justru mengurangi produktivitas individu karena waktu dan energinya terkuras untuk membantu rekan kerja.

Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Tambe & Meera, (2014), lima dimensi OCB yang diperkenalkan oleh Organ (1988) yaitu:

1. *Altruism* (Altruisme) - Perilaku membantu rekan kerja atau pihak lain dalam organisasi, misalnya menawarkan bantuan pada pekerjaan yang sulit atau tugas tambahan.
2. *Conscientiousness* (Kepatuhan) - Ketaatan terhadap aturan, prosedur, dan kebijakan organisasi secara konsisten, bahkan melebihi ekspektasi dasar atau minimum.
3. *Courtesy* (Kesopanan) - Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, termasuk upaya mencegah konflik dan mempertimbangkan dampak tindakan pribadi terhadap orang lain.
4. *Sportsmanship* (Sportivitas) - Sikap menerima keadaan dan tetap positif, tidak mudah mengeluh meskipun menghadapi situasi kerja yang menantang atau kurang ideal.
5. *Civic Virtue* (Kebajikan Warga Organisasi) - Partisipasi aktif dalam kegiatan dan perkembangan organisasi, seperti menghadiri rapat atau kegiatan di luar tugas utama.

Kinerja pegawai

Kinerja pegawai mengacu pada sejauh mana seorang individu memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi dan tanggung jawab yang ditetapkan dalam pekerjaannya. Proses evaluasi kinerja pegawai dilakukan secara sistematis oleh organisasi untuk menilai kontribusi, produktivitas, serta perilaku pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, aspek kuantitatif dan kualitatif menjadi faktor penting, termasuk pencapaian target, kemampuan interpersonal, kreativitas, dan tanggung jawab. Penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menilai keberhasilan individu tetapi juga untuk mendorong pengembangan profesional serta pribadi pegawai, memberikan dasar bagi pengambilan keputusan terkait promosi, penghargaan, atau pelatihan lanjutan. Dengan adanya sistem penilaian kinerja yang baik, organisasi mampu

menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan pegawai sekaligus meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penilaian terhadap kinerja pegawai adalah aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi, mengukur, dan memberikan umpan balik mengenai pencapaian individu dalam lingkup pekerjaan mereka. Proses ini melibatkan pengumpulan data dari berbagai pihak, seperti atasan, rekan kerja, hingga penilaian mandiri oleh pegawai. Tujuan utama dari penilaian ini adalah untuk mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan oleh pegawai, sekaligus menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi, pengembangan kompetensi, atau penghargaan atas prestasi kerja. Dengan penilaian yang transparan dan objektif, organisasi dapat membangun lingkungan kerja yang mendukung motivasi pegawai untuk meraih tujuan

perusahaan, sembari membantu mereka mengembangkan potensi dan keahlian diri.

Indikator kinerja pegawai menurut (Laoli & Ndraha, 2022) yaitu:

1. Produktivitas Kerja: Mengukur seberapa banyak output yang dihasilkan pegawai dalam periode waktu tertentu. Ini dapat mencakup jumlah tugas yang diselesaikan atau volume pekerjaan yang dihasilkan.
2. Kualitas Kerja: Menilai tingkat kesalahan atau kecacatan dalam pekerjaan yang dilakukan. Kualitas kerja yang baik menunjukkan perhatian pada detail dan kemampuan pegawai dalam memenuhi standar yang ditetapkan.
3. Inisiatif: Mengukur kemampuan pegawai untuk mengambil tindakan proaktif dan menyarankan perbaikan dalam proses kerja. Pegawai yang menunjukkan inisiatif cenderung lebih produktif dan terlibat dalam pekerjaan mereka.
4. Kerjasama Tim: Menggambarkan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan-rekan dalam mencapai tujuan bersama. Indikator ini penting dalam konteks OCB, di mana pegawai menunjukkan komitmen untuk membantu rekan kerja mereka.
5. Komitmen Terhadap Organisasi: Menunjukkan sejauh mana pegawai merasa terikat dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen ini dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja individu dan tim.

Penelitian terdahulu

1. Penelitian Suharyat *et al.*, (2023) berjudul "Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan" menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam "45" Bekasi.
2. Penelitian oleh Kiki Fatmala, (2019) berjudul "Pengaruh Kepribadian dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar" menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Penelitian oleh Indrastuti, (2021) berjudul "Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru" menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan.
4. Penelitian oleh Ruchiyani, (2021) yang berjudul "Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Akses Medan" menunjukkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Adawiyah, Suci and Zulkifli., (2022) dalam penelitian mereka yang berjudul "Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja yang Dimoderasi Budaya Organisasional pada Pesenkopi.id di Kota Malang" menyimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pesenkopi.id.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Fajria and Juhaeti, (2023) dengan judul "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Mabes Legiun Veteran Republik Indonesia (LVRI) di Jakarta" menemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Mabes Legiun Veteran Republik Indonesia (LVRI).
7. Dalam penelitian yang dilakukan oleh pangkerego et al., (2023) berjudul "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Integritas, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara)", ditemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Rudini, (2024) berjudul "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur" menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai ASN.
9. Marwayanti Soraya, et al., (2023) dalam penelitian berjudul "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Kecantikan Erha Clinic Kota Makassar" menganalisis lima indikator OCB, yakni *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportsmanship*, *Courtesy*, dan *Civic Virtue*, terhadap kinerja pegawai. Hasilnya menunjukkan bahwa hanya *Altruism* dan *Conscientiousness* yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Erha Clinic, sementara *Sportsmanship*, *Courtesy*, dan *Civic Virtue* tidak menunjukkan pengaruh signifikan.
10. Penelitian oleh Lukito, (2020) yang berjudul "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo" menemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

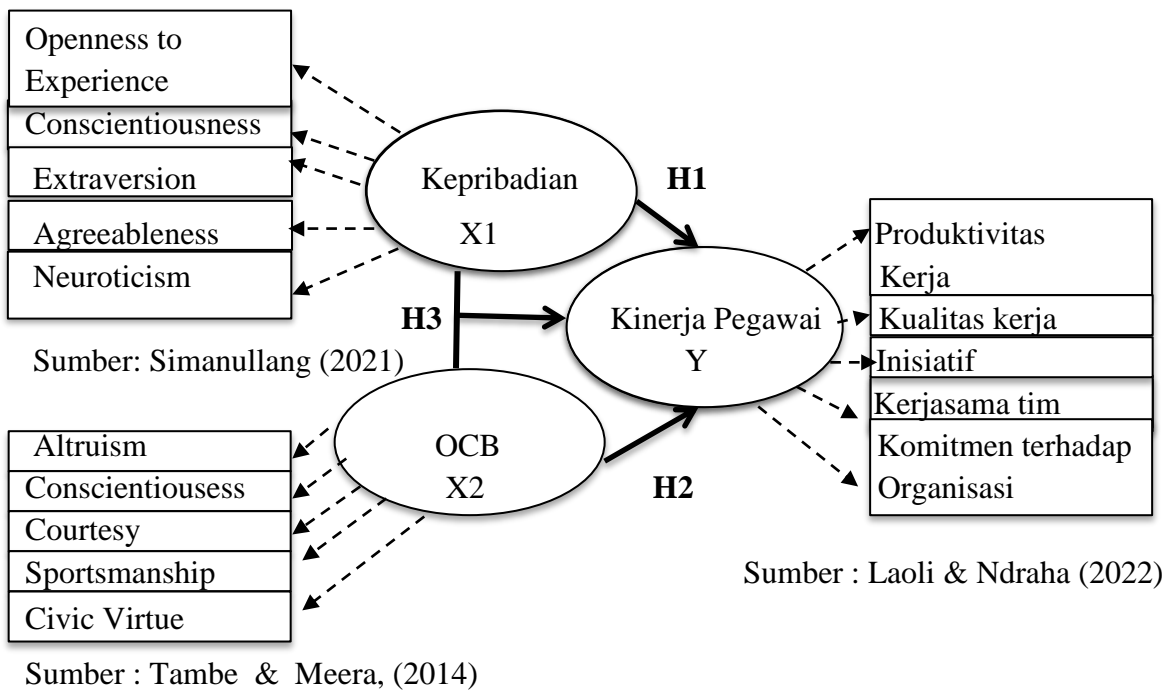
Hipotesis

Hipotesis 1: Diduga Kepribadian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 2: Diduga *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.




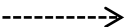
Hipotesis 3: Diduga Kepribadian dan *Organizational Citizenship Behavior* secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Konsep



Gambar 1. 8 Kerangka Konsep

Keterangan:

-  : Variabel penelitian
-  : Hubungan Antar Variabel X₁,X₂,Y
-  : Indikator
-  : Garis Indikator

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif yang fokus pada pengumpulan dan analisis data statistik untuk menjawab permasalahan serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Setiap item dalam kuesioner diberikan skor menggunakan skala Likert, dengan rentang skor antara 1 hingga 5. Kuesioner ini mencakup seluruh variabel yang diteliti, yakni variabel dependen (kinerja pegawai) dan variabel independen (kepribadian dan *Organizational Citizenship Behavior* / OCB). Populasi yang diteliti adalah pegawai di Dinas Pertanahan Kota Palopo, dengan total populasi sebanyak 40 pegawai. Penelitian ini menggunakan platform Google Form untuk menyebarkan kuesioner, sehingga pengumpulan data dapat dilakukan dengan efisien dan menghasilkan sampel akhir. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, yaitu dengan menjadikan seluruh populasi yaitu 40 pegawai sebagai sampel, sehingga analisis dilakukan secara menyeluruh terhadap semua pegawai yang ada. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanahan Kota Palopo untuk menganalisis lebih dalam pengaruh variabel-variabel yang telah ditetapkan. Untuk menganalisis data yang terkumpul, aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) digunakan untuk melakukan uji statistik dan melihat hubungan antara variabel independen dan dependen. Dengan SPSS, hasil uji statistik dapat dianalisis secara menyeluruh dan memberikan informasi yang valid mengenai pengaruh kepribadian serta *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Setelah mengidentifikasi Pernyataan-Pernyataan dan jumlah total item pada setiap variabel, yaitu Kepribadian (X1), *Organizational Citizenship Behavior* (X2) dan Kinerja pegawai (Y) selanjutnya dilakukan analisis validitas untuk menilai kekuatan hubungan antarvariabel tersebut

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepribadian(X1)	KEP 1	0,552	0,312	Valid
	KEP 2	0,632	0,312	Valid
	KEP 3	0,318	0,312	Valid
	KEP 4	0 631	0,312	Valid
	KEP 5	0,805	0,312	Valid
	KEP 6	0,574	0,312	Valid
	KEP 7	0,471	0,312	Valid
	KEP 8	0,348	0,312	Valid
	KEP 9	0,661	0,312	Valid
	KEP 10	0,482	0,312	Valid

Organizational Citizenship Behavior(X2)	OCB 1	0,408	0,312	Valid
	OCB 2	0,597	0,312	Valid
	OCB 3	0,396	0,312	Valid
	OCB 4	0,655	0,312	Valid
	OCB 5	0,483	0,312	Valid
	OCB 6	0,612	0,312	Valid
	OCB 7	0,620	0,312	Valid
	OCB 8	0,749	0,312	Valid
	OCB 9	0,661	0,312	Valid
	OCB 10	0,716	0,312	Valid
Kinerja Pegawai(Y)	KP 1	0,570	0,312	Valid
	KP 2	0,723	0,312	Valid
	KP 3	0,661	0,312	Valid
	KP 4	0,574	0,312	Valid
	KP 5	0,641	0,312	Valid
	KP 6	0,647	0,312	Valid
	KP 7	0,552	0,312	Valid
	KP 8	0,548	0,312	Valid
	KP 9	0,560	0,312	Valid
	KP 10	0,604	0,312	Valid

Pengolahan data menggunakan SPSS versi 30.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai r hitung sebesar 0,312 mengacu pada r tabel yang diperoleh dengan signifikansi 0,05 derajat kebebasan $df = 40-2 = 38$, validitas data dibandingkan dengan nilai r tabel Product Moment sebesar 0,312. Suatu item pernyataan atau instrumen dianggap valid apabila hasil analisisnya melebihi 0,312. Berdasarkan analisis validitas, seluruh item pernyataan atau instrumen pada variabel Kepribadian(X1), *Organizational Citizenship Behavior*(X2) dan Kinerja pegawai(Y) menunjukkan nilai di atas r tabel (0,312), sebagaimana tercantum dalam Tabel 1 Dengan demikian, seluruh instrumen pada variabel Kepribadian (X1), *Organizational Citizenship Behavior*(X2) dan Kinerja pegawai(Y) dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam pengukuran variabel penelitian

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, tahap selanjutnya adalah pengujian reliabilitas. Menurut Imran Ukkas, (2019) , pengujian reliabilitas dianggap memenuhi kriteria apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, instrumen penelitian dinilai layak digunakan sebagai alat ukur

Tabel 2 Uji reliabilitas

variabel	Cronbach' alpha	Standar reliabel/kriteria	keterangan
Kepribadian	0,757	0,60	Reliabel
Organizatioal citizenship behavior	0,785	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai	0,809	0,60	Reliabel

Pengolahan data menggunakan SPSS versi 30.

Berdasarkan tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepribadian(X1) menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi memiliki nilai cronbach's Alpha $0,757 > 0,60$.
2. *Organizational Citizenship behavior*(X2) mempunyai tingkat reliabilitas tinggi/konsisten karena memiliki nilai cronbach's Alpha $0,785 > 0,60$.
3. Kinerja pegawai(Y) mempunyai tingkat reliabilitas tinggi/konsisten karena memiliki nilai cronbach's Alpha $0,809 > 0,60$.

Uji hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara variabel independen yaitu Kepribadian(X1) dan *Organizational Citizenship behavior*(X2) dengan variabel dependen yaitu kinerja Pegawai(Y), digunakan regresi linier berganda dalam penelitian ini. Dengan menggunakan software SPSS versi 30, prosedur analisis dilakukan berdasarkan temuan analisis data baik variabel independen (X) maupun variabel dependen (Y). Berikut hasil perhitungan menggunakan regresi linier berganda.

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.217	5.738		.909	.369
	Kepribadian	.420	.149	.379	2.820	.008
	Organizational Citizenship Behavior	.452	.139	.436	3.244	.003

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Pengolahan data menggunakan SPSS versi 30.

Pendekatan regresi linear berganda diterapkan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh dari variabel Kepribadian (X1), *Organizational Citizenship behavior* (X2), terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan data yang telah terkumpul dari variabel dependen (Y) dan variabel independen (X), hasil analisis berhasil diperoleh melalui pengolahan data menggunakan program SPSS versi 30. Berikut hasil perhitungan regresi linear berganda yang didapatkan:

$$Y=5,217+0,420(X1)+0,452(X2)$$

1. Konstanta (a) sebesar 5,217 menunjukkan bahwa kepribadian dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai konstanta ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepribadian dan OCB yang dimiliki oleh pegawai, maka kinerja mereka akan semakin meningkat.
2. Koefisien untuk variabel kepribadian (X1) sebesar 0,420 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu unit pada variabel kepribadian akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,420.
3. Sementara itu, koefisien untuk variabel OCB (X2) sebesar 0,452 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel OCB akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,452.

Hasil analisis regresi linear berganda mengungkapkan bahwa kedua variabel independen, yaitu kepribadian dan OCB, memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Setiap peningkatan pada variabel independen akan diikuti oleh peningkatan pada variabel dependen. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel OCB dengan nilai koefisien sebesar 0,452 memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan variabel kepribadian.

Uji t (Parsial)

Uji parsial digunakan untuk menentukan apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pertanahan Kota Palopo, dengan pengolahan data menggunakan perangkat lunak analisis. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4 pengujian Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.217	5.738		.909	.369

Kepribadian	.420	.149	.379	2.820	.008
Organizational Citisenship Behavior	.452	.139	.436	3.244	.003

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Pengolahan data menggunakan SPSS versi 30.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Kepribadian adalah 2,820, sementara untuk variabel OCB adalah 3,244. Nilai t tabel dihitung dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 dan derajat kebebasan (df), yang diperoleh melalui rumus $n-k-1$. Dalam penelitian ini, $df = 40-2-1 = 37$. Dengan menggunakan pengujian dua sisi pada tingkat signifikansi 0,05, nilai t tabel yang diperoleh adalah 2.026. maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Variabel kepribadian (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, seperti terlihat dari nilai t hitung sebesar $2,820 > 2,026$ nilai t tabel. Nilai signifikansi pada kolom Sig. sebesar 0,008, yang berada dibawah 0,05.
- 2) Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, seperti yang terlihat pada nilai t hitung sebesar 3,244, yang lebih besar dari nilai t tabel 2,026. Nilai signifikansi yang tercatat pada kolom Sig. adalah 0,003, yang lebih rendah dari 0,05.

Uji F (Simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel kepribadian dan *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pertanahan Kota Palopo dengan analisis data yang diolah menggunakan perangkat lunak pengolahan data. Hasil analisis disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 5 pengujian Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	464.325	2	232.162	18.447	<.001 ^b
	Residual	465.650	37	12.585		
	Total	929.975	39			
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai(Y)						
b. Predictors: (Constant), Organizational Citisenship Behavior(X2), Kepribadian(X1)						

Pengolahan data menggunakan SPSS versi 30.

Berdasarkan temuan dari analisis, nilai F hitung yang diperoleh adalah 18.447. Mengacu pada nilai F tabel dengan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 37$, yang bernilai 3.252, karena nilai f hitung 18.447 lebih besar dibandingkan f tabel 3.252, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian dan OCB secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanahan Kota Palopo.

Pegujian Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R) digunakan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi pada variabel terikat. Nilai koefisien ini berada di antara 0 hingga 1. Jika R² memiliki nilai rendah, itu mengindikasikan bahwa variabel bebas memiliki kapasitas terbatas dalam menjelaskan variasi pada variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti lebih merekomendasikan penggunaan nilai adjusted R square sebagai indikator yang lebih akurat dalam menilai kesesuaian model regresi.

Tabel 6 hasil analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.499	.472	3.548

a. Predictors: (Constant), Organizational Citisenship Behavior, Kepribadian

Pengolahan data menggunakan SPSS versi 30.

nilai koefisien determinasi yang dihitung menggunakan adjusted R square adalah 0,472. Ini menunjukkan bahwa variabel independen (X1: kepribadian dan X2: Organizational Citizenship Behavior) dapat menjelaskan 47,2% dari variasi variabel dependen (Y: kinerja pegawai) di Dinas Pertanahan Kota Palopo. Sementara itu, 52,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t, kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanahan Kota Palopo dipengaruhi oleh variabel kepribadian. Nilai signifikansi sebesar 0,008 yang kurang dari 0,05 dan nilai thitung sebesar 2,820 yang lebih besar dari ttabel sebesar 2,026 menunjukkan adanya permasalahan tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh kepribadian. Dengan demikian, beralasan untuk menerima hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepribadian.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Suharyat *et al.*, 2023) yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kepribadian. Suci Indah (Suci Indah Sya'baniah *et al.*, 2019) juga melakukan penelitian serupa yang menunjukkan bahwa kepribadian dan sikap berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Ciamis. Namun temuan tersebut bertentangan dengan penelitian (Indrastuti, 2021) yang menemukan bahwa kinerja karyawan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru tidak dipengaruhi oleh kepribadian. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa, tergantung pada struktur organisasi dan lingkungan kerja, kepribadian belum tentu merupakan faktor penentu kinerja.

2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t , kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanahan Kota Palopo dipengaruhi oleh variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Nilai signifikansi sebesar 0,003 yang kurang dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 3,244 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,026 menunjukkan adanya permasalahan tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan demikian, beralasan untuk menerima hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian ini mendukung temuan (Pangkerego et al., 2023), yang menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara.

Namun temuan penelitian ini berbeda dengan penelitian (Lukito, 2020) yang menyimpulkan bahwa OCB tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Untung Jaya Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh OCB terhadap kinerja mungkin bergantung pada jenis pekerjaan dan budaya organisasi.

3. Pengaruh Kepribadian dan *Organizational Citizenship Behavior* secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kota Palopo dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kepribadian. Pada taraf signifikansi $0,001 < 0,05$ hal ini terlihat dari nilai F hitung sebesar 18,447 > nilai F tabel sebesar 3,254. Hasil ini menunjukkan bahwa OCB dan kepribadian keduanya mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pekerja pada saat yang bersamaan. Hasilnya, hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa OCB dan kepribadian sama-sama mempengaruhi kinerja pegawai.

Meskipun belum ditemukan penelitian yang secara spesifik membahas pengaruh simultan antara kepribadian dan OCB terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintahan, beberapa penelitian telah meneliti hubungan individual dari masing-masing variabel. Penelitian tentang kepribadian dan kinerja telah dibahas oleh Sya'baniah et al. (2019), sedangkan penelitian tentang OCB dan kinerja telah dibahas oleh Pangkerego et al. (2020). Dengan menggabungkan dua variabel ini dalam satu penelitian, hasil penelitian ini memberikan perspektif baru bahwa kepribadian dan OCB tidak hanya berpengaruh secara individual, tetapi juga memiliki pengaruh yang lebih besar ketika keduanya dikombinasikan.

Selain itu, hasil ini mendukung teori bahwa pegawai dengan kepribadian positif, seperti disiplin dan motivasi tinggi, cenderung lebih aktif dalam menunjukkan perilaku OCB. Pada akhirnya, kombinasi antara kepribadian dan OCB yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk memperhatikan aspek kepribadian dalam proses rekrutmen serta mendorong budaya OCB dalam

lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan hasil analisis data mengenai hubungan antara kepribadian serta *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja pegawai, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, terdapat beberapa saran yang dapat diterapkan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disarankan agar Dinas Pertanahan Kota Palopo mengadakan pelatihan atau program pengembangan kepribadian. Program ini dapat mencakup pelatihan kepemimpinan, komunikasi interpersonal, dan manajemen emosi untuk meningkatkan produktivitas pegawai.
- 2) Mengingat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dinas sebaiknya mendorong budaya kerja yang lebih kolaboratif dan suportif. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan bagi pegawai yang aktif membantu rekan kerja atau menunjukkan sikap proaktif dalam pekerjaan.
- 3) Penelitian ini hanya berfokus pada kepribadian dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, lingkungan organisasi, atau gaya kepemimpinan, guna mendapatkan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, M.I. (2022) 'Pengaruh pelatihan, motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Makassar (BBPPKS)', 5(3), pp. 677–685. Available at: <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.346>.
- Adawiyah, R., Suci, R. P. and Zulkifli (2022) 'Pengaruh Kepribadian terhadap kinerja yang

- dimoderasi budaya organisasional’, *Wnceb*, (Wnceb), pp. 1207–1215. Available at: <https://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/WNCEB/article/download/3946/2354>.
- Adhadi, R., Karnadi and Pramesti, R.A., (2020) ‘Pengaruh Pendidikan-Pelatihan (Diklat) Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dengan Mediasi Kompetensi Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Situbondo’, 18(2), pp. 179–192.
- Fatmala, K., (2019) ‘Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar’, 5(1), pp. 66–76
- Fatmawati , M., Sulistyowati, L. N. and Asmike, M., (2022) ‘Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan’, (September 2022).
- Fajria, K. and Juhaeti ., (2023) ‘Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Mabes Legiun Veteran Republik Indonesia (Lvri) Di Jakarta’, 3(3), pp. 251–262.
- Huda, M., Fais ., Prasetya, F.D., Safitri, W. and Rismawati (2024) ‘Peran Kepribadian sebagai Moderasi Pengaruh Servant Leadership dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan’, 16(1), pp. 96–104.
- Indrastuti, S. (2021) ‘Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru’, 32(2), pp. 98–107.
- Laoli, E.S. and Ndraha, T.P. (2022) ‘Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai’, 1(1), pp. 15–20.
- Lukito, R. (2020) ‘Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi’, 8(2).
- Pala’langan, A.Y. (2021) ‘Pengaruh servant leadership, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru’, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), pp. 223–231. Available at: <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i2.38875>.
- Pangkerego, J.M.A., Tewel, B. and Pandowo, M.H.C. (2023) ‘Pengaruh organizational citizenship behavior (ocb) integritas dan Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai dinas lingkungan hidup kabupaten minahasa utara)’, 11(3), pp. 946–956.
- Ruchiyani, Y. (2021) ‘Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai pada PT . Telkom Akses

Medan', 5, pp. 8805–8810.

- Rudini, A. (2024) 'Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Asn Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur', 4(2), pp. 1235–1254.
- Sadeghi , G., Ahmadi , M. and Yasdi M. T., (2016) 'The relationship between organizational citizenship behavior and organizational performance (case study: *Agricultural Jihad Organization of Mazandaran Province*)', 14(3), pp. 317–324.
- Soraya, M., Arman, A., Fachrin, S. A., Ahri R. A. and Alwi, S., (2023) 'Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Kecantikan', 13, pp. 1359–1370.
- Simanullang, T. (2021) 'Pengaruh Tipe Kepribadian The Big Five Model Personality Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Kajian Studi Literatur Manajemen Keuangan)', 2(2), pp. 747–753.
- Sya'baniah, S. I., Saryono, O. and Herlina E., (2019) 'Pengaruh Sikap Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis)', 1, pp. 162–177.
- Suharyat, Y., Sumual, A. K., Yudaningsih, N., Pangemanan, A. S. and Wulandari, P., (2023) 'Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan', 2(01), pp. 51–61.
- Tambe, S. & Meera, S. (2014) 'A Study of organizational citizenship behaviour (OCB) and Its dimensions: A literature Review', *International Research Journal of Business and Management*, 1(January), pp. 67–73.
- Ukkas, I and Latif, D., (2019) 'Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)', *Jurnal Daya Saing*, 5(3), pp. 284–289. Available at: <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v5i3.411>.