

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PERAWAT
RSUD PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk
Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Disusun oleh:
Indra Bagus Wijaya
14808141044**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN - JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2018**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PERAWAT
RSUD PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL BANTUL**

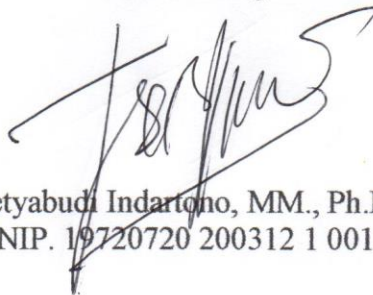
SKRIPSI

Oleh:
Indra Bagus Wijaya
14808141044

Telah disetujui dan disahkan
Pada tanggal 22 Maret 2018

Untuk diujikan dan dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi
Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Menyetujui,
Pembimbing



Setyabudi Indartono, MM., Ph.D.
NIP. 19720720 200312 1 001

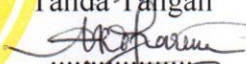
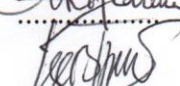
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi:
**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PERAWAT
RSUD PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL BANTUL**

Disusun oleh:
Indra Bagus Wijaya
14808141044

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji Skripsi Program Studi Manajemen Jurusan
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta pada tanggal 6 April
2018. Dinyatakan telah memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Dewan Penguji

Nama	Jabatan	Tanda-Tangan	Tanggal
Arum Darmawati, SE., MM.	Ketua Penguji		12/4 2018
Setyabudi Indartono, MM., Ph.D.	Sekretaris Penguji		13/4 2018
Farlianto, SE., MBA.	Penguji Utama		11/4 2018

Yogyakarta, 16 April 2018
Dekan Fakultas Ekonomi,
Universitas Negeri Yogyakarta



Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 19550328 198303 1 0024

SURAT PENYATAAN

Nama : Indra Bagus Wijaya
NIM : 14808141044
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Penelitian : “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap
Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat RSUD
Panembahan Senopati Bantul Bantul”

Menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya, tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah digunakan sebagai prasyarat penyelesaian studi di perguruan tinggi lain, kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, April 2018

Yang menyatakan,



Indra Bagus Wijaya

NIM. 14808141044

MOTTO

“Not all of us can do great things. But we can do small things with great love.”

-Mother Teresa-

“Don’t fight in the North or the South. Fight every battle everywhere, always, in your mind. Everyone is your enemy, everyone is your friend. Every possible series of events is happening all at once. Live that way and nothing will surprise you.

Everything that happens will be something that you’ve seen before.”

-Petyr “Littlefinger” Baelish-

“Once you’ve accepted your flaws, no one can use them against you.”

-George R. R. Martin-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kehadirat Allah SWT,
karya tulis ini dipersembahkan untuk:

Ibu Khusmiadi Sri Astuti (almh.) dan Bapak Sudjono, orangtua dengan kasih, cinta,
dan kesabaran luar biasa tulus, anugerah terbaik dari Allah SWT;

Saudara saya, Aldela B. Kusuma dan keluarga kecilnya, serta Danuta P. Kusumawati
yang selalu memberi dukungan dan bantuan materiil;

Tegar P. Mahardika, sahabat berbagi suka dan duka rutinitas perkuliahan, yang selalu
siap mendukung disaat-saat sulit;

Sahabat-sahabat hebat dimasa kuliah, sahabat kos merah putih -Soleha, Rifqi, Pepi,
Apip, Vivie, Iqbal-, BCDA, WakKadal, sahabat Manajemen angkatan 2014, serta
rekan-rekan pengurus Hima Manajemen dan pengurus BEM KM FE UNY 2017.

Terima kasih atas kebersamaannya untuk selalu menemani, memberi dukungan, dan
semangat untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PERAWAT
RSUD PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL**

**Oleh:
Indra Bagus Wijaya
NIM. 14808141044**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul, (2) pengaruh motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul, dan (3) pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sample dari penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul sebanyak 207 perawat. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* perawat sebesar (β) 0,668 ($p < 0,001$), dengan kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar (ΔR^2) 0,434. (2) Motivasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* perawat sebesar (β) 0,600 ($p < 0,001$), dengan kontribusi pengaruh motivasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar (ΔR^2) 0,353. (3) Komitmen organisasi (β) 0,481 ($p < 0,001$) dan motivasi (β) 0,269 ($p < 0,001$) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* perawat, dengan kontribusi pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar (ΔR^2) 0,471.

Kata kunci: komitmen organisasi, motivasi, *organizational citizenship behavior*

**THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND MOTIVATION
TOWARDS NURSE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
OF PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL REGIONAL PUBLIC HOSPITAL**

By:
Indra Bagus Wijaya
NIM. 14808141044

ABSTRACT

This study was aimed to determine: (1) the effects of organizational commitment on nurse organizational citizenship behavior (OCB) of Panembahan Senopati Bantul Regional Public Hospital, (2) the effects of motivation on nurse organizational citizenship behavior (OCB) of Panembahan Senopati Bantul Regional Public Hospital, and (3) the effects of organizational commitment and motivation on nurse organizational citizenship behavior (OCB) of Panembahan Senopati Bantul Regional Public Hospital.

This is a causal associative research with quantitative approach. The sample of this study use 207 nurse of Panembahan Senopati Bantul Regional Public Hospital. The data were collected through the valid and reliable questionnaire. Multiple regression was used to analyze the data.

The research results on 5% significance level shows that: (1) Organizational commitment positively affects to the nurse organizational citizenship behavior (OCB) with (β) beta coefficient 0,668 ($p < 0,001$), and (ΔR^2) 0,434 contribution of organizational commitment toward organizational citizenship behavior (OCB). (2) Motivation positively affects to the nurse organizational citizenship behavior (OCB) with (β) beta coefficient 0,600 ($p < 0,001$), and (ΔR^2) 0,353 contribution of motivation toward organizational citizenship behavior (OCB). (3) Organizational commitment with beta coefficient (β) 0,481 ($p < 0,001$) and motivation with beta coefficient (β) 0,269 ($p < 0,001$) positively affects towards nurse organizational citizenship behavior (OCB), and (ΔR^2) 0,471 contribution of both organizational commitment and motivation towards organizational citizenship behavior (OCB).

Keywords: Organizational commitment, motivation, organizational citizenship behavior

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat-Nya yang diberikan kepada penulis selama proses penyusunan dan penyelesaian skripsi dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan dan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia.
2. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd, Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Setyabudi Indartono, MM., Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
5. Setyabudi Indartono, MM., Ph.D., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. Farlianto, MBA., dan Arum Darmawati, MM., selaku narasumber dan ketua penguji yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.
7. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
8. Kedua orang tua, kedua kakak, dan keluarga terkasih yang selalu memberikan doa dan dukungan materiil dan moril kepada penulis selama menjalankan kuliah hingga menyelesaikan skripsi.
9. Teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2014, Pengurus HIMA Manajemen dan BEM KM FE Universitas Negeri Yogyakarta, dan sahabat-sahabat kos merah putih, BCDA, dan WakKadal.
10. Seluruh responden dan semua pihak yang telah bersedia berpartisipasi, yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, April 2018

Penulis,



Indra Bagus Wijaya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PENYATAAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI.....	11
A. Kajian Pustaka.....	11
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	11
2. Komitmen Organisasi	15
3. Motivasi.....	19
B. Penelitian yang Relevan	27
C. Kerangka Pikir	29

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB.....	29
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap OCB	30
3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap OCB.....	31
D. Paradigma Penelitian.....	32
E. Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Desain Penelitian.....	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian	34
C. Definisi Operasional Variabel.....	34
1. Variabel Dependen (Y)	35
2. Variabel Independen (X)	37
D. Populasi dan Sampel	39
1. Populasi	39
2. Sampel	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Instrumen Penelitian.....	40
G. Uji Instrumen Penelitian	41
1. Uji Validitas	41
2. Uji Reliabilitas.....	45
H. Teknik Analisis Data.....	46
1. Analisis Deskriptif.....	46
2. Uji Asumsi Klasik	47
3. Uji Hipotesis.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	51
1. Sejarah RSUD Panembahan Senopati Bantul	51
2. Profil RSUD Panembahan Senopati Bantul.....	53
3. Visi, Misi, Nilai-nilai, dan <i>Meaning Statement</i>	54
4. Tujuan, Sasaran, dan Kebijakan	55

5. Struktur Organisasi	56
B. Hasil Penelitian	57
1. Analisis Deskriptif.....	57
2. Uji Prasyarat Analisis	64
3. Pengujian Hipotesis	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
A. Kesimpulan	76
B. Keterbatasan Penelitian.....	77
C. Saran.....	78
1. Bagi RSUD Panembahan Senopati Bantul.....	78
2. Bagi Peneliti Selanjutnya	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Pra-Survey Indikator Rendahnya OCB pada Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul.....	4
Tabel 2. Data Pra-Survey Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku OCB pada Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul.....	6
Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	41
Tabel 4. <i>KMO</i> dan <i>Bartlett's Tes</i>	42
Tabel 5. Hasil Uji <i>Factor Loading</i>	43
Tabel 6. <i>Mean, Standard Deviation, AVE, Cronbach's Value</i> , dan <i>Correlations</i> ...	44
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Tabel 8. Karakteristik Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 9. Karakteristik Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul Berdasarkan Umur.....	58
Tabel 10. Karakteristik Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
Tabel 11. Karakteristik Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul Berdasarkan Lama Bekerja.....	60
Tabel 12. Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi.....	61
Tabel 13. Kategorisasi Variabel Motivasi.....	62
Tabel 14. Kategorisasi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	63
Tabel 15. Hasil Uji Normalitas.....	65
Tabel 16. Hasil Uji Linearitas.....	65
Tabel 17. Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
Tabel 18. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	67
Tabel 19. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian.....	32
Gambar 2. Struktur Organisasi RSUD Panembahan Senopati Bantul.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket Penelitian.....	86
Lampiran 2. <i>Informed Consent</i>	90
Lampiran 3. Data Penelitian, Validitas, dan Reliabilitas.....	94
Lampiran 4. Data Karakteristik Responden.....	101
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	107
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	108
Lampiran 7. Hasil Uji Karakteristik Responden.....	109
Lampiran 8. Hasil Uji Deskriptif.....	110
Lampiran 9. Hasil Uji Normalitas.....	112
Lampiran 10. Hasil Uji Linearitas.....	113
Lampiran 11. Hasil Uji Multikolinearitas.....	113
Lampiran 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	114

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari sebuah organisasi. Perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan menjadikannya sebagai sebuah aset penting dalam perusahaan. Bersama dengan modal, metode, mesin, dan perangkat lain dalam organisasi, sumber daya manusia memaksimalkan fungsi-fungsi perangkat tersebut demi tercapainya tujuan organisasi.

Pada organisasi dengan pelayanan jasa sebagai output produksinya, sumber daya manusia memiliki peran sangat besar dalam memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen. Kesalahan sedikit saja dari pelayanan, akan menghasilkan komplain dari konsumen yang bisa saja merusak citra dari organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bagaimana sumber daya manusia berpengaruh terhadap kesuksesan tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Sebagai penyedia layanan jasa sensitif bagi masyarakat, yakni kesehatan, rumah sakit dituntut memberikan pelayanan yang tanggap, efektif dalam setiap tindakan medis yang diambil, kenyamanan, dan keramah-tamahan baik bagi pasien maupun pengunjung. Faktor-faktor tersebut merupakan kunci keberhasilan dari pengelolaan sebuah rumah sakit, dan perawat memegang peranan vital pula dalam setiap prosesnya, karena tingginya intensitas tatap muka yang dihadapi baik kepada pasien maupun pengunjung. Perawat haruslah tanggap dalam setiap keadaan yang

dihadapi pasien, dan dapat melakukan tindakan pertolongan pertama apabila dibutuhkan. Kadang kala perawat dituntut untuk melakukan hal-hal di luar *job description*, tanpa mengeluhkan keadaan lingkungan ataupun situasi pekerjaan. Perilaku itu adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

OCB adalah perilaku individu yang bebas, secara langsung maupun secara eksplisit tidak diakui kedalam suatu sistem penghargaan yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi dari organisasi (Organ, 1988). Lebih lanjut, Organ mengatakan bahwa yang dimaksud berfungsi secara agregat adalah mengacu kepada orang-orang dalam satu kelompok, departemen, atau organisasi. Jika dalam suatu organisasi, secara agregat, para anggotanya memiliki OCB yang baik, dampaknya terhadap organisasi tersebut akan terasa secara signifikan. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal (Podsakoff, Mackenzie, Paine, dan Bachrach, 2000). Seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan di saat jam istirahat dengan sukarela adalah salah satu contohnya.

Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul merupakan pendukung penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang pelayanan kesehatan. Fungsi dari RSUD Panembahan Senopati Bantul antara lain sebagai perumus

kebijakan teknis di bidang pelayanan rumah sakit, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pelayanan rumah sakit, pembinaan dan pengendalian pelayanan rumah sakit, serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Rumah sakit yang dimiliki oleh instansi pemerintah seringkali mendapatkan sorotan dari masyarakat dalam hal pelayanannya. Dalam wawancara peneliti kepada beberapa pasien yang berobat, masyarakat sering mengeluhkan pelayanan rumah sakit pemerintah yang terkesan apa adanya, kurang ramah dan kurang senyum, ditambah kadang pelayanan tidak cepat. Apabila dibandingkan dengan beberapa rumah sakit milik privat/swasta, pelayanan yang mereka berikan benar-benar *customer-sentris*, memperhatikan betul apa yang diinginkan dan sebenarnya dibutuhkan pasien. Masyarakat umum cenderung menggunakan jasa rumah sakit milik pemerintah karena biaya yang mereka keluarkan cenderung lebih murah dibandingkan rumah sakit milik privat/swasta. Prinsip yang mereka pegang; “yang penting murah”.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara pada rentang bulan Februari-Maret 2017, diketahui bahwa tingkat OCB perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul masih terhitung rendah. Menurut indikator Organ pada tahun 1988, OCB terdiri dari *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *spontaneity*. Dari observasi yang telah dilakukan, terlihat dari *conscientiousness* perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul terbilang rendah yang ditunjukkan dengan perilaku perawat yang kurang sigap dalam menanggapi permasalahan pasien maupun

pengunjung rumah sakit sehingga banyak komplain masuk dari para pengunjung. Kerja sama antar perawat untuk saling membantu dalam pekerjaan juga kurang. *Sportmanship* yang dimiliki perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul juga kurang, terlihat dari banyaknya keluhan pada saat bekerja, baik mengeluh tentang pasien ataupun tentang atasan. Kesadaran perawat untuk datang lebih awal sebagai bentuk *civic virtue* cukup kurang. Sistem presensi karyawan menggunakan *fingerprint*, sehingga keterlambatan beberapa menit saja pasti tercatat oleh sistem. *Shift* pagi dimulai pukul 08.00, tetapi sebagian perawat datang terlambat antara 10-30 menit bahkan lebih. Dalam menanggapi setiap keluhan ataupun pertanyaan dari pengunjung, beberapa perawat terlihat kurang antusias.

Tabel 1. Data Pra-Survey Indikator Rendahnya OCB pada Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul

No.	Hal-hal Penyebab Rendahnya OCB	Jumlah Jawaban sering	Presentase
1.	Jarang menolong/membantu rekan dalam hal pekerjaan.	11	22%
2.	Kurang toleransi dan sering mengeluh dalam tugas/pekerjaan.	8	16%
3.	Kurang setia atau loyal disaat organisasi/perusahaan berada pada masa sulit.	3	6%
4.	Seringkali tidak mematuhi prosedur atau aturan, atau seringkali terlambat dalam bekerja.	16	31%
5.	Melaksanakan tugas/pekerjaan hanya sesuai standar atau tidak lebih baik.	6	12%
6.	Kurang berpartisipasi aktif dalam organisasi/perusahaan.	4	8%
7.	Tidak melakukan pengembangan diri atau peningkatan pengetahuan.	3	6%
Total		51	100%

Sumber: Pra-survei dan wawancara pada 20 orang perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul tahun 2017

Setiap responden 20 perawat bisa memilih 1 (satu) atau lebih hal apa saja yang mungkin, telah, ataupun seringkali dilakukan dalam pekerjaannya sebagai perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul yang berkaitan dengan perilaku OCB. Dari data pada tabel 1 tersebut, terbukti bahwa perilaku OCB perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul masih rendah.

Rendahnya perilaku OCB pasti memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya. Konovsky dan Organ, (1996); Organ, Podsakoff, MacKenzie, (2006); Organ dan Ryan, (1995); Podsakoff, MacKenzie, Paine, Bachrach (2000) mengkategorikan faktor yang mempengaruhi OCB menjadi tiga, yakni perbedaan individu, sikap pada pekerjaan, dan variabel kontekstual. Perbedaan individu termasuk sifat yang stabil yang dimiliki individu, meliputi: kepribadian, kemampuan, pengalaman, pelatihan, pengetahuan, ketidakpedulian dengan penghargaan, kebutuhan untuk otonomi, dan motivasi. Sikap kerja adalah emosi dan kognisi yang berdasarkan persepsi individu terhadap lingkungan kerja, meliputi: komitmen organisasi, persepsi kepemimpinan dan dukungan organisasi, kepuasan kerja, kontrak psikologis, dan persepsi keadilan. Variabel kontekstual adalah faktor-faktor eksternal seperti: karakteristik tugas, sikap pada pekerjaan, gaya kepemimpinan, karakteristik kelompok, budaya organisasi, profesionalisme, dan harapan peran sosial.

Dari berbagai masalah yang ada di lapangan diperlukan penguatan indikasi-indikasi permasalahan untuk mengetahui faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi OCB pada perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul. Perawat diminta untuk memilih dua (2) hal yang dominan mempengaruhi OCB dari beberapa opsi yang

ditawarkan. Dari hasil pra-survei yang dilakukan pada 20 perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul, diperoleh dua hal yang dominan yang mereka anggap mempengaruhi perilaku OCB, yakni komitmen organisasi dan motivasi.

Tabel 2. Data Pra-Survei Faktor-faktor yang Diindikasikan Mempengaruhi Perilaku OCB pada Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul

No.	Hal-hal Penyebab Rendahnya OCB	Jumlah Jawaban	Presentase
1.	Komitmen organisasi	11	28%
2.	Kepuasan kerja	7	18%
3.	Motivasi	10	25%
4.	Kepribadian	4	10%
5.	Gaya kepemimpinan	4	10%
6.	Tekanan pekerjaan	2	5%
7.	Budaya organisasi	2	5%
Total		40	100%

Sumber: Pra-survei dan wawancara pada 20 orang perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul tahun 2017

Rendahnya komitmen organisasi perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul seperti diakui oleh Kepala Bidang Keperawatan dan Kebidanan, salah satunya disebabkan karena mayoritas perawat di RSUD Panembahan Senopati merupakan perawat dengan usia-usia muda dengan masa kerjanya yang belum juga lama. Visi dan misi, terutama juga nilai-nilai yang dikedepankan rumah sakit, belum diinternalisasi sepenuhnya oleh para perawat-perawat muda ini. Bahkan beberapa dari perawat ini didapati bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas.

Tidak hanya itu, wujud komitmen kepada organisasi salah satunya dengan mentaati peraturan pegawai yang ada, juga belum dilaksanakan dengan baik oleh para perawat. Beberapa perawat masih terlambat dalam bekerja ataupun terlambat kembali

ke ruang bangsal setelah istirahat maupun makan siang. Apabila mereka bisa datang lebih awal dalam bekerja atau kembali lebih awal setelah istirahat, maka seharusnya mereka bisa membantu pekerjaan rekan kerja lain yang sedang membutuhkan atau segera bisa bergantian untuk menangani masalah pasien (perilaku yang berhubungan dengan *altruism*).

Menurut George and Jones (2005), motivasi adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang, tingkat usaha dan tingkat kegigihan dalam menghadapi suatu masalah. Dari wawancara secara acak beberapa perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul, didapati pengakuan bahwasannya mereka kurang termotivasi untuk melakukan hal yang lebih dalam pekerjaan mereka. Ini disebabkan karena tidak adanya *reward* yang diberikan apabila mereka melakukan pekerjaan di atas standar yang diberikan rumah sakit. Tidak adanya *reward* ini juga dianggap oleh para perawat bahwa rumah sakit kurang memberikan kompetisi yang sehat kepada para perawatnya agar mereka senantiasa termotivasi dalam bekerja. Rumah sakit dirasa tidak memberikan motivasi kepada para perawat ini untuk melakukan hal-hal ekstra diluar pekerjaan mereka.

Motivasi seringkali diberikan pada saat *briefing* memulai kerja. Akan tetapi, para perawat merasa dalam pemberian motivasi ini tidak ada penekanan akan pentingnya berhubungan baik dengan sesama rekan kerja. Ini pula yang kadang membuat para perawat tidak termotivasi untuk menjalin hubungan rekan kerja secara dekat dengan perawat lainnya. (berhubungan dengan *need for relatedness*).

Pekerjaan perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul Bantul yang sering berhubungan dengan masyarakat (pasien) menjadikan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku yang penting. Selain itu RSUD Panembahan Senopati Bantul Bantul haruslah meningkatkan kinerjanya untuk bersaing dengan rumah sakit yang lain. Dari situlah peneliti terdorong untuk membuktikan secara empiris tentang pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan, antara lain:

1. Beberapa perawat sering terlambat dalam bekerja.
2. Kesigapan perawat dalam menghadapi permasalahan atau keluhan masih kurang.
3. Perawat seringkali mengeluh dalam menghadapi pekerjaan.
4. Visi dan misi, terutama juga nilai-nilai yang dikedepankan rumah sakit, belum diinternalisasi sepenuhnya oleh para perawat.
5. Komitmen organisasi perawat yang rendah.
6. Tidak adanya *reward* dianggap oleh para perawat bahwa rumah sakit kurang memberikan kompetisi yang sehat kepada para perawatnya.
7. Kedekatan antar satu perawat dengan yang lain masih kurang.

8. Perawat kurang termotivasi dalam bekerja.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan pada penelitian perlu dibatasi. Hal ini untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi permasalahan penelitian pada Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul.
2. Pengaruh motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul.
3. Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan mempunyai beberapa manfaat baik bagi penulis maupun pihak-pihak yang terkait. Adapun manfaat yang dapat diambil adalah:

1. Bagi peneliti, penelitian ini mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul.
2. Bagi instansi terkait, agar dijadikan evaluasi tentang determinasi hubungan komitmen organisasi dan motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul.
3. Bagi akademisi, penelitian ini dapat berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Organizational Citizenship Behavior

a. Definisi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ (1988), OCB adalah perilaku individu yang bebas, secara langsung maupun secara eksplisit tidak diakui kedalam suatu sistem penghargaan yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi dari organisasi. Lebih lanjut Organ mengatakan bahwa yang dimaksud berfungsi secara agregat adalah mengacu kepada orang-orang dalam satu grup, departemen, atau organisasi. Jika hanya satu orang, OCB tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap sebuah organisasi, tetapi menurut Organ, jika dalam suatu organisasi, secara agregat, para anggotanya memiliki OCB yang baik, dampaknya terhadap organisasi tersebut akan terasa secara signifikan. Organ mengatakan bahwa perilaku menolong dan kepatuhan juga termasuk dalam definisi OCB itu sendiri.

Sedangkan menurut Aldag dan Resckhe, (1997), *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk

tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro-sosial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

b. Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Organ pada tahun 1988 menyebutkan OCB memiliki lima (5) indikator, diantaranya:

1) *Altruism*

Perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan kegiatan organisasional.

2) *Civic virtue*

Terlibat dan ikut bertanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi. Tidak hanya aktif dalam mengemukakan pendapat, tetapi aktif menghadiri pertemuan-pertemuan dan terus mengikuti perkembangan isu-isu yang terjadi di organisasi. Mengambil inisiatif rekomendasi atau saran inovatif untuk meningkatkan kualitas organisasi.

3) *Conscientiousness*

Berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum yang diharapkan organisasi. Melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi melampaui persyaratan minimal yang dibutuhkan.

4) *Courtesy*

Perilaku yang menunjukkan adanya penghargaan terhadap hak-hak orang lain yang bertujuan untuk mencegah munculnya masalah-masalah pekerjaan yang berkaitan dengan karyawan lain.

5) *Sportmanship*

Perilaku yang mengindikasikan adanya keinginan untuk mentolerir keadaan yang kurang ideal dengan tidak membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

c. **Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior***

Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB menurut Konovsky, Organ (1996); Organ, Podsakoff, MacKenzie (2006); Organ dan Ryan, (1995); Podsakoff, MacKenzie, Paine, Bachrach (2000) mengkategorikan faktor yang mempengaruhi OCB menjadi tiga, yakni perbedaan individu, sikap pada pekerjaan, dan variabel kontekstual.

1) Perbedaan Individu

Perbedaan individu termasuk sifat yang stabil yang dimiliki individu, meliputi: kepribadian, kemampuan, pengalaman, pelatihan, pengetahuan, ketidakpedulian dengan penghargaan, kebutuhan untuk otonomi, dan motivasi.

2) Sikap Kerja

Sikap kerja adalah emosi dan kognisi yang berdasarkan persepsi individu terhadap lingkungan kerja, meliputi: komitmen organisasi, persepsi kepemimpinan dan dukungan organisasi, kepuasan kerja, kontrak psikologis, dan persepsi keadilan.

3) Variabel Kontekstual

Variabel kontekstual adalah faktor-faktor eksternal seperti: karakteristik tugas, sikap pada pekerjaan, gaya kepemimpinan, karakteristik kelompok, budaya organisasi, profesionalisme, dan harapan peran sosial.

d. Motif-motif yang mendasari *Organizational Citizenship Behavior*

Seperti halnya sebagian perilaku yang lain, OCB tidak ditentukan oleh satu faktor, namun terdapat banyak faktor yang mendasari terbentuknya OCB. Salah satu alasan yang mendasari terbentuknya OCB pada seseorang adalah unsur motif. Menurut McClelland (1985), individu memiliki tiga tingkatan motif, yaitu:

1) Motif Berprestasi

Motif ini mendorong individu untuk menunjukkan suatu standar keunggulan (*excellency*), mencari prestasi dari suatu tugas, kesempatan atau kompetisi. Ketika prestasi menjadi motif, OCB muncul karena perilaku tersebut dipandang perlu untuk keberhasilan tugas. Perilaku seperti menolong orang lain, membicarakan perubahan

dapat mempengaruhi orang lain, berusaha untuk tidak mengeluh, berpartisipasi dalam rapat unit merupakan hal-hal yang dianggap kritis terhadap keseluruhan prestasi tugas.

2) Motif Afiliasi

Motif ini mendorong individu untuk mewujudkan, memperbaiki dan memelihara hubungan dengan orang lain, adanya hasrat akan hubungan persahabatan dan kedekatan personal. Seseorang yang berorientasi pada afiliasi menunjukkan OCB karena mereka menempatkan nilai-nilai pada orang lain dan hubungan kerjasama.

3) Motif Kekuasaan

Motif ini mendorong individu untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain, kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang diinginkan. Seseorang yang berorientasi pada kekuasaan menganggap OCB merupakan alat untuk mendapatkan kekuasaan dan status dalam organisasi.

2. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2006), komitmen organisasi adalah keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu. Komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak

organisasi yang merekrut individu tersebut. Meyer & Allen (1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

b. Indikator Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (1990) mengemukakan tiga indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut.

1) Komitmen afektif (*affective commitment*)

Mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Pegawai yang mempunyai komitmen afektif yang kuat tetap bekerja dengan perusahaan karena mereka menginginkan untuk bekerja diperusahaan itu.

2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Konsep *sidebets orientation* yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya.

3) Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers dan Porter (1983) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap perusahaan menjadi empat kategori, yaitu:

1) Karakteristik Personal

Pengertian karakteristik personal mencakup: usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian. Sedangkan tingkat pendidikan berkorelasi negatif dengan komitmen terhadap

perusahaan. Karyawan yang lebih tua dan lebih lama bekerja secara konsisten menunjukkan nilai komitmen yang tinggi.

2) Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan. Biasanya, karyawan yang bekerja pada level pekerjaan yang lebih tinggi nilainya dan karyawan menunjukkan level yang rendah pada konflik peran dan ambigu cenderung lebih berkomitmen (Steers, 1988).

3) Karakteristik Struktural

Faktor-faktor yang tercakup dalam karakteristik struktural antara lain ialah derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi kontrol dalam perusahaan. Atasan yang berada pada organisasi yang mengalami desentralisasi dan pada pemilik pekerja kooperatif menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi.

4) Pengalaman Bekerja

Pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologis karyawan terhadap perusahaan. Pengalaman kerja terbukti berkorelasi positif dengan komitmen terhadap perusahaan. Hal ini menyangkut seberapa besar karyawan percaya bahwa perusahaan memperhatikan minatnya,

merasakan adanya kepentingan pribadi dengan perusahaan, dan seberapa besar harapan karyawan dapat terpenuhi dalam pelaksanaan pekerjaannya.

d. Efek Komitmen Organisasi

Menurut Greenberg dan Baron (2000), efek dari komitmen, yaitu:

- 1) Pegawai yang memiliki komitmen mempunyai kemungkinan lebih kecil untuk mengundurkan diri. Semakin besar komitmen pegawai pada organisasi, maka semakin kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri. Komitmen mendorong orang untuk tetap mencintai pekerjaannya dan akan bangga ketika dia sedang berada disana.
- 2) Pegawai yang memiliki komitmen bersedia untuk berkorban demi organisasinya. Pegawai yang memiliki komitmen menunjukkan kesadaran tinggi untuk membagikan dan berkorban yang diperlukan untuk kelangsungan hidup instansi.

3. Motivasi

a. Definisi Motivasi

George dan Jones (2005) mengatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang, tingkat usaha dan tingkat kegigihan dalam menghadapi suatu masalah. Motivasi adalah suatu proses psikologi yang dihasilkan dari gairah, arahan dan ketekunan dari

sebuah tindakan sukarela demi mencapai tujuan organisasi dan personal (Pool dan Pool, 2007). Motivasi merujuk pada dorongan dari hal itu sendiri untuk melakukan sebuah aktivitas, dengan tujuan merasakan pengalaman dan kepuasan yang melekat pada aktivitas tersebut (Deci, Connell, Ryan, 1989).

b. Karakteristik Motivasi

Ciri-ciri perilaku karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi menurut McClelland dalam Mangkunegara, (2005) adalah:

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan memikul resiko.
- 3) Memiliki tujuan yang jelas dan realistik.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
- 5) Lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Sebaliknya ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi berprestasi rendah adalah:

- 1) Bersikap apatis dan tidak percaya diri.
- 2) Tidak memiliki tanggung jawab pribadi dalam bekerja.
- 3) Bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas.

4) Ragu-ragu dalam mengambil keputusan.

5) Setiap tindakan tidak terarah dan menyimpang dari tujuan.

c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi

Menurut Herzberg, faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan. Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan (Robbins, 2001). Herzberg (1968) mendefinisikan faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

1) Motivation factor

a) *Achievement*

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang karyawan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Yang termasuk dalam hal prestasi seperti hasil kerja, jangka waktu penyelesaian, dan kebebasan dalam mengembangkan praktik kerja.

b) *Recognition*

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang ampuh. Sumber pengakuan dapat berasal dari atasan, manajemen, klien, kolega profesional, atau publik. Pengakuan dapat berupa pujian, tanggapan pada tugas yang dilakukan dengan baik, atau kenaikan gaji khusus.

c) *The work itself*

Pekerjaan atau tugas yang telah memberikan perasaan kepuasan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai merupakan faktor motivasi. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan pekerjaan yang sifatnya menarik dan bukan rutin, serta sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya.

d) *Responsibility*

Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang jabatan dan tanggung jawab, serta wewenang yang lebih besar. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai suatu potensi. Setiap karyawan ingin diikutsertakan dan diakui sebagai orang yang memiliki potensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.

e) *Advancement*

Setiap karyawan tentunya menghendaki kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap karyawan menginginkan promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalaman dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menimbulkan kepuasan

bagi karyawan dan menjadi motivasi yang kuat untuk bekerja lebih giat lagi.

f) *The possibility of growth*

Kemungkinan pertumbuhan ini bukan saja peningkatan seseorang di dalam organisasi tetapi juga situasi dimana seseorang itu dapat meningkatkan keterampilan dan keahliannya. Adanya elemen baru dalam situasi membuat karyawan mempelajari keahlian baru atau memperoleh wawasan yang baru, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikan.

2) Hygiene factor

a) *Company policy and administration*

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan dan totalitas merupakan suatu faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan komunikasi dua arah, berbagai kebijakan yang diambil oleh organisasi bukan hanya merupakan keinginan dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua unsur organisasi. Melalui partisipasi, para karyawan akan mampu mengumpulkan informasi, pengetahuan, dan kreativitas untuk memecahkan masalah.

b) *Interpersonal relations*

Pekerjaan dengan baik perlu didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis, yaitu terciptanya hubungan yang akrab, kekeluargaan dan saling mendukung baik itu hubungan antara sesama karyawan atau antara karyawan dengan atasan. Kelompok yang memiliki hubungan keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para karyawan lebih puas berada dalam kelompok.

c) *Supervision technical*

Supervisi yang efektif akan membantu meningkatkan produktifitas pekerja melalui penyelenggaraan pekerjaan yang baik, pemberian mengenai petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya.

d) *Working conditions*

Kondisi kerja yang aman, nyaman dan tenang serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan membuat karyawan betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja. Kondisi kerja yang termasuk dalam kategori ini adalah kondisi fisik tempat kerja, jumlah pekerjaan atau fasilitas yang tersedia untuk mengerjakan pekerjaan.

e) *Salary*

Gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarga karyawan. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi para pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Termasuk dalam faktor ini adalah seluruh kompensasi yang diterima, juga termasuk seluruh hal yang melibatkan kenaikan gaji atau upah atau harapan yang tak terpenuhi dari kenaikan gaji.

d. Indikator Motivasi

Beberapa indikator motivasi menurut Gagne dan Deci (2005) yakni:

1) *Need for autonomy*

Kebutuhan akan otonomi menyangkut tentang sebuah dorongan menjadi agen kausal dan bertindak secara selaras dan terpadu. Menjadi otonom bukan berarti independen, tetapi memiliki rasa kebebasan dalam melakukan sesuatu atau bertindak berdasarkan minat dan nilai-nilai kita sendiri.

2) *Need for competence*

Kebutuhan akan kompetensi berarti keinginan untuk mengendalikan/mengontrol dan menguasai hasil dan lingkungan yang ada, mengetahui bagaimana keadaan akan berubah dan apa sajakah akibat dari tindakan yang dilakukan.

3) *Need for relatedness*

Kebutuhan akan keterkaitan diantaranya adalah bagaimana cara mengendalikan keinginan untuk “berinteraksi, berhubungan, dan ikut peduli dengan orang lain.” Tindakan dan aktivitas harian selalu melibatkan orang lain dan proses ini. Ini tentang rasa saling memiliki.

e. Efek Motivasi

Beberapa efek timbulnya motivasi antara lain:

1) Kinerja

Doyle dan Wong dalam Devi (2009) mengemukakan kaitan antara motivasi berprestasi dan kinerja. Doyle dan Wong menyebutkan bahwa kesuksesan suatu bisnis tidak terlepas dari besarnya motivasi yang muncul dalam pribadi karyawan. Sedangkan menurut Armstrong (1994), hubungan antara motivasi dan kinerja adalah positif karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Motivasi dapat menyebabkan seseorang untuk berperilaku baik, oleh karena itu motivasi karyawan yang tinggi berbanding lurus dengan kinerja perusahaan (Murty, 2012)

2) Komitmen organisasi

Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (Smith dalam Devi, 2009).

3) Kepuasan kerja

Motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarannya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Dengan seringnya para pegawai/karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja (As'ad, 1996).

4) Disiplin

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat motivasi tinggi akan senantiasa menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, menaati peraturan yang berlaku dan standar mutu yang ditetapkan oleh organisasi akan mudah dicapai (Syahrial, 2014).

B. Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Taghinezhad et al. (2015) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil analisis regresi pada variabel komitmen organisasi

menunjukkan bahwa nilai β sebesar 0,421 dengan nilai signifikansi sebesar $p < 0,001$.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Diatmika dan Suwandana (2016) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB dengan diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,014 dengan nilai koefisien beta 0,343. Nilai Sig. t $0,014 < 0,05$. Variabel motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,001 dengan nilai koefisien beta 0,501. Nilai Sig. t $0,001 < 0,05$.
3. Penelitian oleh Barlian (2015) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB dengan diperoleh nilai sig. t sebesar 0,000 ($p < 0,001$) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,590. Sedangkan variabel motivasi juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB dengan diperoleh nilai sig. t 0,000 ($p < 0,001$) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,674.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Kim (2007) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB dengan diperoleh nilai sig. t sebesar 0,032 ($p < 0,05$) dengan nilai koefisien β sebesar 0,115.

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan bersedia melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena yakin dan percaya pada organisasinya. Kesamaan tujuan dan orientasi antara perawat dengan RSUD Panembahan Senopati Bantul (*goal congruence*) akan membuat perawat akan merasa bahwa mereka sudah bekerja ditempat yang sesuai dengan tujuannya. Hal ini akan membuat mereka sanggup apabila diberikan tugas karena mereka merasa bahwa tujuan organisasi juga merupakan tujuan mereka. Di samping itu, perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul yang memiliki komitmen tinggi akan menerima tugas dan melaksanakannya dengan bertanggung jawab. Mereka juga akan cenderung senang dalam membantu rekan kerja yang sedang melakukan tugas diluar kantor (*altruism*). Meningkatnya tingkat kepatuhan terhadap perintah organisasi dan mengindahkan teguran. Perasaan iri dan konflik sesama rekan kerjapun cenderung tidak terjadi karena mereka lebih memilih untuk menghindarinya (*sportmanship*).

Perawat yang mempunyai kesamaan tujuan dengan organisasi akan bekerja dengan sukarela dan ikhlas bukan hanya mengharapkan imbalan, mereka akan bekerja dengan penuh tanggung jawab (*civic virtue*) demi kemajuan organisasi. Perawat lebih menghargai waktu, mengedepankan kepentingan organisasi, mematuhi segala peraturan yang berlaku, mengikuti perubahan organisasi, serta loyal terhadap organisasi. Perawat dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan

dampak positif dalam bekerja, dengan memberikan usaha terbaiknya untuk menjalankan apa yang telah menjadi tugasnya.

Ini juga sesuai dengan apa yang diteliti oleh Taghinezhad et al. (2015) dan Kim (2007) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap OCB.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap OCB

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang, tingkat usaha dan tingkat kegigihan dalam menghadapi suatu masalah (George dan Jones, 2005). Motivasi perlu ditanamkan kepada semua orang dan khususnya bagi karyawan yang bekerja di perusahaan agar produktivitas perusahaan meningkat. Seorang karyawan yang sangat termotivasi akan melaksanakan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya. Peningkatan kinerja karyawan akan menambah nilai perusahaan itu sendiri dan produktivitas karyawan.

Melalui penjelasan di atas, maka variabel motivasi menjadi salah satu penunjang perawat untuk melakukan hal-hal diluar *job description* yang diberikan. Perawat yang termotivasi, akan melakukan yang terbaik dalam setiap tugas-tugas yang diberikan, seperti datang lebih awal dari jam masuk, membantu rekan kerja (*altruism*), berhubungan lebih dekat dengan sesama perawat, dan inisiatif individu untuk melakukan tugas-tugas diatas standar yang diberikan.

Motivasi yang tinggi dari karyawan akan berdampak pada perawat yang secara sukarela melakukan hal-hal ekstra diluar tugasnya yang tentunya akan menambah kinerja secara agregat dari rumah sakit.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Diatmika dan Suwandana (2016), dan Barlian (2015) menyatakan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Seluruh indikator OCB secara positif dan signifikan berhubungan dengan motivasi.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap OCB

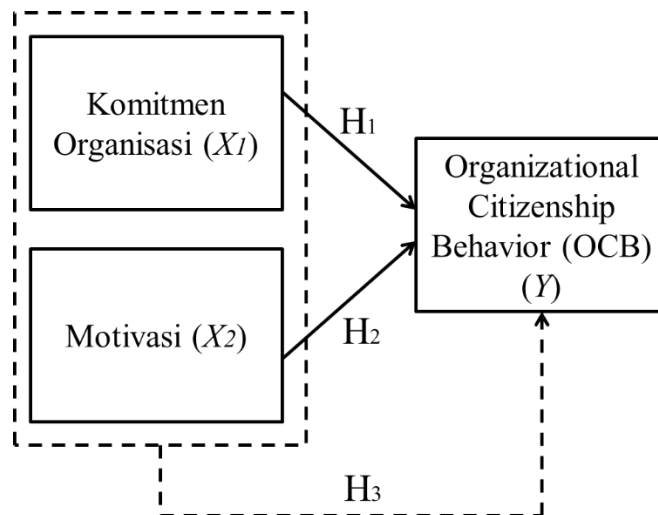
Tingginya tingkat komitmen dan motivasi terhadap organisasi akan membuat perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul cenderung bersikap bahwa organisasi merupakan tempat yang nyaman bagi dirinya. Mereka akan merasa bahwa RSUD Panembahan Senopati Bantul merupakan tempat yang ideal untuk mereka bekerja. Hal-hal yang terbaik bagi mereka bisa mereka dapatkan. Keterikatan disertai semangat dalam bekerja karena sangat termotivasi akan membuat perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul akan mudah dalam menerima tugas dari organisasi. Tanggung jawab dalam pengerjaan tugas juga akan meningkat. Seseorang yang sudah memiliki hal tersebut akan mengerjakan pekerjaan secara maksimal dan secara sukarela dalam pengerjaannya. Dengan adanya kondisi seperti itu maka permasalahan seperti ketidakpatuhan karyawan dan masalah ketertiban akan berkurang. Karyawan akan cenderung menaati peraturan dan akan menjalankan tugasnya dengan baik.

Kinerja maupun stabilitas organisasi akan meningkat dengan semakin membaiknya OCB perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Diatmika dan Suwandana (2016), dan Barlian (2015) menyatakan komitmen organisasi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Seluruh indikator OCB secara positif dan signifikan berhubungan dengan komitmen organisasi dan motivasi.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap OCB, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori peneliti yang relevan dan kerangka berpikir, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H_1 : Komitmen Organisasi (X_1) memiliki pengaruh yang positif terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)

H_2 : Motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang positif terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) (Y)

H_3 : Komitmen Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang

positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiasi kausal adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang memengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel (Sugiyono, 2014). Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Panembahan Senopati Bantul yang beralamat di Jalan Wahidin Sudirohusodo, Trirenggo, Bantul. Sedangkan pelaksanaan dimulai pada bulan Desember 2017 hingga selesai.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam

paradigma penelitian sesuai dengan hasil rumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa memengaruhi variabel tidak bebas atau merupakan salah satu penyebab (Supranto, 2003).

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat (Sugiyono, 2014).

a. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Perawat RSUD

Panembahan Senopati Bantul

OCB merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro-sosial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag dan Resckhe, 1997).

Untuk mengukur OCB, digunakan lima (5) indikator yang dikembangkan oleh Organ pada tahun 1988, yakni:

1) *Altruism*

Perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan kegiatan organisasional.

2) *Civic virtue*

Terlibat dan ikut bertanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi. Tidak hanya aktif dalam mengemukakan pendapat, tetapi aktif menghadiri pertemuan-pertemuan dan terus mengikuti perkembangan isu-isu yang terjadi di organisasi. Mengambil inisiatif rekomendasi atau saran inovatif untuk meningkatkan kualitas organisasi.

3) *Conscientiousness*

Berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum yang diharapkan organisasi. Melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi melampaui persyaratan minimal yang dibutuhkan.

4) *Courtesy*

Perilaku yang menunjukkan adanya penghargaan terhadap hak-hak orang lain yang bertujuan untuk mencegah munculnya masalah-masalah pekerjaan yang berkaitan dengan karyawan lain.

5) *Sportmanship*

Perilaku yang mengindikasikan adanya keinginan untuk mentolerir keadaan yang kurang ideal dengan tidak membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

2. Variabel Independen (X)

Variabel Independen (bebas) merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan (Sugiyono, 2014).

a. Komitmen Organisasi (X₁) Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul

Komitmen organisasi adalah keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu. Komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2006).

Beberapa indikator komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1990) sebagai berikut:

1) Komitmen afektif (*affective comitment*)

Mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi.

2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.

3) Komitmen normatif (*normative commiment*)

Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

b. Motivasi (X₂) Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul

Motivasi merujuk pada dorongan dari hal itu sendiri untuk melakukan sebuah aktivitas, dengan tujuan merasakan pengalaman dan kepuasan yang melekat pada aktivitas tersebut (Deci, Connell, Ryan, 1989).

Beberapa indikator motivasi menurut Gagne dan Deci (2005) yakni:

1) Need for autonomy

Kebutuhan akan otonomi menyangkut tentang sebuah dorongan menjadi agen kausal dan bertindak secara selaras dan terpadu. Menjadi otonom bukan berarti independen, tetapi memiliki rasa kebebasan dalam melakukan sesuatu atau bertindak berdasarkan minat dan nilai-nilai kita sendiri.

2) Need for competence

Kebutuhan akan kompetensi berarti keinginan untuk mengendalikan/mengontrol dan menguasai hasil dan lingkungan yang ada, mengetahui bagaimana keadaan akan berubah dan apa sajakah akibat dari tindakan yang dilakukan.

3) Need for relatedness

Kebutuhan akan keterkaitan diantaranya adalah bagaimana cara mengendalikan keinginan untuk “berinteraksi, berhubungan, dan ikut peduli dengan orang lain.” Tindakan dan aktivitas harian selalu melibatkan orang lain dan proses ini, ini tentang rasa saling memiliki.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga keperawatan RSUD Panembahan Senopati Bantul yang berjumlah 207 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Dalam pengambilan sampel diperlukan metode yang tepat agar diperoleh sampel yang tepat serta sampel yang representatif dan dapat menggambarkan populasi secara maksimal. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode *sampling* jenuh berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014), yang mengatakan bahwa, “*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.” Sampel yang digunakan sejumlah 207.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis

kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014). Angket dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, sehingga responden tinggal memberikan tanda *checklist* (✓) ataupun tanda silang (X) pada alternatif jawaban yang sudah tersedia sesuai dengan keadaan objek.

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah pengukuran dengan skala Likert 1-5, dengan perhitungan skor sebagai berikut:

STS	: Sangat Tidak Setuju Skor	: 1
TS	: Tidak Setuju Skor	: 2
N	: Netral Skor	: 3
S	: Setuju Skor	: 4
SS	: Sangat Setuju Skor	: 5

F. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini data diperoleh dari data primer dengan menggunakan angket atau kuesioner, yang berisi tentang setiap variabel yang digunakan baik variabel dependen (OCB) maupun variabel independen (komitmen organisasi dan motivasi). Angket yang disajikan berisi 33 pertanyaan. 17 pertanyaan tentang OCB diambil dari Walz dan Niehoff (2000), 10 pertanyaan tentang komitmen organisasi diambil dari Tsai dan Huang (2008), dan 6 pertanyaan tentang motivasi diambil dari Dysvik dan Kuvaas (2008).

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y), Walz dan Niehoff (2000).	1. <i>Altruism</i>	1, 2, 3
	2. <i>Civic virtue</i>	4, 5, 6
	3. <i>Conscientiousness</i>	7, 8, 9
	4. <i>Courtesy</i>	10, 11, 12, 13
	5. <i>Sportmanship</i>	14, 15, 16, 17
Komitmen Organisasi (X ₁), Tsai dan Huang (2008).	1. Komitmen afektif	18, 19, 20
	2. Komitmen berkelanjutan	21, 22, 23, 24
	3. Komitmen normatif	25, 26, 27
Motivasi (X ₂), Dysvik dan Kuvaas (2008)	1. <i>Need for autonomy</i>	28, 29
	2. <i>Need for competence</i>	30, 31
	3. <i>Need for relatedness</i>	32, 33

G. Uji Instrumen Penelitian

Sebelum menggunakan sebuah kuesioner untuk penelitian, maka kuesioner tersebut harus diuji terlebih dahulu. Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan hasil yang baik karena baik atau buruknya instrumen akan berpengaruh pada benar tidaknya data dan menentukan kualitas hasil pada suatu penelitian. Uji pada penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap

isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA).

Confirmatory Factor Analysis (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011). Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor.

Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. KMO dan Bartlett's Tes

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.869
Approx. Chi-Square	13278.257
Bartlett's Test of Sphericity	df
	528
Sig.	.000

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) adalah 0,869. Nilai tersebut lebih besar dari 0,50 yang menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000 yang berarti antar variabel terjadi korelasi (signifikansi $< 0,05$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih

lanjut karena telah memenuhi kriteria. Selanjutnya pada tabel 5 menunjukkan hasil uji *factor loading* pada ketiga variabel yang diteliti.

Tabel 5. Hasil Uji *Factor Loading*

Rotated Factor Matrix^a			
	Factor		
	1	2	3
OCB1	,631		
OCB2	,677		
OCB3	,687		
OCB4	,812		
OCB5	,961		
OCB6	,838		
OCB7	,820		
OCB8	,802		
OCB9	,836		
OCB10	,649		
OCB11	,806		
OCB12	,824		
OCB13	,692		
OCB14	,964		
OCB15	,810		
OCB16	,601		
OCB17	,694		
Komitmen1		,811	
Komitmen2		,757	
Komitmen3		,728	
Komitmen4		,837	
Komitmen5		,742	
Komitmen6		,726	
Komitmen7		,771	
Komitmen8		,824	
Komitmen9		,820	
Komitmen10		,812	
Motivasi1			,691
Motivasi2			,720

Motivasi3	,834
Motivasi4	,756
Motivasi5	,769
Motivasi6	,822

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.^a

a. Rotation converged in 5 iterations.

Berdasarkan tabel 5 diatas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Komitmen Organisasi, dan Motivasi mengelompok menjadi satu sesuai masing-masing komponen yang digambarkan, dengan nilai loading factor diatas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut mengukur satu konstruk. Selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

Convergent validity digunakan untuk mengetahui nilai masing-masing konstruk sama atau tidak. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *loading factor* dan *average variance extracted* (AVE). Fornell dan Larcker (1981) mengatakan nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5.

Tabel 6. Mean, Standard Deviation, AVE, Cronbach's Value, dan Correlations

Variabel	Mean	Std. Deviation	AVE	1	2	3
OCB	3,725	0,827	0,809	0,982		
Komitmen Organisasi	3,687	0,913	0,822	0,670**	0,974	
Motivasi	3,626	0,831	0,781	0,610**	0,694**	0,956

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Nilai Cronbach Alpha ditunjukkan pada nilai yang di cetak tebal

Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada nilai di sebelah kiri *Cronbach Alpha Value*

Divergent validity digunakan untuk korelasi antar variabel berbeda atau tidak. *Divergent validity* diukur berdasarkan korelasi dan *discriminant validity*. Nilai korelasi ditunjukkan oleh tabel 6 yang menunjukkan antar variabel berbeda. Campbell dan Fiske (1959) menyatakan bahwa nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui keandalan dari alat yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawab seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode koefisien *Alpha Cronbach*. Koefisien ini merupakan koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan karena menggambarkan variasi dari item, baik untuk format benar atau salah atau bukan, seperti pada skala Likert. Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai *alpha cronbach* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi tinggi. Tingkatan reliabilitas dengan kriteria alpha sebagai berikut:

- a. $0,80 - 1,00$ = Reliabilitas Baik
- b. $0,60 - 0,79$ = Reliabilitas Diterima
- c. $< 0,60$ = Reliabilitas Buruk

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,982	Reliabilitas Baik
Komitmen Organisasi	0,974	Reliabilitas Baik
Motivasi	0,956	Reliabilitas Baik

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program IBM SPSS Statistics 22. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2011) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar (2009) adalah sebagai berikut:

a. Tinggi : $X \geq M + SD$

b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$

c. Rendah : $X < M - SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghazali (2011) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

H₀: data residual berdistribusi normal.

H_a: data residual tidak berdistribusi normal.

Jika data pada baris Asymp. Sig. (2-tailed) tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima, sehingga dikatakan data berdistribusi normal (Ghazali, 2011).

b. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linear atau tidak (Ghazali, 2011). Jika harga signifikansi kurang dari taraf signifikansi yang ditentukan misalnya 0,05 maka hubungannya bersifat tidak linear, sebaliknya jika nilai signifikansi

tersebut lebih dari atau sama dengan 0,05 maka hubungannya bersifat linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Nilai korelasi tersebut dapat dilihat dari *collinearity statistics*, apabila nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) memperlihatkan hasil yang lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* tidak boleh lebih kecil dari 0,1 maka gejala multikolinearitas tidak ada (Ghozali, 2011).

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Keterangan:

Variabel Dependen (Y) = *Organizational Citizenship Behavior*

C = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

Variabel Independen (X_1) = Komitmen organisasi

Variabel Independen (X_2) = Motivasi

R = Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari nilai signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

b. Uji Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Koefisien determinasi (ΔR^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara nol dan satu. Nilai ΔR^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai ΔR^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir

semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian ini dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul. Hasil penelitian yang terkumpul diolah dan dianalisis pada bab ini dengan menggunakan metode analisis regresi berganda.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, analisis regresi, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada, selain analisis tersebut pada bab ini akan menyajikan karakteristik responden, pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, dan pembahasan.

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Panembahan Senopati Bantul

Berdiri sejak tahun 1953 sebagai RS *Honger Oedem* (HO). Sejak tahun 1956 resmi menjadi RS Kabupaten dengan 60 Tempat Tidur (TT), dan pada tahun 1967 menjadi 90 TT.

Pada tanggal 1 April 1982 Kementerian Kesehatan Republik Indonesia meresmikan rumah sakit sebagai RSUD Kabupaten Bantul Tipe D dan pada tanggal

26 Februari 1993 ditetapkan sebagai Rumah Sakit Tipe C (SK Menkes RI Nomor 202/Menkes/SK/11/1993). Rumah sakit lulus akreditasi penuh pada bulan November 1995 untuk 5 kelompok kerja (pokja).

Tanggal 1 Januari 2003 melalui Perda Nomor 8 tertanggal 8 Juni 2002 ditetapkan menjadi RS Swadana. Tanggal 29 Maret 2003 diresmikan perubahan nama menjadi RSD Panembahan Senopati Bantul. Pada tahun itu pula RSD Panembahan Senopati Bantul mendapatkan Piagam Penghargaan Citra Pelayanan Prima dari Presiden RI. Pada 1 September 2004 RSD Panembahan Senopati Bantul menerapkan Tarif *Unit Cost* (Perda Nomor 4 Tahun 2004). Pada tahun 2004 menyabet Piala Citra Pelayanan Prima dari Presiden RI. Dan pada tanggal 22 Desember 2005 mendapatkan penghargaan RSSI dan RSSB tingkat Nasional.

Sesuai SK Menkes No. 142/Menkes/SK/I/2007 tertanggal 31 Januari 2007 tentang Peningkatan Kelas, RSUD Panembahan Senopati Bantul Bantul memperoleh peningkatan dari Tipe C menjadi Kelas B Non-Pendidikan. RSUD Panembahan Senopati Bantul Bantul juga ditetapkan sebagai salah satu dari seratus Rumah Sakit Rujukan Penanggulangan Flu Burung (*Avian Influenza*) sesuai Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor: 414/Menkes/SK/IV/2007 pada tanggal 10 April 2007.

Pada tanggal 16 Mei 2007 ditetapkan Logo Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul sesuai Keputusan Bupati Bantul Nomor 124 tahun 2007. Pada tahun yang sama ditetapkan pula struktur kelembagaan LTD berbentuk Badan (ditetapkan dalam Perda Nomor 17 Tahun 2007 tanggal 20 November 2007). Ditetapkan pula sebagai Rumah Sakit yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan sebagai Badan

Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Kabupaten Bantul sesuai Keputusan Bupati Bantul Nomor 195 Tahun 2009 Tanggal 21 Juli 2009.

Tahun 2012 mendapatkan akreditasi sesuai Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: HK.03.05/III/431/12 tentang Penetapan Rumah Sakit Pendidikan Utama Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan sebagai Rumah Sakit Pendidikan Utama. Tanggal 14 April 2015 telah mendapatkan Sertifikat Akreditasi dari Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS) dengan predikat "Paripurna" Bintang Lima.

2. Profil RSUD Panembahan Senopati Bantul

Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul merupakan pendukung penyelenggaraan pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang Direktur yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah Bidang Pelayanan Kesehatan.

Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul dalam melaksanakan tugasnya mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis di bidang pelayanan rumah sakit;
- b. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pelayanan rumah sakit;
- c. pembinaan dan pengendalian pelayanan rumah sakit; dan

- d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Visi, Misi, Nilai-nilai, dan *Meaning Statement*

a. Visi

Tewujudnya rumah sakit yang unggul dan menjadi kebanggaan seluruh masyarakat.

b. Misi

- 1) Memberikan pelayanan prima pada pelanggan.
- 2) Meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia.
- 3) Melaksanakan peningkatan mutu berkelanjutan dalam pelayanan kesehatan.
- 4) Meningkatkan jalinan kerjasama dengan mitra terkait.
- 5) Meningkatkan ketersediaan sarana prasarana yang berkualitas.
- 6) Menyelenggarakan tata kelola keuangan yang sehat untuk mendukung pertumbuhan organisasi.

c. Nilai-nilai

- | | |
|-----------------|-----------------|
| 1) Jujur. | 2) Profesional. |
| 3) Rendah hati. | 4) Inovasi. |
| 5) Kerja sama. | |

d. *Meaning Statement*

"Melayani sepenuh hati untuk kualitas hidup yang lebih baik"

4. Tujuan, Sasaran, dan Kebijakan

a. Tujuan

- 1) Terwujudnya proses pelayanan yang berkualitas.
- 2) Terwujudnya kepercayaan dan kepuasan pelanggan.
- 3) Terwujudnya karyawan yang produktif dan berkomitmen.
- 4) Terwujudnya proses pelaporan dan akses informasi yang cepat dan akurat.
- 5) Terwujudnya rumah sakit sebagai jejaring pelayanan pendidikan dan penelitian.
- 6) Terwujudnya pelayanan non fungsional untuk kepuasan pelanggan.

b. Sasaran

- 1) Meningkatnya kualitas dan terintegrasikannya proses pelayanan kepada pelanggan.
- 2) Meningkatnya kepercayaan dan kepuasan pelanggan.
- 3) Meningkatnya pendidikan dan pelatihan karyawan (kapabilitas karyawan) dan meningkatnya etos/semangat kerja karyawan (komitmen karyawan).
- 4) SIM RS yang terintegrasi untuk seluruh unit.
- 5) Terlaksananya pelayanan pendidikan dan penelitian bagi institusi dan perorangan.
- 6) Terlaksananya pelayanan non fungsional.

c. Kebijakan

- 1) Pelayanan Prima.
- 2) *Business Process Reengineering* (BPR).
- 3) Pembangunan Kemitraan dengan Pelanggan.
- 4) Peningkatan Layanan Pelanggan.
- 5) Pengembangan SDM.
- 6) Pengembangan SIM.
- 7) Pengembangan Jejaring Pelayanan Pendidikan dan Penelitian.
- 8) Sumber pendapatan non fungsional.

5. Struktur Organisasi



Gambar 2. Struktur Organisasi RSUD Panembahan Senopati Bantul Bantul

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di RSUD Panembahan Senopati Bantul. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 207 responden. Jumlah item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner adalah 33 butir. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul, analisis statisitik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Deskripsi Karakteristik Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul

Karakteristik perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul disajikan sebagai berikut.

i. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 8. Karakteristik Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul
Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	24	11,6
Perempuan	183	88,6
Total	207	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Tabel 8 menunjukkan bahwa perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 24 orang (11,6%) dan perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 183 orang (88,6%). Dapat disimpulkan bahwa perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul didominasi oleh perempuan, karena perawat dengan jenis kelamin perempuan memiliki tingkat ketelatenan dan kesabaran yang cukup tinggi, sehingga setiap pekerjaan bisa maksimal.

ii. Umur

Deskripsi karakteristik perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul berdasarkan umur disajikan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 9. Karakteristik Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul
Berdasarkan Umur**

Umur	Frekuensi	Presentase (%)
24-30 Tahun	72	34,8
31-35 Tahun	49	23,7
36-40 Tahun	41	19,8
41-45 Tahun	25	12,1
> 45 Tahun	20	9,7
Total	207	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Tabel 9 menunjukkan bahwa perawat yang berumur antara 24-30 tahun sebanyak 72 orang (34,8%), perawat yang berumur antara

31-35 tahun sebanyak 49 orang (23,7%), perawat yang berumur antara 36-40 tahun sebanyak 41 orang (19,8%), perawat yang berumur antara 41-45 tahun sebanyak 25 orang (12,1%), dan perawat yang berumur antara lebih dari 45 tahun sebanyak 20 orang (9,7%). Dapat disimpulkan bahwa perawat RSUD Panembahan Senopati didominasi oleh orang-orang muda dengan umur antara 24-30 tahun. Jiwa-jiwa muda ini yang seringkali enerjik dalam bekerja dan selalu sigap dalam pekerjaannya.

iii. Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 10. Karakteristik Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
Diploma	181	87,4
S1	26	12,6
Total	207	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 10, terdapat 181 orang (87,4%) perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul yang mengenyam pendidikan Diploma dan 26 orang (12,6%) perawat yang mengenyam pendidikan Sarjana (S1). Tabel 11 menunjukkan mayoritas perawat mengenyam pendidikan Diploma.

iv. Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik perawat RSUD Panembahan Senopati

Bantul berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 11. Karakteristik Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1-5 Tahun	58	28,0
6-10 Tahun	72	34,8
11-15 Tahun	31	15,0
16-20 Tahun	13	6,3
> 20 Tahun	33	15,9
Total	207	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Tabel 11 menunjukkan bahwa terdapat 58 orang perawat (28%) yang memiliki masa kerja antara 1-5 tahun, 72 orang perawat (34,8%) dengan masa kerja 6-10 tahun, 31 orang perawat (15%) dengan masa kerja 11-15 tahun, 13 orang perawat (6,3%) dengan masa kerja 16-20 tahun, dan 33 orang perawat (15,9%) dengan masa kerja lebih dari 20 tahun.

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan perawat mengenai pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini.

i. Komitmen Organisasi

Hasil analisis deskriptif untuk variabel komitmen organisasi diperoleh nilai minimum sebesar 1,9; nilai maksimum sebesar 5; mean sebesar 3,6903; dan standar deviasi sebesar 0,82108. Selanjutnya variabel komitmen organisasi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi terdiri dari 10 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel komitmen organisasi disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 12. Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	$X \geq 4,51138$	39	18,8
Sedang	$2,86922 \leq X < 4,51138$	132	63,8
Rendah	$X < 2,86922$	36	17,4
Total		207	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Tabel 12 menunjukkan bahwa perawat yang memberikan penilaian terhadap variabel komitmen organisasi di RSUD Panembahan Senopati Bantul dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 39 orang (18,8%), perawat yang memberikan penilaian dalam kategori sedang sebanyak 132 orang (63,8%), dan sisanya sejumlah 36 orang (17,4%) memberikan penilaian komitmen organisasi dalam kategori rendah. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat memberikan kategori penilaian komitmen organisasi dengan

kategori sedang. Kategori sedang berarti bahwa komitmen organisasi pada perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul belum maksimal.

ii. Motivasi

Hasil analisis deskriptif untuk variabel motivasi diperoleh nilai minimum sebesar 1,83; nilai maksimum sebesar 5; mean sebesar 3,6256; dan standar deviasi sebesar 0,75439. Selanjutnya variabel motivasi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel motivasi terdiri dari 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel motivasi disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Motivasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	$X \geq 4,37999$	31	15,0
Sedang	$2,87121 \leq X < 4,37999$	134	64,7
Rendah	$X < 2,87121$	42	20,3
Total		207	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Tabel 13 menunjukkan bahwa perawat yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi di RSUD Panembahan Senopati Bantul dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 31 orang (15,0%), perawat yang memberikan penilaian dalam kategori sedang sebanyak 134 orang (64,7%), dan sejumlah 42 orang perawat (20,3%) memberikan penilaian motivasi dalam kategori rendah. Dapat

disimpulkan bahwa sebagian besar perawat memberikan kategori penilaian motivasi dengan kategori sedang.

iii. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil analisis deskriptif untuk variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) diperoleh nilai minimum sebesar 2; nilai maksimum sebesar 5; mean sebesar 3,7252; dan standar deviasi sebesar 0,73140. Selanjutnya variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) terdiri dari 17 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 14. Kategorisasi Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	$X \geq 4,4566$	27	13,0
Sedang	$2,9938 \leq X < 4,4566$	150	72,5
Rendah	$X < 2,9938$	30	14,5
Total		207	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Tabel 14 menunjukkan bahwa perawat yang memberikan penilaian terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) di RSUD Panembahan Senopati Bantul dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 27 orang (13,0%), perawat yang memberikan penilaian dalam kategori sedang sebanyak 150 orang (72,5%), dan

sejumlah 30 orang perawat (14,5%) memberikan penilaian *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam kategori rendah. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat memberikan kategori penilaian *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kategori sedang.

2. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linear berganda. Uji prasyarat analisis yang digunakan dalam penelitian meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas yang dilakukan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 22 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

H_0 : data residual berdistribusi normal.

H_a : data residual tidak berdistribusi normal.

Jika data pada baris Asymp. Sig. (2-tailed) tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sehingga dikatakan data berdistribusi normal (Ghozali, 2011).

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
Residual Variabel OCB, Komitmen Organisasi, Motivasi	0,200	Normal

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Dari tabel 15 di atas dapat disimpulkan bahwa data variabel yang ada adalah normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada residual variabel adalah 0,200 berada di atas 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan data tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2011). Hasil uji linieritas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 16.

Tabel 16. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,159	Linear
Motivasi	0,064	Linear

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas, diketahui bahwa masing-masing variabel independen memiliki hubungan yang linear dengan variabel dependen, dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda (Ghozali, 2011). Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji prasyarat multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Komitmen Organisasi	0,519	1,927	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi	0,519	1,927	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Dari tabel 17 diatas, hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait dengan komitmen organisasi dan motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul. Analisis regresi linear berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini akan dibahas hasil

analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS 22.00 for Windows*.

Tabel 18. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Variabel	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Jenis Kelamin	0,095	0,018	0,027	0,009
Umur	-0,165	-0,068	-0,098	-0,065
Pendidikan Terakhir	-0,095	-0,084	-0,061	-0,072
Lama Bekerja	0,145	0,108	0,074	0,087
Komitmen Organisasi		0,668***		0,481***
Motivasi			0,600***	0,269***
R^2	0,025	0,459	0,378	0,496
ΔR^2	0,025	0,434***	0,353***	0,471***

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

*** $p < 0,001$

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 22.0 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 18. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada tabel 18, diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat sebesar (β) 0,668 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational*

citizenship behavior (OCB) sebesar (ΔR^2) 0,434; maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama diterima**.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 22.0 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 18. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada tabel 18, diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat sebesar (β) 0,600 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar (ΔR^2) 0,353; maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kedua diterima**.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 22.0 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 18. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada tabel 18, diketahui bahwa komitmen organisasi (β) 0,481 ($p < 0,001$) dan motivasi (β) 0,269 ($p < 0,001$) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat. Kontribusi pengaruh komitmen

organisasi dan motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar (ΔR^2) 0,471; maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ketiga diterima**.

Tabel 19. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil
1.	Komitmen Organisasi (X_1) memiliki pengaruh yang positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	Terbukti
2.	Motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	Terbukti
3.	Komitmen Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	Terbukti

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul. Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut.

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linear diperoleh nilai (β) 0,668 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

sebesar (ΔR^2) 0,434. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB); hipotesis pertama diterima.

Komitmen normatif (*normative commitment*) berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Setengah dari keseluruhan perawat yang bekerja di RSUD Panembahan Senopati Bantul merupakan pegawai dengan status PNS. Status PNS ini dianggap sebagai sebuah rasa aman dalam pekerjaan dan dari segi finansial, dan tentu mereka tidak ingin kehilangan status ini. Karena tidak ingin kehilangan statusnya, mereka cenderung untuk mencari aman dalam pekerjaan mereka, dengan hal-hal yang berkaitan dengan indikator OCB, yakni *courtesy* (dengan menghargai hak-hak sesama dan menghindari masalah dengan sesama perawat ataupun pegawai) dan *sportmanship* (dengan mentolerir hal-hal yang kurang ideal dan tidak membuat isu-isu yang merusak). Selain berkaitan dengan komitmen normatif, status PNS juga berkaitan dengan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Pegawai dengan status PNS sangat kecil sekali kemungkinannya untuk keluar dari organisasi disebabkan oleh rasa aman dari segi pekerjaan dan finansial. Hal ini pun berkaitan pula dengan indikator OCB yakni *courtesy* dan *sportmanship*. Sebagai abdi negara, mereka pun dituntut untuk patuh dan berkomitmen terhadap instansi tempat mereka bekerja, yang mana akan menimbulkan sebuah *civic virtue* dari para perawat.

Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul secara emosional juga cenderung terikat akan pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja (*affective commitment*), terlebih pekerjaan yang mereka lakukan berhubungan dengan hal kemanusiaan, bahu-membahu pada tugas-tugas organisasional menjadi sebuah hal yang tak terhindarkan (*altruism*). Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Taghinezhad et al. (2015) dengan judul “*Antecedents of Organizational Citizenship Behavior among Iranian Nurses: A Multicenter Study*”. Hasilnya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB.

2. Pengaruh Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linear diperoleh nilai (β) 0,600 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar (ΔR^2) 0,353. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB); hipotesis kedua diterima.

Salah satu indikator motivasi menurut Gagne dan Deci (2005) adalah *need for relatedness*. *Need for relatedness* adalah tentang bagaimana mengendalikan keinginan untuk berinteraksi, berhubungan, dan ikut peduli dengan orang lain, yang

mana sangat berhubungan dengan motif dalam OCB yakni motif afiliasi. Perawat merupakan pekerjaan tim, dan memelihara hubungan dengan sesama perawat merupakan hal yang sangat penting. Perawat yang termotivasi akan menempatkan nilai-nilai pada orang lain dan hubungan kerjasama, dari situlah akan muncul hal-hal yang berkaitan dengan OCB, yakni *courtesy* dan *sportmanship*. Dengan menghargai hak-hak sesama pekerja/perawat, maka mereka akan mencegah timbulnya masalah dengan pekerjaan dan perawat lain (*courtesy*), serta mentolerir keadaan-keadaan yang dipandang kurang ideal (*sportmanship*).

Sebuah keinginan untuk mengendalikan dan menguasai hasil dan lingkungan yang ada (*need for competence*) serta kompetisi yang sehat dalam pekerjaan, akan memacu motivasi perawat untuk bekerja melebihi standar minimum yang diharapkan dari rumah sakit (*conscientiousness*). *Need for competence* ini seringkali didasari oleh motif kekuasaan, yakni motif dimana individu terdorong untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain. Seseorang yang berorientasi pada kekuasaan menganggap OCB merupakan alat untuk mendapatkan kekuasaan dan status dalam organisasi.

Pihak manajemen RSUD Panembahan Senopati perlu untuk memberikan otonomi terhadap setiap perawatnya, agar mereka memiliki rasa kebebasan dalam melakukan sesuatu atau bertindak dalam pekerjaannya sesuai minat dan nilai dari masing-masing individu (*need for autonomy*). Dengan pemberian otonomi, tingkat motivasi para perawat bisa tetap tinggi karena mereka diberi kebebasan dan kreativitas dalam pekerjaan, yang mana mendorong mereka untuk tetap aktif

berkontribusi dalam pekerjaan dan organisasi, mengambil inisiatif atau memberi saran-saran inovatif demi peningkatan kualitas organisasi (*civic virtue*). Selain itu, pemberian otonomi juga meningkatkan motivasi karyawan sehingga mereka melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi melampaui persyaratan minimal yang dibutuhkan (*conscientiousness*).

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Barlian (2015) dengan judul “Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember” dan hasil penelitian Diatmika dan Suwandana (2016) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Alam Puri”. Hasilnya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linear variabel komitmen organisasi diperoleh nilai (β) 0,481 ($p < 0,001$) dan hasil perhitungan regresi linear variabel motivasi (β) 0,269

($p < 0,001$) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat. Kontribusi pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar (ΔR^2) 0,471. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa variabel komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB); hipotesis ketiga diterima.

Perawat yang merasa wajib untuk tetap berada dalam organisasi (*normative commitment*) serta memiliki motivasi lebih untuk berinteraksi, berhubungan, dan ikut peduli dengan orang lain (*need for relatedness*), yang mana sangat berhubungan dengan motif dalam OCB yakni motif afiliasi, akan lebih bisa menghargai hak-hak sesama perawat dan mencegah munculnya masalah-masalah pekerjaan yang berkaitan dengan perawat lain (*courtesy*) serta memunculkan keinginan untuk mentolerir keadaan-keadaan yang kurang ideal dengan tidak membuat isu-isu yang merusak (*sportmanship*). Seringkali perilaku ini berhubungan dengan pencarian rasa aman dalam pekerjaan, dan tidak ingin mengambil risiko lebih jauh.

Sebagai seorang abdi negara, serta dengan keadaan keamanan baik dari segi pekerjaan maupun finansial, perawat dengan status PNS memiliki kemungkinan kecil untuk keluar dari organisasi. Komitmen mereka cenderung berkelanjutan (*continuance commitment*) dan tidak ingin mengambil risiko kehilangan pekerjaan atau keluar dari pekerjaan. Dari situlah akan timbul sebuah *civic virtue*, sebuah keterlibatan aktif dalam pekerjaan dan organisasi, mengambil inisiatif atau memberi

saran-saran inovatif demi peningkatan kualitas organisasi. Tidak cukup sampai disitu, *civic virtue* juga akan semakin sering timbul dan kuat apabila didukung dengan motivasi tinggi dari karyawan lewat pemberian rasa bebas dalam melakukan sesuatu atau bertindak dalam pekerjaannya sesuai minat dan nilai dari masing-masing individu (*need for autonomy*).

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Barlian (2015) dengan judul “*Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember*” dan hasil penelitian Diatmika dan Suwandana (2016) dengan judul “*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior di Alam Puri*”. Hasilnya menyatakan bahwa komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, antara lain sebagai berikut.

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien beta (β) 0,668 ($p < 0,001$) dan kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar (ΔR^2) 0,434. Jadi jika perawat RSUD Panembahan Senopati memiliki tingkat komitmen terhadap organisasi yang tinggi, mereka akan memiliki keinginan mengundurkan diri dari organisasi yang kecil, mendorong mereka untuk mencintai pekerjaannya, dan bangga ketika mereka sedang ada disana. Dari situlah akan timbul rasa untuk bekerja lebih ekstra dan lebih keras dari biasanya; disitulah timbul OCB.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien beta regresi (β) 0,600 ($p < 0,001$) dan kontribusi pengaruh motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar (ΔR^2) 0,353). Jadi, jika perawat RSUD Panembahan

Senopati Bantul memiliki tingkat motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula, yang nantinya berbanding lurus dengan kinerja rumah sakit. Selain kinerja, perawat dengan motivasi tinggi akan senantiasa menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, menaati peraturan yang berlaku dan standar mutu yang ditetapkan oleh organisasi akan mudah dicapai. Kinerja dan disiplin sejalan dengan indikator dari OCB yakni timbulnya *civic virtue* dan *conscientiousness*.

3. Komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSUD Panembahan Senopati. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien beta komitmen organisasi (β) 0,481 ($p < 0,001$) dan motivasi (β) 0,269 ($p < 0,001$) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat dan kontribusi pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar (ΔR^2) 0,471. Jadi, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki perawat, dengan didukung tingkat motivasi yang tinggi akan menghasilkan perilaku-perilaku OCB yang menguntungkan bagi perusahaan/organisasi.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sudah diupayakan semaksimal mungkin, namun masih terdapat banyak keterbatasan penelitian, antara lain:

1. Kontribusi komitmen organisasi dan motivasi dalam menjelaskan OCB hanya sebesar 0,471 atau 47,1%. Masih terdapat 52,9% dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dari itu, peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengambil lebih banyak jumlah variabel agar dapat mengetahui lebih banyak faktor yang terkait dengan OCB selain komitmen organisasi dan motivasi diantaranya adalah kepuasan kerja, kepribadian, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, tekanan pekerjaan, dll.
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, meskipun data yang diperoleh bersifat objektif, namun akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut.

1. Bagi RSUD Panembahan Senopati Bantul
 - a. Berdasar hasil penelitian, komitmen organisasi pada perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul masih berada dalam kategori sedang. Dalam hal ini, rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi para perawatnya lewat berbagai macam pelatihan dan pengembangan, terutama kepada perawat-perawat muda dan baru yang bekerja di RSUD Panembahan Senopati Bantul. Perawat-perawat muda inilah yang akan meneruskan nilai-nilai perusahaan di masa mendatang, sekaligus aset yang baik. Energi anak muda ini perlu disalurkan dengan baik. Selain itu, perlu

juga penanaman nilai-nilai dan tujuan organisasi pada para perawat, agar komitmen pada organisasi bisa terus terjaga.

- b. Berdasar hasil penelitian, motivasi pada perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul masih berada dalam kategori sedang. Dalam hal ini, rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan motivasi para perawatnya dengan pemberian reward, baik berupa materiil maupun non-materiil. Bentuk-bentuk penghargaan lain juga perlu diberikan agar supaya motivasi para perawat tetap terjaga pada level yang tinggi, serta tujuan-tujuan mereka dalam bekerja semakin jelas.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang komitmen organisasi dan motivasi yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
- b. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor serupa atau dengan faktor lain yang dapat memengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB), agar hasilnya lebih akurat dan dapat digeneralisir untuk semua organisasi yang memiliki masalah serupa. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk mengkaji variabel-

variabel lain yang memiliki kemungkinan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), yakni kepuasan kerja, kepribadian, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, tekanan pekerjaan, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, R. & Reschke, W. (1997). *Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and its Value to the Organization*. Center for Organization Effectiveness.
- As'ad, M. (1996). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Bandung: Penerbit Alumni.
- Barlian, Noer Aisyah. (2015). *Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember*. Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2009). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship), 10(2), pp-124.
- Deci, E. L., Connell, J. P., and Ryan, R. M. (1989). *Self-determination in a Work Organization*. Journal of Applied Psychology, 74, 4, 580-90.
- Devi, Eva Kris. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang)*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Diatmika, I Nyoman Crana Yuliana; Suwandana, I Gusti Made. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior di Alam Puri*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11, 2016: 7128-7155.

- Dysvik, Anders and Kuvaas, Bard. (2008). *The Relationship Between Perceived Training Opportunities, Work Motivation and Employee Outcomes*. International Journal of Training and Development 12:3, 1360-3736.
- Gagne, M. and Deci, E. L. (2005). *Self-determination Theory and Work Motivation*. Journal of Organizational Behavior, 26, 331-62.
- George, J. M., & Jones, G. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W.; Moorhead, Gregory. (2007). *Organizational Behavior, 8th Edition*. Houghton Mifflin: Boston.
- Herzberg, Frederick (January–February 1968). *One More Time: How Do You Motivate Employees?*. Harvard Business Review. 46 (1): 53–62.
- Konovsky, M. A.; Organ, D. W. (1996). *Dispositional and Contextual Determinants of Organizational Citizenship Behavior*. Journal of Organizational Behavior, Vol. 17 No. 3, pp. 253-66.
- Kim, Myoung-Sook. (2007). *Influence of Organizational Justice and Commitment on Organizational Citizenship Behaviors of Nurses*. Journal of Korean Academy of Nursing Administration Volume 13, Issue 4, 2007, pp.481-491.
- McClelland, D. C. (1985). *Human Motivation*. Glenview. IL Scott Foresman.
- Meyer, John P.; Allen, Natalie J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications Inc.
- Meyer, John P.; Allen, Natalie J. (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization*. Journal of Occupational Psychology, 63, 1-18.
- Mowday, R.T; Porter, L.W; & Steers, R.M. (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.

- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)*. The Indonesian Accounting Review, 2(2).
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1997). *Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time*. School of Business: Indian University.
- Organ, Dennis W; Podsakoff, Philip M.; MacKenzie, Scott B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior, Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Organ, D. W.; Ryan, K. (1995). *A Meta-analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship*. Personnel Psychology, Vol. 48 No. 4, pp. 775-802.
- Podsakoff, Philip M.; MacKenzie, Scott B.; Paine, Julie Beth; Bachrach, Daniel G. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. Journal of Management, Vol. 26 No. 3, pp. 513-63.
- Pool S, Pool B. (2007). *A Management Development Model: Measuring Organizational Commitment And Its Impact on Job Satisfaction among Executives In a Learning Organization*. J. Manag. Dev., 26: 353-369.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Ke-Sepuluh*. Jakarta: PT Indeks
- Ryan, Richard M. and Deci Edward L. (2000). *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*. Contemporary Educational Psychology 25, 54–67.
- Taghinezhad, Fakhredin; Safavi, Mahboobe; Raiesifar, Afsaneh; Yahyavi, Sayed Hossein. (2015). *Antecedents of Organizational Citizenship Behavior among*

- Iranian Nurses: A Multicenter Study*. Research Article BMC Res Notes (2015) 8:547.
- Steers, M.; Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior, Edisi Ke-3*. New York: Mc Graw Hill Book Company.
- Supranto, J. (2003). *Statistik Teori Aplikasi Edisi 5*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tsai, Ming-Tien and Huang, Chun-Chen. (2008). *The Relationship among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction, and the Three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan*. Journal of Business Ethics 80:565-581.
- Walz, Sandra M. and Niehoff, Brian P. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: Their Relationship to Organizational Effectiveness*. Journal of Hospitality and Tourism Research, Vol. 24, No. 3, August, 301-319.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket Penelitian

ANGKET PENELITIAN **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP** ***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*** **PERAWAT RSUD PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL**

Bersama ini, saya Indra Bagus Wijaya mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam rangka menyelesaikan penelitian skripsi saya guna menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Seluruh jawaban akan dirahasiakan. Atas bantuan dan kesediaan waktu bapak/ibu saya mengucapkan terimakasih.

Petunjuk pengisian:

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara/i dengan cara memberi tanda *checklist* (✓) ataupun tanda silang (X).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Data Responden:

Jenis Kelamin : (___) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Umur : _____ Tahun

Pendidikan terakhir : (___)

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Pertama
3. Sekolah Menengah Atas

4. Diploma
5. Sarjana (S1)
6. Master (S2)
7. Doktor (S3)

Lama bekerja : _____ Tahun

Keterangan

- STS : Sangat Tidak Setuju Skor : 1
- TS : Tidak Setuju Skor : 2
- N : Netral Skor : 3
- S : Setuju Skor : 4
- SS : Sangat Setuju Skor : 5

Butir Pertanyaan

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bersedia meluangkan waktu untuk membantu oranglain					
2.	Saya bersedia membantu orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta					
3.	Saya selalu siap membantu atau mengulurkan tangan kepada siapapun disekitar saya					
4.	Saya menghadiri dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan perihal rumah sakit					
5.	Saya bersedia mengambil risiko penolakan hanya untuk menyampaikan pendapat saya tentang apa yang terbaik bagi rumah sakit					
6.	Saya mengikuti perkembangan yang terjadi didalam rumah sakit					
7.	Saya mematuhi peraturan, regulasi, dan prosedur rumah sakit meskipun tidak ada satu orang pun yang mengawasi					
8.	Saya tidak pernah mengambil waktu makan siang atau jam istirahat dengan durasi yang lama					
9.	Saya selalu tepat waktu					
10.	Saya melaporkan apa yang terjadi pada atasan sebelum mengambil tindakan penting					

11.	Saya mengambil langkah pencegahan supaya tidak bermasalah dengan karyawan lain					
12.	Saya mengkonsultasikan dengan atasan atau sesama perawat yang mungkin terkena dampak dari tindakan atau keputusan saya					
13.	Saya tidak menyalahgunakan hak-hak orang lain					
14.	Saya selalu berbicara mengenai keinginan untuk keluar dari pekerjaan di rumah sakit ini					
15.	Saya menghabiskan banyak waktu mengeluhkan tentang hal-hal yang sepele					
16.	Saya cenderung membuat sebuah masalah bertambah besar dari apa yang seharusnya					
17.	Saya selalu fokus pada apa yang salah dalam situasi yang ada, bukannya hal-hal yang positif dari situasi itu					

Komitmen Organisasi

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Komitmen afektif						
1.	Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat pada organisasi ini					
2.	Saya tidak merasa terikat secara emosional pada rumah sakit ini					
3.	Saya tidak merasa menjadi bagian dari keluarga pada rumah sakit ini					
Komitmen berkelanjutan						
4.	Saya rasa saya memiliki terlalu sedikit pilihan apabila ingin meninggalkan rumah sakit ini					
5.	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan rumah sakit ini sekarang					
6.	Salah satu akibat serius meninggalkan rumah sakit ini adalah langkanya alternatif lain yang ada					
7.	Apabila saya tidak total dalam bekerja pada rumah sakit ini, saya mungkin mempertimbangkan untuk bekerja di tempat lain					
Komitmen normatif						
8.	Rumah sakit ini layak mendapatkan loyalitas saya					
9.	Saya tidak akan meninggalkan rumah sakit saya sekarang karena saya memiliki rasa kewajiban kepada orang-orang di dalamnya					

10.	Bahkan jika itu adalah untuk keuntungan saya, saya merasa tidak benar jika meninggalkan rumah sakit saya sekarang					
-----	---	--	--	--	--	--

Motivasi

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pekerjaan saya sangatlah menarik yang mana bisa memotivasi tersendiri					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menggairahkan					
3.	Saya menikmati tugas-tugas yang saya lakukan dalam pekerjaan					
4.	Pekerjaan saya penuh dengan arti					
5.	Tugas-tugas yang saya lakukan di tempat kerja itu sendiri merupakan daya dorong pekerjaan saya					
6.	Terkadang saya merasa menjadi sangat terinspirasi oleh pekerjaan saya sehingga saya hampir melupakan segala hal lain di sekitar saya					

Lampiran 2. *Informed Consent*

LEMBAR PENJELASAN KEPADA CALON SUBJEK

Saya, Indra Bagus Wijaya, adalah mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta. Saat ini saya akan melakukan penelitian untuk tugas akhir skripsi yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul, (2) pengaruh motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul, (3) pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Peneliti mengajak bapak/ibu/saudara untuk ikut serta dalam penelitian ini. Penelitian ini membutuhkan 207 subyek penelitian, dengan jangka waktu keikutsertaan masing-masing subyek sekitar 10-15 menit.

A. Kesukarelaan untuk ikut penelitian

Anda bebas memilih keikutsertaan dalam penelitian ini tanpa ada paksaan. Bila Anda sudah memutuskan untuk ikut, Anda juga bebas untuk mengundurkan diri/berubah pikiran setiap saat tanpa dikenai denda atau pun sanksi apapun.

B. Prosedur Penelitian

Apabila Anda bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini, Anda diminta menandatangani lembar persetujuan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Langkah selanjutnya:

1. Anda diminta untuk mengisi lembar kuesioner penelitian yang telah disediakan oleh peneliti, yang terdiri atas tiga bagian kuesioner yakni *organizational citizenship behavior* (OCB), komitmen organisasi, dan motivasi.
2. Sebelum mengisi item pernyataan, Anda dimohon untuk mengisi data responden yang terdiri atas: jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama Anda bekerja.
3. Anda dapat mengisi sesuai tingkat persetujuan Anda dengan pernyataan tersebut, yakni dari mulai Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju, dan Sangat Setuju. Skor yang Anda beri bernilai 1-5.
4. Anda boleh mengisi tiap item pernyataan dengan tanda checklist (√) ataupun tanda silang (X).
5. Langkah selanjutnya, setelah Anda telah mengisi seluruh item pernyataan peneliti akan meminta kembali lembar kuesioner yang Anda telah isi.

C. Kewajiban Subyek Penelitian

Sebagai subyek penelitian, bapak/ibu/saudara berkewajiban mengikuti aturan atau petunjuk penelitian seperti yang tertulis di atas. Bapak/ibu/saudara juga dimohon untuk mengisi item pernyataan dengan realitas yang bapak/ibu/saudara alami di lapangan. Bila ada yang belum jelas, bapak/ibu/saudara bisa bertanya lebih lanjut kepada peneliti.

D. Risiko

Tidak ada risiko serius dalam rangka pengisian kuesioner penelitian ini.

E. Manfaat

Keuntungan yang akan Anda dapatkan adalah perhatian lebih dari manajemen rumah sakit kepada komitmen dan motivasi Anda dalam bekerja. Rumah sakit tentu

akan selalu meningkatkan mutunya dan salah satu caranya adalah dengan memperhatikan dengan lebih para perawatnya.

F. Kerahasiaan

Semua informasi yang berkaitan dengan identitas subyek penelitian akan dirahasiakan dan hanya akan diketahui oleh peneliti dan pembimbing peneliti. Hasil penelitian akan dipublikasikan dengan data responden yang diberikan, tetapi hanya data secara umum/simpulan saja.

G. Kompensasi

Bapak/ibu/saudara mendapatkan kompensasi hanya berupa alat tulis (pulpen) yang digunakan dalam mengisi lembar kuesioner. Tidak ada kompensasi materiil lain yang peneliti berikan.

H. Pembiayaan

Semua biaya terkait penelitian akan ditanggung oleh peneliti.

I. Informasi Tambahan

Bapak/ ibu/ saudara diberi kesempatan untuk menanyakan semua hal yang belum jelas sehubungan dengan penelitian ini. Bapak/ibu/saudara dapat menghubungi Indra Bagus Wijaya pada nomor 085729330068 apabila mendapatkan kesulitan dalam pengisian kuesioner ataupun pertanyaan lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

PERSETUJUAN KEIKUTSERTAAN DALAM PENELITIAN

Semua penjelasan tersebut telah disampaikan kepada saya dan semua pertanyaan saya telah dijawab oleh peneliti. Saya mengerti bahwa bila memerlukan penjelasan, saya dapat menanyakan kepada Indra Bagus Wijaya.

Dengan menandatangani formulir ini, saya setuju untuk ikut serta dalam penelitian ini.

Tanggal:

Tanda tangan subyek:

Nama jelas: (.....)

Tanda tangan peneliti:

Nama jelas: (.....)

Lampiran 3. Data Penelitian, Validitas, dan Reliabilitas

No.	OCB																	TOTAL	KOMITMEN ORGANISASI										TOTAL	MOTIVASI						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	
1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	4	4	3	4	21
2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	5	4	4	25
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	81	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37	4	3	4	4	4	4	23
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	71	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	44	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	71	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46	4	4	4	4	4	4	24
7	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	71	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	4	4	24
9	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	4	4	4	23
10	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	54	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38	4	4	3	3	4	3	21
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	71	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48	4	4	4	4	4	4	24
12	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	4	4	4	4	25
13	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	2	3	2	2	3	15
14	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	73	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	37	4	4	4	4	4	4	24
15	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	2	3	2	16
16	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	73	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	36	3	3	4	4	3	4	21
17	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	40	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	2	3	3	2	3	3	16
18	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	62	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32	3	3	3	3	3	3	18
19	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	58	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	65	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	25	3	3	3	3	3	3	18
21	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30
22	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	63	5	5	5	2	2	2	5	2	2	2	32	3	3	2	3	2	2	15
23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	64	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45	5	4	4	4	4	4	25
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38	4	4	5	5	4	5	27
25	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	2	2	16
26	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	64	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	33	3	3	4	4	3	4	21
27	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	53	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	22	2	2	3	3	3	3	16

28	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	3	3	2	3	15
29	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	39	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3	29	3	3	3	3	4	3	19	
30	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	55	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28	3	3	3	3	3	3	18
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	5	5	4	28	
32	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38	4	4	4	4	4	4	24	
34	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	70	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37	4	4	4	5	4	4	25	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	28	4	3	4	4	4	4	23	
36	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	39	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28	3	2	3	3	3	3	17	
37	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	54	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	4	4	3	4	21	
39	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	58	3	2	3	3	2	3	3	3	3	28	3	3	3	4	3	3	19	
40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	71	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	4	5	4	4	5	4	26	
41	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	80	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	5	4	4	4	4	4	25	
42	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	78	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44	4	5	5	5	5	5	29	
43	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	72	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46	5	4	4	4	4	4	25	
44	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	72	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	44	4	4	4	5	4	4	25	
45	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	75	4	4	4	5	5	5	4	5	5	46	3	3	3	2	3	3	17	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	44	5	4	4	4	4	4	25	
47	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	75	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32	3	4	3	4	3	3	20	
48	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	75	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46	5	4	4	4	4	4	25	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	34	3	3	3	3	3	3	18	
50	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	58	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45	4	5	4	4	5	4	26	
51	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	39	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	26	2	3	2	3	3	2	15	
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	
53	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	58	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4	4	3	3	3	3	20	
54	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	68	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42	4	4	4	4	4	4	24	
55	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	45	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	27	3	2	2	3	2	2	14	
56	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	57	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	37	3	4	4	4	4	4	23	
57	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	4	3	3	19	
58	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	54	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	2	3	3	3	3	3	17	
59	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	4	5	5	29	
60	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	77	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46	2	3	2	3	3	2	15	
61	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	75	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32	4	3	4	4	4	4	23	
62	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	81	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46	5	5	5	5	5	5	30	

62	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	81	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46	5	5	5	5	5	5	30
63	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	4	4	5	4	26
64	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	66	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	24	
65	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	54	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	35	4	3	4	3	3	4	21
66	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	3	2	2	3	2	14
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	36	3	4	4	4	4	4	23
68	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	64	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	35	4	4	4	4	4	3	23
69	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	72	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48	5	5	5	4	5	5	29
70	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	66	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31	4	4	4	4	4	4	24
71	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	65	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42	3	3	3	3	2	3	17
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	35	4	3	3	4	3	3	20
73	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	59	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	3	4	4	4	4	4	23
74	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	2	2	2	2	14
75	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	58	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	24
76	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	66	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38	3	4	3	4	4	3	21
77	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	18
78	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24
79	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	75	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	4	4	5	4	27
80	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	3	3	4	3	20
81	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	5	4	5	4	27
82	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	70	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	3	3	3	3	3	3	18
83	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	77	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	3	4	3	3	4	3	20
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	4	5	4	27
85	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	3	3	18
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	35	4	3	4	3	3	3	20
87	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	4	4	4	4	25
88	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	4	4	5	26
89	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	37	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	2	3	2	2	3	14
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	33	4	4	4	4	4	4	24
91	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	39	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	32	2	3	3	2	3	3	16
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	36	3	4	3	3	4	3	20
93	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	39	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	27	3	3	2	3	3	2	16
94	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	66	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	33	3	3	4	4	3	4	21
95	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24
96	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	61	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	27	3	2	3	3	2	3	16

97	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30
98	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	54	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	5	4	5	5	4	5	28	
99	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	65	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46	2	2	2	3	3	2	14	
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	24	
101	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	
102	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	65	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	35	4	3	3	3	3	3	19	
103	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	60	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	23	2	3	2	2	3	2	14	
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	23	2	2	2	2	2	2	12	
105	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	43	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	27	2	2	3	2	3	3	15	
106	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	54	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	2	3	3	3	3	3	17	
107	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	
108	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	5	25	
110	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	77	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37	3	4	4	4	4	4	23	
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	69	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	36	4	4	4	4	4	4	24	
112	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	4	4	24	
113	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	4	5	4	5	27	
114	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	56	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38	3	4	3	4	3	4	21	
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	69	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48	4	4	4	4	4	4	24	
116	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	
117	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	3	2	3	2	14	
118	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	75	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	4	4	4	4	4	4	24	
119	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	3	2	3	2	3	15	
120	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	75	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	35	4	3	4	3	4	3	21	
121	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	40	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	2	3	3	3	3	3	17	
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	4	5	4	5	5	4	27	
123	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	58	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	
124	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	63	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	25	3	3	3	3	3	3	18	
125	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	
126	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	65	2	2	5	2	5	5	5	2	2	2	32	4	4	4	4	4	4	24	
127	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	4	4	24	
128	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	5	4	5	4	5	4	27	
129	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	4	4	3	20	
130	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	34	4	3	4	3	4	3	21	

131	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	53	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	22	3	3	3	2	3	2	16
132	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	2	3	2	3	2	15
133	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	41	4	3	2	4	2	2	3	3	4	3	30	3	4	3	3	3	3	19
134	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	27	3	3	3	3	3	3	18
135	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	3	2	3	3	3	17
136	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24
137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	37	4	4	4	4	4	4	24
138	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	70	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	36	5	4	4	4	4	4	25
139	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	18
140	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	37	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	28	2	2	2	2	2	2	12
141	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	52	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	35	4	4	4	4	4	4	24
142	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29	4	3	4	3	4	3	21
143	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	54	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	27	4	3	3	3	3	3	19
144	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	69	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	5	4	5	4	5	27
145	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	82	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	4	4	4	4	4	4	24
146	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	82	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	45	5	5	5	5	5	5	30
147	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	46	4	4	4	4	4	4	24
148	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	45	4	4	4	4	4	4	24
149	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	3	2	2	2	13
150	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	45	4	4	4	4	4	4	24
151	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	71	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47	4	3	4	3	3	3	20
152	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	71	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	46	4	4	4	4	4	4	24
153	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	34	4	4	4	4	4	4	24
154	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	38	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45	4	5	4	5	4	5	27
155	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	41	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	26	3	3	2	3	2	3	16
156	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21	2	2	1	2	2	2	11
157	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	54	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	41	3	3	3	3	3	3	18
158	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	72	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42	4	4	4	4	4	4	24
159	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	27	3	2	2	2	2	2	13
160	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	57	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37	4	4	4	4	4	4	24
161	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	3	3	3	3	3	19
162	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	56	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	28	3	3	3	3	3	3	18
163	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	5	5	5	29
164	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	77	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	46	4	5	5	5	5	5	29

165	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	71	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	4	4	4	3	4	4	23
166	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47	5	5	5	5	5	5	30
167	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	74	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	39	4	5	4	5	4	5	27
168	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	66	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	24
169	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	38	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	35	3	3	4	3	4	3	20
170	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	3	2	3	2	3	15
171	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24
172	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	35	4	4	4	4	4	4	24
173	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48	4	5	5	5	5	5	29
174	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	66	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	4	4	4	4	4	4	24
175	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	67	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42	4	4	4	4	4	4	24
176	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	34	4	3	3	3	3	3	19
177	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	59	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	24
178	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	3	4	3	4	22
179	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	54	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	24
180	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	66	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	4	4	3	4	3	4	22
181	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	18
182	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24
183	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	77	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	4	5	4	5	4	5	27
184	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	4	3	4	3	4	21
185	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	4	5	4	5	27
186	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	4	3	4	4	3	21
187	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	73	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42	3	4	3	4	3	4	21
188	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	4	5	4	5	27
189	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	5	4	5	4	27
190	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	35	3	3	3	3	3	3	18
191	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	4	4	24
192	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	4	5	4	26
193	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	35	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21	2	2	3	2	3	2	14
194	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	12
195	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	41	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	32	3	3	3	3	3	3	18
196	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	36	3	4	3	4	3	4	21
197	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	37	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	25	3	3	2	3	2	3	16
198	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	66	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	33	4	3	4	3	4	3	21

199	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	24	
200	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	65	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	26	3	2	3	2	3	2	15
201	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	
202	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	56	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32	5	4	5	4	5	4	27	
203	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	19	4	4	5	4	5	4	26	
204	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	24	
205	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	
206	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	63	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	36	3	3	3	3	3	3	18	
207	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	60	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	23	2	3	2	3	2	3	15	

Keterangan: Semua data penelitian lolos dalam Uji Validitas CFA.

Lampiran 4. Data Karakteristik Responden

No.	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Lama Bekerja (Tahun)
1	Laki-laki	46	S1	21
2	Perempuan	41	DIPLOMA	20
3	Perempuan	29	DIPLOMA	5
4	Perempuan	34	DIPLOMA	8
5	Perempuan	39	DIPLOMA	11
6	Perempuan	38	DIPLOMA	19
7	Perempuan	40	DIPLOMA	11
8	Perempuan	33	DIPLOMA	8
9	Perempuan	45	DIPLOMA	19
10	Laki-laki	32	DIPLOMA	7
11	Perempuan	31	DIPLOMA	7
12	Laki-laki	29	DIPLOMA	6
13	Perempuan	42	DIPLOMA	11
14	Perempuan	27	DIPLOMA	5
15	Perempuan	40	DIPLOMA	20
16	Perempuan	29	DIPLOMA	5
17	Perempuan	29	DIPLOMA	5
18	Perempuan	28	DIPLOMA	5
19	Laki-laki	28	S1	2
20	Perempuan	36	DIPLOMA	11
21	Perempuan	25	S1	2
22	Perempuan	31	DIPLOMA	2
23	Perempuan	26	DIPLOMA	2
24	Perempuan	28	DIPLOMA	2
25	Perempuan	31	DIPLOMA	8
26	Perempuan	28	DIPLOMA	5
27	Perempuan	36	DIPLOMA	7
28	Perempuan	41	DIPLOMA	20
29	Laki-laki	46	DIPLOMA	23
30	Perempuan	39	DIPLOMA	11
31	Perempuan	37	DIPLOMA	11
32	Perempuan	32	DIPLOMA	7
33	Perempuan	32	DIPLOMA	7
34	Perempuan	36	DIPLOMA	7

35	Perempuan	36	S1	11
36	Perempuan	24	DIPLOMA	2
37	Perempuan	54	DIPLOMA	32
38	Perempuan	38	DIPLOMA	11
39	Perempuan	24	DIPLOMA	2
40	Perempuan	38	DIPLOMA	27
41	Perempuan	50	DIPLOMA	27
42	Perempuan	36	S1	11
43	Perempuan	27	DIPLOMA	2
44	Perempuan	45	DIPLOMA	7
45	Laki-laki	29	DIPLOMA	7
46	Perempuan	27	DIPLOMA	2
47	Perempuan	24	DIPLOMA	2
48	Perempuan	24	DIPLOMA	2
49	Perempuan	28	S1	2
50	Perempuan	26	S1	2
51	Perempuan	29	DIPLOMA	2
52	Perempuan	31	DIPLOMA	2
53	Perempuan	33	DIPLOMA	9
54	Perempuan	31	DIPLOMA	8
55	Perempuan	27	DIPLOMA	2
56	Perempuan	31	DIPLOMA	9
57	Perempuan	43	DIPLOMA	19
58	Laki-laki	42	S1	24
59	Perempuan	47	S1	25
60	Perempuan	39	DIPLOMA	17
61	Perempuan	36	DIPLOMA	17
62	Perempuan	52	DIPLOMA	32
63	Perempuan	51	DIPLOMA	29
64	Laki-laki	39	DIPLOMA	11
65	Perempuan	36	DIPLOMA	11
66	Perempuan	39	DIPLOMA	11
67	Perempuan	41	DIPLOMA	20
68	Perempuan	36	DIPLOMA	7
69	Perempuan	39	DIPLOMA	12
70	Perempuan	35	DIPLOMA	8
71	Perempuan	26	S1	2

72	Laki-laki	25	DIPLOMA	2
73	Perempuan	29	S1	2
74	Laki-laki	26	DIPLOMA	2
75	Laki-laki	28	DIPLOMA	6
76	Perempuan	40	DIPLOMA	5
77	Perempuan	30	DIPLOMA	7
78	Perempuan	31	DIPLOMA	8
79	Perempuan	28	DIPLOMA	5
80	Perempuan	38	DIPLOMA	11
81	Perempuan	27	DIPLOMA	2
82	Perempuan	43	DIPLOMA	24
83	Perempuan	51	DIPLOMA	27
84	Perempuan	26	DIPLOMA	2
85	Perempuan	26	DIPLOMA	2
86	Perempuan	26	S1	2
87	Perempuan	28	DIPLOMA	2
88	Perempuan	48	DIPLOMA	26
89	Perempuan	50	S1	29
90	Perempuan	37	DIPLOMA	11
91	Perempuan	36	DIPLOMA	11
92	Laki-laki	40	S1	21
93	Perempuan	29	DIPLOMA	7
94	Laki-laki	44	DIPLOMA	24
95	Perempuan	31	DIPLOMA	7
96	Laki-laki	54	DIPLOMA	32
97	Perempuan	52	DIPLOMA	26
98	Perempuan	26	DIPLOMA	2
99	Perempuan	27	DIPLOMA	2
100	Perempuan	26	DIPLOMA	2
101	Perempuan	26	S1	2
102	Perempuan	52	DIPLOMA	27
103	Laki-laki	42	DIPLOMA	23
104	Perempuan	42	DIPLOMA	23
105	Laki-laki	39	S1	11
106	Laki-laki	53	DIPLOMA	29
107	Perempuan	44	DIPLOMA	23
108	Perempuan	39	DIPLOMA	11

109	Perempuan	36	DIPLOMA	11
110	Laki-laki	46	DIPLOMA	21
111	Perempuan	31	DIPLOMA	6
112	Perempuan	32	DIPLOMA	7
113	Perempuan	34	DIPLOMA	7
114	Perempuan	31	DIPLOMA	8
115	Perempuan	32	DIPLOMA	7
116	Perempuan	33	DIPLOMA	9
117	Perempuan	31	DIPLOMA	8
118	Perempuan	49	DIPLOMA	28
119	Perempuan	29	S1	2
120	Perempuan	26	DIPLOMA	2
121	Perempuan	28	DIPLOMA	2
122	Perempuan	45	S1	21
123	Perempuan	49	DIPLOMA	24
124	Perempuan	41	DIPLOMA	11
125	Perempuan	27	DIPLOMA	2
126	Perempuan	31	DIPLOMA	8
127	Perempuan	29	DIPLOMA	7
128	Perempuan	34	DIPLOMA	8
129	Perempuan	34	DIPLOMA	2
130	Perempuan	35	DIPLOMA	7
131	Perempuan	34	DIPLOMA	7
132	Perempuan	28	DIPLOMA	6
133	Perempuan	29	DIPLOMA	5
134	Perempuan	28	DIPLOMA	5
135	Perempuan	27	S1	2
136	Laki-laki	41	DIPLOMA	11
137	Laki-laki	49	DIPLOMA	27
138	Perempuan	36	DIPLOMA	11
139	Perempuan	38	S1	17
140	Perempuan	39	DIPLOMA	12
141	Perempuan	50	DIPLOMA	27
142	Perempuan	36	DIPLOMA	11
143	Perempuan	40	DIPLOMA	17
144	Perempuan	39	DIPLOMA	11
145	Perempuan	37	S1	8

146	Perempuan	29	DIPLOMA	7
147	Perempuan	32	DIPLOMA	9
148	Perempuan	36	DIPLOMA	7
149	Perempuan	30	DIPLOMA	8
150	Perempuan	31	DIPLOMA	7
151	Perempuan	32	DIPLOMA	8
152	Perempuan	30	DIPLOMA	8
153	Perempuan	33	DIPLOMA	7
154	Perempuan	32	DIPLOMA	7
155	Perempuan	34	DIPLOMA	7
156	Perempuan	42	DIPLOMA	7
157	Perempuan	33	DIPLOMA	7
158	Perempuan	34	DIPLOMA	7
159	Perempuan	33	DIPLOMA	6
160	Perempuan	31	DIPLOMA	8
161	Perempuan	45	DIPLOMA	24
162	Perempuan	29	DIPLOMA	5
163	Perempuan	27	DIPLOMA	5
164	Perempuan	28	DIPLOMA	5
165	Perempuan	28	DIPLOMA	5
166	Perempuan	26	DIPLOMA	2
167	Perempuan	26	DIPLOMA	2
168	Perempuan	26	DIPLOMA	2
169	Perempuan	45	S1	19
170	Laki-laki	45	S1	24
171	Perempuan	45	DIPLOMA	11
172	Perempuan	42	DIPLOMA	11
173	Perempuan	31	DIPLOMA	8
174	Perempuan	32	DIPLOMA	7
175	Perempuan	34	DIPLOMA	7
176	Perempuan	29	DIPLOMA	6
177	Laki-laki	30	DIPLOMA	7
178	Perempuan	33	DIPLOMA	7
179	Perempuan	28	DIPLOMA	6
180	Perempuan	26	DIPLOMA	2
181	Perempuan	24	DIPLOMA	2
182	Perempuan	29	DIPLOMA	2

183	Perempuan	30	DIPLOMA	2
184	Perempuan	24	DIPLOMA	2
185	Laki-laki	32	DIPLOMA	8
186	Laki-laki	53	S1	32
187	Perempuan	45	DIPLOMA	25
188	Perempuan	27	DIPLOMA	11
189	Perempuan	32	DIPLOMA	8
190	Perempuan	39	DIPLOMA	11
191	Perempuan	42	DIPLOMA	11
192	Perempuan	45	DIPLOMA	25
193	Perempuan	30	DIPLOMA	6
194	Perempuan	31	DIPLOMA	8
195	Perempuan	32	DIPLOMA	7
196	Perempuan	31	DIPLOMA	8
197	Perempuan	38	DIPLOMA	9
198	Perempuan	29	S1	16
199	Perempuan	31	DIPLOMA	8
200	Perempuan	31	S1	8
201	Perempuan	30	DIPLOMA	7
202	Perempuan	35	DIPLOMA	9
203	Perempuan	27	DIPLOMA	2
204	Perempuan	36	DIPLOMA	7
205	Perempuan	38	DIPLOMA	11
206	Perempuan	39	DIPLOMA	9
207	Perempuan	30	DIPLOMA	6

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Instrumen

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,869
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	13278,257
df	528
Sig.	,000

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
OCB1	,631		
OCB2	,677		
OCB3	,687		
OCB4	,812		
OCB5	,961		
OCB6	,838		
OCB7	,820		
OCB8	,802		
OCB9	,836		
OCB10	,649		
OCB11	,806		
OCB12	,824		
OCB13	,692		
OCB14	,964		
OCB15	,810		
OCB16	,601		
OCB17	,694		
Komitmen1		,811	
Komitmen2		,757	
Komitmen3		,728	
Komitmen4		,837	
Komitmen5		,742	
Komitmen6		,726	

Komitmen7		,771	
Komitmen8		,824	
Komitmen9		,820	
Komitmen10		,812	
Motivasi1			,691
Motivasi2			,720
Motivasi3			,834
Motivasi4			,756
Motivasi5			,769
Motivasi6			,822

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

	Pearson Correlation							Sig. (2-tailed)						
	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	OCB	Komitmen Organisasi	Motivasi	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	OCB	Komitmen Organisasi	Motivasi
Jenis Kelamin	1	-,212**	-,181**	-,254**	,111	,136	,117		,002	,009	,000	,113	,051	,092
Umur	-,212**	1	,051	,910**	-,058	-,120	-,032	,002		,463	,000	,405	,086	,649
Pendidikan Terakhir	-,181**	,051	1	,093	-,108	-,040	-,073	,009	,463		,182	,123	,567	,296
Lama Bekerja	-,254**	,910**	,093	1	-,038	-,107	-,018	,000	,000	,182		,585	,124	,794
OCB	,111	-,058	-,108	-,038	1	,670**	,610**	,113	,405	,123	,585		,000	,000
Komitmen Organisasi	,136	-,120	-,040	-,107	,670**	1	,694**	,051	,086	,567	,124	,000		,000
Motivasi	,117	-,032	-,073	-,018	,610**	,694**	1	,092	,649	,296	,794	,000	,000	

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

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	207	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	207	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

a. *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB) (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,982	17

b. *Komitmen Organisasi (X₁)*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,974	10

c. Motivasi (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,956	6

Lampiran 7. Hasil Uji Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	24	11.6	11.6	11.6
Valid Perempuan	183	88.4	88.4	100.0
Total	207	100.0	100.0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
24-30 Tahun	72	34.8	34.8	34.8
31-35 Tahun	49	23.7	23.7	58.5
36-40 Tahun	41	19.8	19.8	78.3
Valid 41-45 Tahun	25	12.1	12.1	90.3
> 45 Tahun	20	9.7	9.7	100.0
Total	207	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Diploma	181	87.4	87.4	87.4
Valid S1	26	12.6	12.6	100.0
Total	207	100.0	100.0	

Lama Bekerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	58	28.0	28.0	28.0
6-10 Tahun	72	34.8	34.8	62.8
11-15 Tahun	31	15.0	15.0	77.8
16-20 Tahun	13	6.3	6.3	84.1
> 20 Tahun	33	15.9	15.9	100.0
Total	207	100.0	100.0	

Lampiran 8. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Organizational Citizenship Behavior	207	2,00	5,00	3,7252	,73140
Komitmen Organisasi	207	1,90	5,00	3,6903	,82108
Motivasi	207	1,83	5,00	3,6256	,75439
Valid N (listwise)	207				

Rumus Perhitungan Kategorisasi

<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	
M	= 3,7252
SD	= 0,73140
Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$
Kategori	Skor
Tinggi	: $X \geq 4,4566$
Sedang	: $2,9938 \leq X < 4,4566$
Rendah	: $X < 2,9938$

Komitmen Organisasi		
M		= 3,6903
SD		= 0,82108
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi		: $X \geq 4,51138$
Sedang		: $2,86922 \leq X < 4,51138$
Rendah		: $X < 2,86922$

M		= 3,6256
SD		= 0,75439
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi		: $X \geq 4,37999$
Sedang		: $2,87121 \leq X < 4,37999$
Rendah		: $X < 2,87121$

Hasil Uji Kategorisasi

Organizational Citizenship Behavior					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	27	13,0	13,0	13,0
	Sedang	150	72,5	72,5	85,5
	Rendah	30	14,5	14,5	100,0
	Total	207	100,0	100,0	

Komitmen Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	39	18,8	18,8	18,8
	Sedang	132	63,8	63,8	82,6
	Rendah	36	17,4	17,4	100,0
	Total	207	100,0	100,0	

Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	31	15,0	15,0	15,0
	Sedang	134	64,7	64,7	79,7
	Rendah	42	20,3	20,3	100,0
	Total	207	100,0	100,0	

Lampiran 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Residual OCB, Komitmen Organisasi, Motivasi
N		207
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,51942267
	Absolute	,052
Most Extreme Differences	Positive	,052
	Negative	-,051
Test Statistic		,052
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 10. Hasil Uji Linearitas

*Organizational Citizenship Behavior**Komitmen Organisasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organizational Citizenship Behavior * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	59,837	29	2,063	7,252	,000
		Linearity	49,509	1	49,509	174,002	,000
		Deviation from Linearity	10,328	28	,369	1,296	,159
	Within Groups		50,362	177	,285		
	Total		110,200	206			

*Organizational Citizenship Behavior**Motivasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organizational Citizenship Behavior * Motivasi	Between Groups	(Combined)	50,169	19	2,640	8,225	,000
		Linearity	40,943	1	40,943	127,543	,000
		Deviation from Linearity	9,226	18	,513	1,597	,064
	Within Groups		60,030	187	,321		
	Total		110,200	206			

Lampiran 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,178	,189		6,230	,000		
	Komitmen Organisasi	,425	,062	,477	6,869	,000	,519	1,927
	Motivasi	,270	,067	,279	4,014	,000	,519	1,927

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Lampiran 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda Tahap 1

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Umur ^b	.	Enter
2	Komitmen Organisasi ^b	.	Enter
3	Motivasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: OCB

b. All requested variables entered.

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,158 ^a	,025	,006	,72938	,025	1,286	4	202	,277
2	,677 ^b	,459	,445	,54485	,434	160,998	1	201	,000
3	,704 ^c	,496	,481	,52716	,037	14,717	1	200	,000

a. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Umur

b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Umur, Komitmen Organisasi

c. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Umur, Komitmen Organisasi, Motivasi

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	2,737	4	,684	,277 ^b
	Residual	107,462	202	,532	
	Total	110,200	206		

2	Regression	50,531	5	10,106	34,044	,000 ^c
	Residual	59,669	201	,297		
	Total	110,200	206			
3	Regression	54,621	6	9,103	32,759	,000 ^d
	Residual	55,579	200	,278		
	Total	110,200	206			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Umur

c. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Umur, KomitmenOrganisasi

d. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Umur, KomitmenOrganisasi, Motivasi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,607	,896		,000
	Jenis Kelamin	,217	,166	,095	,193
	Umur	-,016	,016	-,165	,327
	Pendidikan Terakhir	-,210	,156	-,095	,180
	Lama Bekerja	,013	,015	,145	,395
2	(Constant)	2,351	,693		,001
	Jenis Kelamin	,040	,125	,018	,749
	Umur	-,007	,012	-,068	,586
	Pendidikan Terakhir	-,185	,117	-,084	,114
	Lama Bekerja	,010	,012	,108	,396
	KomitmenOrganisasi	,595	,047	,668	,000

3	(Constant)	1,953	,678		2,880	,004
	Jenis Kelamin	,020	,121	,009	,167	,868
	Umur	-,006	,012	-,065	-,537	,592
	Pendidikan Terakhir	-,158	,113	-,072	-1,398	,164
	Lama Bekerja	,008	,011	,087	,705	,482
	Komitmen Organisasi	,428	,063	,481	6,824	,000
	Motivasi	,261	,068	,269	3,836	,000

a. Dependent Variable: OCB

Excluded Variables^a

					Partial	Collinearity
					Correlation	Statistics
Model		Beta In	t	Sig.		Tolerance
1	KomitmenOrganisasi	,668 ^b	12,688	,000	,667	,972
	Motivasi	,600 ^b	10,688	,000	,602	,981
2	Motivasi	,269 ^c	3,836	,000	,262	,512

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors in the Model: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Umur

c. Predictors in the Model: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Umur, Komitmen Organisasi

Analisis Regresi Linear Berganda Tahap 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Umur ^b	.	Enter
2	Motivasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: OCB

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,158 ^a	,025	,006	,72938	,025	1,286	4	202	,277
2	,615 ^b	,378	,363	,58386	,353	114,237	1	201	,000

a. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Umur

b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Umur, Motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,737	4	,684	1,286	,277 ^b
	Residual	107,462	202	,532		
	Total	110,200	206			
2	Regression	41,680	5	8,336	24,453	,000 ^c
	Residual	68,520	201	,341		
	Total	110,200	206			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Umur

c. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Umur, Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,607	,896		5,140	,000
	Jenis Kelamin	,217	,166	,095	1,305	,193
	Umur	-,016	,016	-,165	-,982	,327
	Pendidikan Terakhir	-,210	,156	-,095	-1,344	,180
	Lama Bekerja	,013	,015	,145	,853	,395

2	(Constant)	2,312	,749		3,087	,002
	Jenis Kelamin	,062	,134	,027	,466	,642
	Umur	-,010	,013	-,098	-,726	,469
	Pendidikan Terakhir	-,134	,125	-,061	-1,068	,287
	Lama Bekerja	,007	,012	,074	,545	,586
	Motivasi	,582	,054	,600	10,688	,000

a. Dependent Variable: OCB

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1	Motivasi	,600 ^b	10,688	,000	,602

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors in the Model: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Umur