

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA

(Studi pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Skripsi
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**Yumna Dalian Putri
NIM. 125030200111124**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2017**

MOTTO

“Einstein have the same 24 hours, what do you expect for? / Make it worth”

**“Believe in yourself, push your limit, and pray.
May Allah give you the way”**

“and Allah found you lost, and Allah will guide you”- QS 93:7

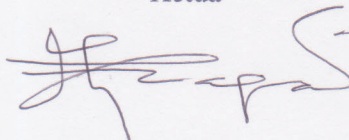
TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu
Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Senin
Tanggal : 3 April 2017
Jam : 08.00 WIB
Skripsi atas nama : Yumna Dalian Putri
Judul : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
terhadap Kinerja (Studi pada tenaga perawat ruang rawat
inap Rumah Sakit Baptis Batu)
dan dinyatakan LULUS

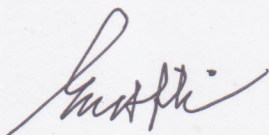
MAJELIS PENGUJI

Ketua



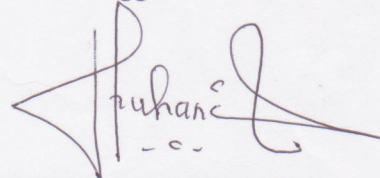
Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si
NIP.197211171998022001

Anggota



Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si
NIP. 197802102005011002

Anggota



Ika Ruhana, S.Sos, M.Si
NIP.19770522206042001

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
Terhadap Kinerja (Studi pada tenaga perawat ruang rawat
inap Rumah Sakit Baptis Batu)

Disusun oleh : Yumna Dalian Putri

NIM : 125030200111124

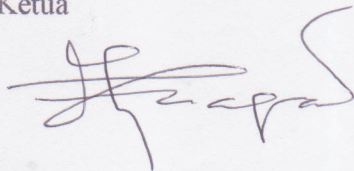
Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 19 Januari 2017

Komisi Pembimbing
Ketua



Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si
NIP. 197211171998022001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di dalam naskah ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 19 Januari 2017



Yumna Dalian Putri
NIM. 125030200111124

Yumna Dalian Putri, 2017, **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja (studi pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap RS Baptis Batu).** Ketua komisi pembimbing Dr.Drs. Djamhur Hamid, DIP.BUS, M.Si. Anggota komisi pembimbing Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si. 145 hal + iv lampiran.

RS Baptis Batu memberikan pelayanan kepada masyarakat Kota Malang dan Batu dengan menanamkan nilai “BAPTIS” (Belas kasih, Asertif, Profesional, Tim Kerja, Integritas, Sejahtera) kepada seluruh staf yang bekerja di RS Baptis Batu. Dengan menanamkan nilai “BAPTIS” RS Baptis Batu secara stimulus memberikan pemahaman agar segala tindakan yang dilakukan untuk memberikan pelayanan berdasarkan nilai tersebut. Kinerja yang diberikan oleh perawat kepada pihak rumah sakit merupakan pelayanan kepada pasien. Kinerja didukung oleh faktor eksternal maupun internal sedangkan OCB merupakan perilaku dari dalam diri karyawan, yang berpengaruh kepada lingkungan internal perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara Variabel OCB dalam penelitian ini sesuai dengan Organ (1998) dalam Kusdi (2011:111) yaitu *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue*.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif yang menguji keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen yaitu mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja perawat ruang rawat inap pada RS Baptis Batu. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah linear berganda dengan sampling jenuh. Peneliti memperoleh data primer melalui persebaran kuisioner pada 49 perawat ruang rawat inap yang bekerja di RS Baptis Batu. Menggunakan uji hipotesis secara parsial parsial (Uji *t*) dan uji hipotesis secara simultan (Uji *F*).

Hasil penelitian dan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada Uji *F*, yaitu antara variabel-variabel OCB yakni *Altruism* (X_1), *Conscientiousness* (X_2), *Sportmanship* (X_3), *Courtesy* (X_4), *Civic Virtue* (X_5) sebagai variabel independen secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada Uji *t* salah satu variabel bebas yaitu *Courtesy* (X_4) secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian merujuk pada saran dimana sebaiknya perilaku *Courtesy* ini didukung dan diperhatikan keberadaannya. Untuk mendukung perilaku terbuka didalam sebuah perusahaan dapat dilakukan melalui kegiatan-kegiatan yang membantu kebersamaan antara karyawan. Hal ini dimaksud agar informasi mengenai kebijakan, maupun koordinasi kerja dapat berjalan dengan cepat dan baik antar karyawan RS Baptis Batu.

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior, OCB, Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue, Kinerja karyawan.*

Yumna Dalian Putri, 2017, **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja (studi pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap RS Baptis Batu).** Ketua komisi pembimbing Dr.Drs. Djamhur Hamid, DIP.BUS, M.Si. Anggota komisi pembimbing Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si. 145 hal + iv lampiran.

Baptis Hospital of Batu gives the certain medical service to the society of Kota Malang and Batu with sincere value, which is "BAPTIS" (Belas kasih, Asertif, Profesional, Tim kerja, Integritas, Sejahtera) and believed by every staff that's working in Baptis Hospital of Batu. By bringing "BAPTIS" as its core value, this hospital is simultaneously doing their day to day activity solely based on this value. The performance that becomes the main focus in this research is the medical service given by the nurses to the patient. Their performance is supported by external and internal factor, while Organizational Citizenship Behavior (OCB) is the behavior showing I every staff, that may affect company's internal environment. The purposes of this research is to give the proper reference to find about how OCB variable can affect the performance. This OCB variable is based on Organ (1998) in Kusdi's book (2011:111), which are Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, and Civic Virtue.

This research is an explanatory research that verify the connection between independent and dependent variable, which is the impact of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and work performance inpatient nurse of Baptis Batu Hospital's staff. While the data analysis method used is double linear regression with saturated sampling. The researcher collects primary data through questionnaire spreading to every nurse working in Baptis Hospital of Batu. The hypothesis testing used are partial (t Test) and simultaneous (F Test).

The research and hypothesis testing show that the variables of OCB as independent variables namely Altruism (X_1), Conscientiousness (X_2), Sportsmanship (X_3), Courtesy (X_4), Civic Virtue (X_5) gave significance impact to the working performance of the hospital's worker, as showed by F Test. While in t Test, one of the independent variable, which is Courtesy (X_4) partially doesn't show significance impact to the working performance. Based on the research that has been conducted, researcher suggests this Courtesy attitude should gain more concern and supported by the management. To support this aboveboard attitude in the company, activities that brings togetherness among workers should be encouraged. This kind of activity is meant to make the distribution of information, policy, and working coordination can be done in the most efficient yet faster way between every worker in Baptis Hospital of Batu.

Keyword: Organizational Citizenship Behavior, OCB, Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, Civic Virtue, working performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas jalan rahmat yang diberikan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan karya ilmiah dengan judul **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja (Studi Pada Perawat Ruang Rawat Inap RS Baptis Batu).**

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Dalam proses penyusunan skripsi ini peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.S selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Ibu Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si., selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak Dr. Wilopo, M.AB selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Bapak Dr. Djamhur Hamid, DIP.BUS, M.Si selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan waktu, bimbingan dan pengarahan dalam proses penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan waktu, bimbingan dan pengarahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Administrasi atas pemahaman teori dan praktek ilmu yang telah diberikan, serta seluruh staff dan karyawan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya atas bantuannya dalam urusan administrasi yang melancarkan studi peneliti.
7. Bapak Diba, Ibu Sonya, dan Ibu Kurnia sebagai kepala perawat, humas, dan direktur pelayanan dari RS Baptis Batu.
8. Ibu Meilinda Said selaku ibunda atas doa yang tak pernah putus, dukungan moral yang memberikan semangat bagi peneliti untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Saudara-saudari kandungku Intan Dwiyani Rapalina, Roby Aldian Pratama terimakasih atas segala dukungan, perhatian, kasih sayang dan doanya untuk peneliti.
10. Bapak Ichsan Ghozali, Ibu Neni Sumarlina, Kakaku Ratri Rahmawati dan keluarga, dan Muhammad Rosyid Ranggi atas doa, dukungan moral dan moril yang terus memberikan semangat dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman dan sahabatku satu fakultas (Runi, Cibel, Mira, Mauliya, Silvy, Icha, Putri, Zee, Saka, Toly, Boy, Erlandy, Faizal, Ramdhan, Iqgra, Mayda, Rio, Tommi, Tori, Rendy, dll) yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

12. Keluarga besar Jabodetabek Student Community (JSC) yang telah menjadi saudara dan terus mendukung kegiatan peneliti.

13. Rekan sejawat dan sahabatku Karolina Group (Mucho, Agung, Dana, Edwin, Doni), Kevin, Bimo dan Leidy atas dukungan dan pengertian dan perhatiannya dalam mendukung peneliti menyelesaikan skripsi ini.

14. Keluarga besar Himpunan Mahasiswa Bisnis (HIMABIS) atas doa dan dukungannya dalam menyelesaikan studi.

15. Teman-teman sesama perantau Rara, Velika, Ayusufi, Sarah, dan teman-teman rumah kos Watumujur yang terus memberikan dukungan dan menambah semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti sadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak lepas dari segala kekurangan yang bersumber dari terbatasnya kemampuan peneliti, untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun, sangat peneliti harapkan. Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan dapat memberikan kontribusi bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan.

Malang, 17 Januari 2017

Peneliti

DAFTAR ISI

MOTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Kontribusi Penelitian.....	8
E. Sistematika Penelitian	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Empiris	11
1. Penelitian Terdahulu	11
B. Kajian Teoritis.....	16
1. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	16
a. Definisi OCB	16
b. Aspek – Aspek OCB	17
c. Faktor yang mempengaruhi OCB	20
d. Pengukuran OCB.....	24
e. Manfaat Tumbuhnya OCB dalam Organisasi.....	27

2. Kinerja.....	29
a. Pengertian Kinerja	29
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	30
c. Pengukuran Kinerja	32
d. Tujuan Penilaian Kinerja	36
3. Hubungan Variabel OCB (<i>Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, dan Civic Virtue</i>) dengan Kinerja Karyawan	37
4. Model Konsep dan Model Hipotesis	38
a. Model Konsep	38
b. Model Hipotesis	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	42
B. Lokasi Penelitian	42
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional Variabel, dan Skala Pengukuran	43
1. Konsep	43
2. Variabel	44
3. Definisi Operasional Variabel	45
4. Skala Pengukuran	50
D. Populasi dan Sampel	51
1. Populasi	51
2. Sampel	52
E. Pengumpulan Data	53
1. Sumber Data	53
2. Metode Pengumpulan Data	53
3. Instrumen Pengumpulan Data	54
F. Pengujian Instrumen	54
1. Uji Validitas	54
2. Uji Reliabilitas	57
G. Analisis Data	58

1. Analisi Statistik Deskriptif	58
2. Uji Asumsi Klasik	59
3. Analisis Interferensial.....	60
H. Uji Hipotesis.....	62
1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji <i>t</i>).....	62
2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji <i>F</i>).....	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Perusahaan	64
1. Sejarah Perusahaan	64
2. Visi dan Misi Perusahaan	65
3. Lokasi dan Fasilitas	67
4. Struktur Perusahaan	69
5. Pembagian Shift Kerja Perawat Ruang Rawat Inap	72
B. Gambaran Umum Responden.....	73
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	73
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	74
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	75
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
C. Analisis Data.....	76
1. Analisis Data Deskripsi	76
2. Uji Asumsi Klasik	90
3. Analisis Data Interferensial	94
4. Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R^2)	97
5. Uji Hipotesis	98
6. Analisis Regresi Linier Berganda	103
7. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	102
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	104
1. Pembahasan Deskripsi Variabel Penelitian	106
2. Pembahasan Antar Variabel Penelitian	114
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	120

B. Saran	122
DAFTAR PUSTAKA.....	124
LAMPIRAN	126



DAFTAR TABEL

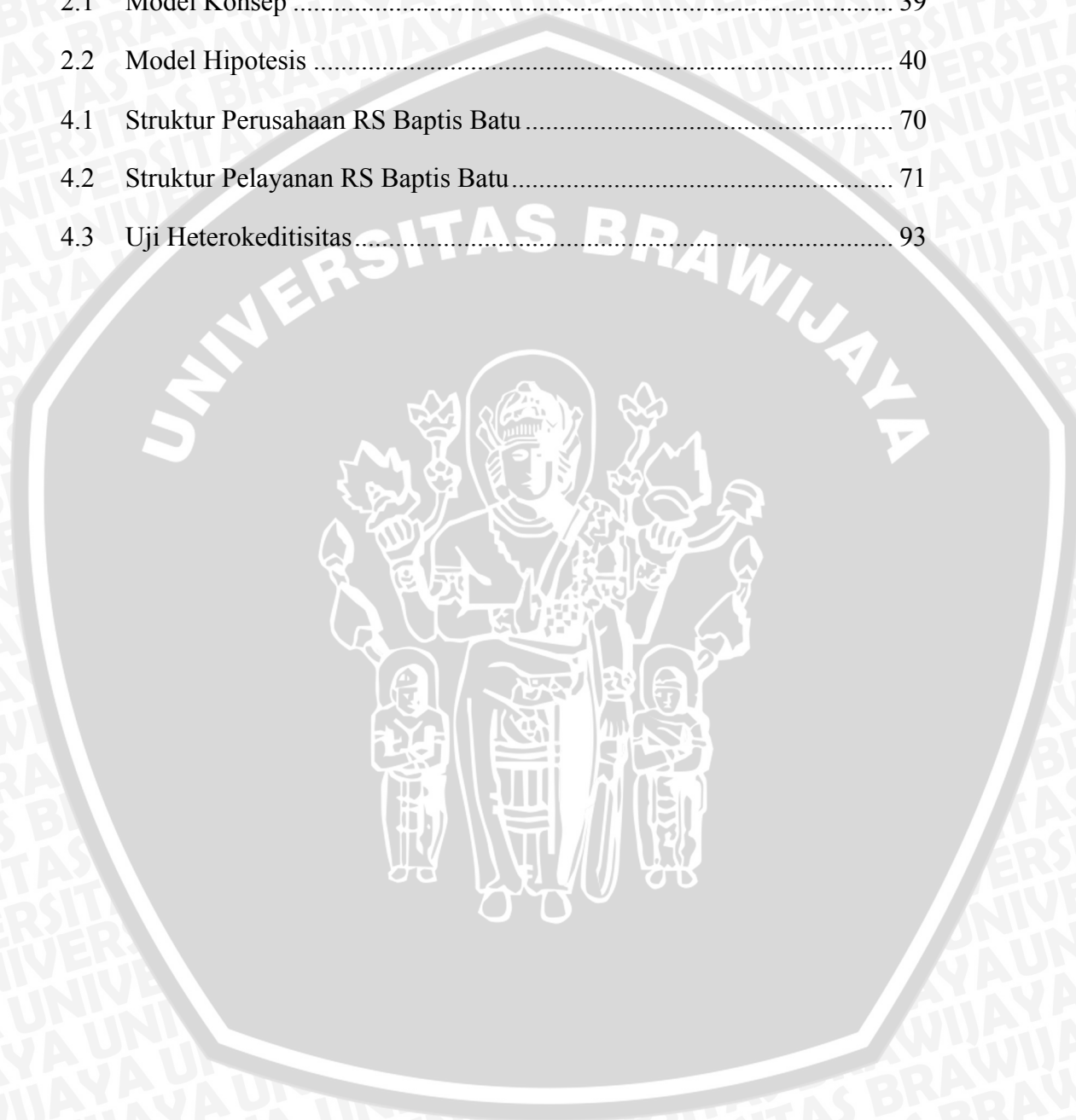
No	Judul	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu.....	15
3.1	Variabel, Indikator, Item	49
3.2	Lanjutan Variabel, Indikator, Item	50
3.3	Jawaban dan Skor Item Penelitian.....	51
3.4	Jumlah Tenaga Kerja Perawat Ruang Rawat Inap RS Baptis Batu.....	52
3.5	Uji Validitas Variabel.....	56
3.6	Uji Reliabilitas.....	58
3.7	Interval dan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi.....	61
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	73
4.2	Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	74
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	75
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
4.5	Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden	77
4.6	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Altruism</i> (X_1).....	77
4.7	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Conscientiousness</i> (X_2)	79
4.8	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Sportmanship</i> (X_3).....	81
4.9	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Courtesy</i> (X_4)	83
4.10	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Civic Virtue</i> (X_5).....	84
4.11	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	86
4.12	Hasil Uji Normalitas.....	91
4.13	Hasil Uji Multikolinearitas	92
4.14	Persamaan Regresi.....	95
4.15	Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	97

4.16 Hasil Uji t / Parsial	98
4.17 Hasil Uji F / Serempak	100
4.18 Kofisien Korelasi dan Determinasi	104



DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
2.1	Model Konsep	39
2.2	Model Hipotesis	40
4.1	Struktur Perusahaan RS Baptis Batu	70
4.2	Struktur Pelayanan RS Baptis Batu	71
4.3	Uji Heterokedistitas	93



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan istilah bagi karyawan yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan. OCB menurut Organ dalam Bolino, et all (2002:505) adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif perusahaan. Artinya karyawan menunjukkan perilaku yang melebihi peran yang diwajibkan, yang secara tidak langsung diakui dalam sistem penghargaan formal. OCB juga disebut sebagai perilaku *extra role* karena perilaku yang diberikan karyawan melebihi tugas utamanya, misalnya membantu tugas rekan kerja saat rekan kerjanya tidak masuk kerja. Perilaku ini menunjukkan bahwa karyawan sebagai makhluk sosial yang memiliki rasa empati dan tidak mementingkan diri sendiri.

Secara tidak langsung OCB dapat mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja individu yang secara berkelanjutan akan berdampak bagi kinerja perusahaan. OCB yang diberikan karyawan kepada perusahaan merupakan perilaku baik yang dilakukan secara suka rela tanpa memperhitungkan keuntungan untuk dirinya maupun keuntungan untuk orang lain, melainkan hal ini dilakukan karena keinginannya mendukung dan memberikan nilai lebih terhadap organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat tercipta salah satunya melalui budaya organisasi (Kusdi (2011:111)). Budaya organisasi yang baik akan menambahkan nilai positif bagi kelancaran kinerja organisasi (Luthans dalam Riani, 2011:8). Kelancaran kinerja organisasi pasti dikaitkan dengan efektivitas dan efisiensi pelaku organisasi dalam menjalankan tugas demi terwujudnya tujuan organisasi. Dengan demikian, keberhasilan penanaman visi dan misi dapat tercapai maksimal apabila kesadaran pelaku organisasi sudah maksimal dalam memahami tugas dan fungsinya bagi organisasi. Budaya organisasi yang baik secara tidak langsung menimbulkan kenyamanan bagi individu untuk melaksanakan tugasnya dan menjalin hubungan yang baik antar sesama karyawan tanpa memperdulikan perbedaan bagian atau departemen dalam organisasi (Robbins dalam Riani, 2011:8).

Budaya organisasi yang tertanam dengan baik dalam sebuah organisasi akan memberikan suasana nyaman bagi sesama karyawan. Budaya organisasi yang berfungsi sebagai stimulus untuk meningkatkan komitmen terhadap visi organisasi (Luthans dalam Riani, 2011:8) akan mendukung karyawan untuk melakukan tugasnya secara efisien dan efektif untuk tujuan organisasi. Kesadaran mengenai tugas dan visi organisasi yang didukung oleh budaya organisasi yang kuat mendukung berkembangnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Kusdi, 2011:110).

Peningkatan kinerja organisasi yang berdampak dari perilaku OCB dapat terjadi karena karyawan yang memiliki perilaku OCB cenderung melakukan tugasnya dengan baik dan benar sehingga usaha untuk mengendalikan karyawan

akan menurun. Karyawan dengan perilaku OCB cenderung dapat mengendalikan dirinya sendiri. Perilaku OCB yang dimiliki karyawan juga membuat karyawan dengan sifat ini memiliki kecenderungan berpindah tempat kerja yang minim karena adanya loyalitas yang dimiliki oleh karyawan dengan perilaku OCB.

Sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan sepenuhnya karena kinerja yang dihasilkan oleh setiap komponen berjalan dengan lancar dan saling mendukung. Setiap komponen harus bekerja menjalankan tugasnya. Hasil kerja dari setiap komponen merupakan kinerja organisasi. Kinerja merupakan hasil dari usaha yang dikerjakan komponen organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Rivai (2005:14) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari sebuah keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu secara bersama. Kinerja didukung oleh banyak hal, baik dari dalam diri setiap individu maupun lingkungan diluar individu.

Pencapaian tujuan perusahaan, menggunakan pengukuran pada kinerja yang dijadikan acuan sebuah keberhasilan pencapaian. Pengukuran kinerja memiliki beberapa skala, mulai dari yang paling kecil yaitu kinerja individu, kinerja tim hingga yang paling besar kinerja perusahaan. Penilaian kinerja menurut Rivai dalam Suwanto dan Priansa (2011:196) penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat – sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Efektifitas kerja sangatlah berarti bagi seluruh elemen yang berada dalam perusahaan, baik sebagai *stakeholder* maupun konsumen yang menggunakan jasa atau produk perusahaan tersebut. Dalam sebuah perusahaan jasa, adanya efektivitas perusahaan akan memberikan dampak yang berbeda dibanding dengan perusahaan yang menghasilkan produk. Jika perusahaan yang menghasilkan produk, efektivitas kerja dapat langsung diukur melalui kuantitas, dan kualitas produk yang dihasilkan. Sedangkan dalam perusahaan jasa efektivitas kerja tidak dapat dihitung kuantitasnya sedetil penghitungan hasil produk. Dampak dari efektivitas kerja perusahaan jasa dapat dirasakan langsung oleh konsumen. Dengan adanya OCB seharusnya karyawan dapat saling tolong menolong dan tidak membiarkan konsumen mendapatkan jasa yang tidak maksimal. Perusahaan jasa memiliki perhatian khusus pada kepuasan konsumen. Pelayanan yang diberikan kepada konsumen merupakan nilai dasar dari kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Hubungan antara OCB dengan kinerja dalam jurnal yang dikemukakan oleh Waltz dan Niehoff (2004) menunjukkan adanya tingkat efektifitas dalam organisasi dengan adanya karyawan dengan OCB. Hal ini mendukung perkembangan kinerja karyawan seperti yang diungkapkan oleh Nufus (2011) dalam penelitiannya yang membahas mengenai OCB terhadap kinerja. Dalam penelitiannya yang dilakukan di PT Putra Pertiwi Karya Utama mengungkapkan sebuah pengaruh signifikan antara aspek OCB dengan kinerja karyawan.

Banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa salah satunya rumah sakit. Pelayanan menurut Gronoors, dalam Ratminto dan Winarsih (2005:2)

merupakan aktivitas maupun alat yang bersifat tidak kasat mata, yang terjadi akibat interaksi antara konsumen dengan karyawan yang memberikan pelayanan kepada konsumen. Maka jelas pelayanan yang diberikan karyawan merupakan nilai penting dimata konsumen, dimana pelayanan merupakan kinerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

Rumah sakit merupakan perusahaan jasa yang memberikan pelayanan medis kepada pasien salah satunya melalui tenaga perawat. Kinerja yang diberikan perawat merupakan salah satu sumber kenyamanan pasien. Hal ini dikarenakan perawat merupakan orang yang secara intensif bertemu dan berdialog langsung dengan pasien. Pasien akan merasa nyaman apabila pelayanan yang diberikan kepada pasien bersifat ramah dan sigap.

Kinerja yang dihasilkan oleh perawat dapat didukung oleh standar kerja maupun nilai yang ditanam oleh perusahaan kepada individu perawat. RS Baptis Batu sebagai salah satu rumah sakit swasta yang berdiri sejak tahun 1999 menanamkan nilai – nilai melalui visi, misi, serta nilai perusahaan yang dimilikinya.

RS Baptis Batu merupakan salah satu rumah sakit yang menyediakan layanan kesehatan dari perawatan umum maupun spesialis. RS Baptis Batu merupakan rumah sakit swasta kelas C yang telah bekerjasama dengan berbagai lembaga asuransi kesehatan baik swasta maupun milik pemerintah. RS Baptis Batu terletak di Jalan Tlekung Raya no. 1, Junerejo, Batu. Dilengkapi dengan pelayanan Laboratorium, alat *X-Ray*, USG, EKG, dan Ruang Fisioterapi. Jenis

pelayanan yang diberikan RS Baptis Batu antara lain Klinik Umum dan Spesialis, Instalasi Gawat Darurat, dan Rawat Inap.

Selama 17 tahun RS Baptis Batu memberikan pelayanan kepada masyarakat Kota Malang dan Batu dengan terus menanamkan nilai “BAPTIS” (Belas kasih, Asertif, Profesional, Tim Kerja, Integritas, Sejahtera) kepada seluruh staf yang bekerja dalam RS Baptis Batu. Dengan menanamkan nilai “BAPTIS” RS Baptis Batu secara stimulus memberikan pemahaman agar segala tindakan yang dilakukan untuk memberikan pelayanan berdasarkan nilai tersebut.

Tenaga keperawatan atau perawat memberikan dedikasinya untuk melayani pasien yang berada dalam rumah sakit tempat mereka bekerja. Dengan jiwa besar perawat memberikan waktunya untuk mengurus orang lain yang menjadi pasien sebuah rumah sakit. Kinerja yang diberikan oleh perawat kepada pihak rumah sakit merupakan pelayanan kepada pasien. Hal ini tentu memiliki kompleksitas yang lebih besar dibandingkan pekerjaan yang menghasilkan produk, karena penilaian bukan berupa barang atau melainkan jasa.

Kinerja didukung oleh faktor eksternal maupun internal sedangkan OCB merupakan perilaku dari dalam diri karyawan, yang berpengaruh kepada lingkungan internal perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh perawat mungkin akan berpengaruh pada sistem kerja yang diberikan oleh organisasi atau rumah sakit. Dari pengamatan peneliti hal ini cukup memberikan acuan untuk meneliti bagaimana variabel OCB berpengaruh pada kinerja perawat yang lain.

Organizational Citinzenship Behavior (OCB) merupakan konsep dasar yang dijadikan acuan dalam penelitian ini. OCB dalam penelitian ini akan diteliti

melalui variabel-variabel OCB. Variabel OCB dalam penelitian ini sesuai dengan Organ (1998) dalam Kusdi (2011:111) yaitu *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportsmanship*, *Courtesy*, *Civic Virtue*. Dengan begitu penelitian ini akan fokus menilai variabel OCB.

Peneliti menggunakan variabel OCB yakni *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportsmanship*, *Courtesy*, *Civic Virtue* dan meneliti adakah perilaku ini memberikan dampak kepada lingkungan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari pemaparan latar belakang penelitian ini berjudul **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja (studi pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap RS Baptis Batu)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RS Baptis Batu?
2. Apakah *altruism* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *sportsmanship* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

5. Apakah *courtesy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah *civic virtue* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang dikembangkan dalam penelitian ini maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh simultan *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh parsial *altruism* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh parsial *conscientiousness* terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh parsial *sportsmanship* terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh parsial *courtesy* terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menganalisis pengaruh parsial *civic virtue* terhadap kinerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan ini memiliki kontribusi dalam dua aspek antara lain:

1. Kontribusi Akademis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi ilmu pengetahuan yang dibutuhkan dalam memahami sikap-sikap yang menjadi dimensi dalam OCB dan hubungannya dengan kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai teori dan praktiknya di dunia kerja.

2. Kontribusi Praktik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan untuk mengambil langkah pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki oleh RS Baptis Batu melalui budaya organisasi dan diharapkan dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk perusahaan.

E. Sistematika Penelitian

Rincian dalam penelitian ini secara singkat disajikan dalam sistematika:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menjabarkan mengenai latar belakang penelitian yang menjadi gambaran dasar situasi dan teori serta pemilihan topik penelitian, rumusan masalah yang akan dikaji, tujuan dari penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Yang berisikan tinjauan empiris dan teoritis yang terkait dengan pengembangan penelitian. Teori yang terkait dan ditinjau dalam penelitian ini

secara garis besar menjelaskan konsep dan dimensi dalam perilaku OCB dan pemahaman mengenai kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis yang digunakan dalam pengembangan hipotesa penelitian.

BAB IV HASIL dan PEMBAHASAN

Bab ini berisikan penjabaran dari hasil penelitian yang telah dilakukan dimana terdiri dari gambaran umum perusahaan, gambaran umum responden, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir dalam penelitian ini merupakan penutup yang berisikan, kesimpulan terhadap penelitian yang telah dilakukan serta saran yang diberikan dari peneliti terhadap perusahaan sesuai dengan hasil penelitian yang ada.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Empiris

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi kajian empiris yang merupakan sebagai kerangka pemikiran, dan sekaligus mempelajari metode yang digunakan oleh peneliti terdahulu. Penelitian terdahulu juga menjadi rujukan agar tidak terjadi pengulangan kasus maupun permasalahan yang sudah ada diteliti sebelumnya.

Penelitian terdahulu yang dijadikan kajian empiris dalam penelitian ini adalah:

1. Chelagat *et al.* (2015)

Jurnal internasional dengan judul *Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance* ini melakukan penelitian terhadap sektor bank pada daerah Nairobi Couty, Kenya. Penelitian dengan metode *explanatory research* ini menggunakan 173 karyawan bank dari 25 bank pilihan sebagai sampel. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan. Sumber data yang digunakan berupa kuesioner dan data primer yang didapatkan dari bank yang terpilih. Variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Altruism* dan *Courtesy* dengan variabel dependent *Employee Performanc*. Dengan dua hipotesis yaitu: (a) *Altruism* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan , (b) *Courtesy* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan penelitian ini mengungkapkan hasil studi yang antara lain:

- a) *Altruism* dan *Courtesy* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) OCB merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- c) Karyawan bank yang bekerja secara sukarela dan mengambil tugas tambahan akan memberikan dampak positif terhadap lingkungan dan memberikan kenyamanan lebih ditempat kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

2. Yefta (2011)

Penelitian dengan judul Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi dan Lingkungan Internal Organisasi Terhadap Aspek *Altruism* dalam *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Karyawan Bagian Pendukung Operasi PT Bank Central Asia (BCA) Tbk Kantor Cabang Utama (KCU) Malang. Berlatar belakang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan organisasi yang mendukung dapat meningkatkan *altruism* (perilaku membantu orang lain) karyawan pada bagian pendukung operasi PT Bank Central Asia (BCA) Tbk Kantor Cabang Utama (KCU) Malang. Peneliti ingin mengetahui pengaruh karakteristik budaya organisasi dan lingkungan eksternal organisasi terhadap aspek *altruism* baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian *explanatory research* dengan metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh

karyawan bagian pendukung operasional yang berjumlah 32 orang.

Penelitian menggunakan *SPSS versi 11.0 for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

- a) Hasil analisis interfersial dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa variabel karakteristik budaya organisasi dan lingkungan internal organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *altruism* dengan signifikansi F yaitu $0.000 < 0.05$ (alpha) dan nilai *R square* yaitu sebesar 0.942. hal ini menunjukkan 94,2% variabel karekteristik budaya dan lingkungan internal berpengaruh pada variabel *altruism*.
- b) Hasil regresi secara parsial variabel karakteristik budaya dan lingkungan internal organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *altruism*.

3. Nufus (2011)

Penelitian dengan judul Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Pertiwi Karya Utama ini dilakukan untuk mengetahui OCB dan prediktor OCB (variabel umur dan masa bekerja) mempengaruhi Kinerja karyawan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kausal dengan sampel jenuh yaitu sebanyak 70 responden pada PT Putra Pertiwi Karya Utama. Dengan menggunakan SPSS 16 dan memperoleh persamaan regresi linier dan regresi linier berganda hasil dari penelitian tersebut antara lain:

- a) *Altruism* mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 5%, *Courtesy* mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 3,8%, dan *Conscientiousness* mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 38%, *Sportsmanship* mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 8,8%, sedangkan *Civic Virtue* mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 4,9%.
- b) *Conscientiousness* memberikan sumbangan variabel terbesar dan jenis kelamin merupakan variabel dengan nilai sumbang terendah.

Penelitian ini berfokus pada setiap variabel yang ada dalam Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu *altruism* (X_1), *conscientiousness* (X_2), *sportsmanship* (X_3), *courtesy* (X_4), dan *civic virtue* (X_5) terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nufus (2011) yang menjadikan variabel OCB dan prediktor OCB yakni variabel umur dan masa kerja sebagai variabel bebas. Penelitian terdahulu yang menjadi pembanding merupakan penelitian dengan variabel-variabel yang berbeda dengan penelitian ini. Sampel penelitian yaitu perawat ruang rawat inap RS Baptis Batu juga sebagai pembeda penelitian ini dengan penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	Chelagat et al. (2015)	<i>Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance</i>	<i>Altruism</i> (X ₁), <i>Courtesy</i> (X ₂), dan <i>Employee Performance</i> (Y)	<i>Explanatory Research</i>	• X1 dan X2 memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Y • OCB merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja • Sikap sukarela memberikan dampak positif terhadap lingkungan kerja
2.	Yeftah (2011)	Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi dan Lingkungan Internal Organisasi Terhadap Aspek <i>Altruism</i> dalam <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Budaya Organisasi (X ₁), Lingkungan Internal (X ₂), dan Aspek <i>Altruism</i> (Y)	<i>Explanatory Research</i>	• X₁ dan X₂ berpengaruh signifikan terhadap Y • Secara parsial variabel X₁ dan X₂ berpengaruh terhadap Y
3.	Nufus (2011)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja Karyawan	OCB (<i>Altruism</i> , <i>Conscientiousness</i> , <i>Courtesy</i> , <i>Sportsmanship</i> , <i>Civic Virtue</i> , Masa Kerja, Jenis Kelamin) (X ₁) dan Kinerja Karyawan (Y)	<i>Explanatory Research</i>	• X₁ berpengaruh signifikan terhadap Y • Secara parsial variabel X₁ dan X₂ berpengaruh terhadap Y
4.	Putri (2017)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja Karyawan	<i>Altruism</i> (X ₁), <i>Conscientiousness</i> (X ₂), <i>Sportsmanship</i> (X ₃), <i>Courtesy</i> (X ₄), <i>Civic Virtue</i> (X ₅), dan Kinerja Karyawan (Y)	<i>Explanatory Research</i>	

B. Kajian Teoritis

1. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

a. Definisi OCB

Perkembangan OCB dibentuk dari banyak aspek, salah satu aspek utama yang membangun timbulnya OCB adalah kultur organisasi. Kusdi (2011:110) mengungkapkan bahwa kultur yang tepat akan membangun kohesivitas di antara anggota dalam mengejar tujuan – tujuan yang strategis yang ingin dicapai. Seperti yang sudah dijabarkan dalam latar belakang, sebuah organisasi dengan nilai budaya atau kultur organisasi yang unik dan kuat akan mengembangkan sikap dan mendukung perilaku karyawan.

Kultur organisasi mendukung terciptanya suasana kerja yang mengarahkan karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal, hingga mencapai pada satu titik karyawan menunjukkan perilaku yang lebih untuk perusahaan. Pada titik inilah karyawan akan memberikan perilaku-perilaku yang selanjutnya disebut sebagai perilaku *Citizenship Behavior*. Teori ini dikemukakan oleh Bateman dan Organ pada tahun 1985. Perilaku dalam lingkup organisasi dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Menurut Kusdi (2011:111) perilaku ini muncul apabila individu dalam hal ini karyawan, memiliki keterkaitan yang sangat kuat terhadap kelompok atau organisasinya.

Jurnal yang dikemukakan oleh Balino *et al*, Organ (1988) mengungkapkan bahwa OCB merupakan perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi organisasi. Dengan kata lain perilaku ini bukanlah kewajiban utama dari

tugas karyawan. Dalam Bahasa Indonesia hal ini disebut dengan Perilaku Ekstra Tugas.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menurut Robbins (2008:31) adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi. Dapat disimpulkan dari beberapa teori yang sudah dipaparkan mengenai OCB bahwa, OCB merupakan nilai lebih yang diberikan oleh karyawan melebihi tugas pokok utamanya, tanpa adanya *reward* lebih secara formal dari organisasi dan dilakukan karena dukungan dari kultur organisasi dengan suka rela menciptakan energi positif yang berdampak baik bagi efektivitas organisasi.

b. Aspek – Aspek OCB

Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara keseluruhan merupakan nilai lebih yang diberikan karyawan, hal ini disebut sebagai *extra role*. Peran lebih ini beragam jenisnya, karena dapat tersebar luas diseluruh perilaku yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya di dalam organisasi. Keragaman ini disebut sebagai aspek – aspek atau dimensi OCB. Peneliti menggunakan kata aspek karena dianggap lebih mencirikan jenis perilaku apa saja yang dianggap sebagai OCB. Banyak peneliti mengungkapkan pendapatnya mengenai aspek OCB. Menurut Graham (1991) yang tertera pada Bolino, *et al.* (2002:58) konsep OCB dikaitkan dengan filosofi dan teori politik modern sehingga mengerucutkan OCB dalam tiga aspek yaitu:

- 1) Ketaatan (*Obedience*) yang menggambarkan keinginan karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi.

2) Loyalitas (*Loyalty*) yang menggambarkan kemampuan karyawan untuk menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi.

3) Partisipasi (*Participation*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk secara aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi.

Partisipasi yang dimaksud terdiri dari:

- a) Partisipasi sosial, mengacu pada keterlibatan karyawan dalam urusan organisasi dan dalam aktivitas sosial organisasi.
- b) Partisipasi advokasi, mengacu pada kemauan karyawan untuk mengembangkan organisasi dengan memberikan dukungan dan pemikiran inovatif.
- c) Partisipasi fungsional, mengacu pada kontribusi karyawan yang melebihi standar kerja yang diwajibkan.

Menurut Organ (1998) dalam Kusdi (2011:111) aspek OCB dibagi ke dalam lima aspek yaitu:

- 1) *Altruism*, ketersediaan anggota membantu anggota lain dalam menyelesaikan tugas – tugas organisasi.
- 2) *Conscientiousness* atau kesadaran, yakni menjalankan peran – peran yang diberikan dengan tingkat kerajinan melebihi yang diberikan.

- 3) *Sportsmanship* atau sikap sportif, yaitu sikap sportif dalam konteks OCB diwakilkan dengan tidak banyak mengeluh atau menggerutu dibelakang.
- 4) *Courtesy* atau keterbukaan, yaitu kesediaan anggota menyampaikan informasi kepada anggota lain.
- 5) *Civic Virtue* atau rasa memiliki, yakni anggota merasa terlibat dalam hal – hal yang mempengaruhi nasib organisasi.

Lebih jelasnya mengenai aspek OCB menurut Organ *et all* (2006) menjelaskan bahwa:

- 1) *Altruism*.

Perilaku menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi mengenai tugas perusahaan maupun masalah pribadi. Aspek ini memberikan pertolongan yang bukan menjadi tanggung jawab dari tugas utama.

- 2) *Conscientiousness*.

Perilaku yang menunjukkan usaha lebih yang dilakukan karyawan dibandingkan harapan perusahaan. Perilaku ini bersifat sukarela tanpa mempertimbangkan *reward* maupun penghargaan yang akan diterima.

- 3) *Sportsmanship*.

Perilaku toleransi yang diperlihatkan karyawan saat keadaan perusahaan kurang ideal tanpa mengajukan keberatan. Perilaku ini

mendukung adanya iklim positif dalam pekerjaan karena adanya perilaku lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain.

4) *Courtesy.*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah personal, dan cenderung memperlihatkan perilaku memperdulikan orang lain.

5) *Civic Virtue.*

Perilaku yang mendedikasikan dirinya kepada tanggung jawab perusahaan seperti mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk rekomendasi sebuah perubahan demi efisiensi maupun kemajuan perusahaan.

Dari beberapa pendapat ahli yang sudah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku yang secara tidak langsung menguntungkan pihak lain yang berada dalam lingkungan organisasi. Dari kelima aspek yang sudah dijabarkan, OCB memberikan kemudahan bagi sesama karyawan untuk menjaga hubungan baik dengan karyawan lain. Aspek *altruism*, *courtesy* dan *civic virtue* menggambarkan perilaku yang mendukung karyawan menjaga hubungan antara karyawan. Sedangkan aspek *conscientiousness* dan *sportsmanship* memberikan kemudahan dan keuntungan bagi organisasi mengenai kinerja yang diharapkan dan mengenai kendali karyawan.

c. Faktor yang mempengaruhi OCB

Kusdi (2011:111) menyatakan OCB dapat tercipta karena adanya dukungan besar dari kultur organisasi yang mendukung berkembangnya perilaku

anggota untuk memberikan pengorbanan lebih dari apa yang seharusnya menjadi tugas pokok anggota. Menurut Beyer, *et al.* (2000) dalam Kusdi (2011:110) bentuk sebuah budaya merupakan simbol, bahasa, narasi, dan praktik yang mengingatkan individu mengenai apa yang dipercaya dan nilai apa yang dianut dalam berbagai aktivitas yang dilakukan secara bersama, dan memperkuat budaya kelompok dimana mereka melakukan aktivitas dengan baik.

Berdasarkan pendapat Beyer *et al.* tersebut dapat dengan jelas diartikan bahwa kultur kelompok atau kultur dalam sebuah organisasi memberikan dampak yang bisa menjadi positif sesuai dengan nilai yang ditanamkan dalam organisasi. Kultur organisasi yang tercipta membuat anggotanya berkembang dan melakukan kegiatan organisasi dengan baik pula. Maka jelas faktor kultur organisasi mempengaruhi sikap dan tindakan anggota organisasi dalam hal ini karyawan untuk memberikan sebuah nilai lebih dan keterkaitan lebih terhadap perusahaan ia bekerja.

Suthardjana (2013:26) berpendapat bahwa faktor – faktor yang mendukung pembentukan OCB dalam sebuah organisasi antara lain:

- 1) Budaya organisasi

Budaya dan iklim setiap organisasi berbeda – beda. Hal ini didukung dengan pemahaman Organ (1998) yang menyatakan adanya bukti kuat bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal utama yang memicu munculnya perilaku OCB.

- 2) Kepribadian dan suasana hati

Kepribadian dapat mempengaruhi perilaku pekerja secara kelompok dan individu. George dan Brief (1992) berpendapat bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*. Kepribadian merupakan sifat dasar yang relatif namun sikap dari kepribadian dapat dipengaruhi dengan suasana hati maupun keadaan di sekitar pekerja. Hal ini dapat mendukung perilaku OCB apabila kepribadian yang baik didukung dengan lingkungan positif sehingga menciptakan suasana hati yang baik.

3) Komitmen organisasi

Komitmen organisasi dan kepribadian merupakan latar belakang yang paling besar dalam mempengaruhi munculnya perilaku OCB. Hasil penemuan mengatakan bahwa komponen komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap OCB total adalah komitmen afektif dan kontinuitas.

4) Tipe kepemimpinan

Podsakoff *et al.* (1990) menyatakan bahwa “Perilaku kepemimpinan mempengaruhi bawahan untuk menghasilkan kinerja melebihi apa yang seharusnya atau melebihi level minimum yang dipersyaratkan organisasi.”

5) Presepsi terhadap dukungan organisasi

Dukungan dari organisasi memberikan dampak positif yang signifikan karena adanya timbal balik antara organisasi dan karyawan.

6) Presepsi antara kualitas atasan dan bawahan

Interaksi dengan kualitas yang tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan.

7) Masa kerja

Lama masa kerja mempengaruhi kedekatan dan keterikatan antara karyawan dan perusahaan. Hal ini merupakan karakteristik personal.

8) Jenis kelamin (*Gender*)

Lovell *et al.* (1999) menemukan perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam tingkat OCB, dimana perilaku menolong wanita lebih besar daripada pria. Morrison (1994) membuktikan bahwa ada perbedaan persepsi terhadap OCB antara pria dan wanita, dimana wanita menganggap OCB merupakan perilaku *in-role* mereka dibandingkan pria. Secara teoritis mungkin perbedaan ini lebih terlihat pengaruhnya pada OCB-I (OCB- *Individual*, yang ditunjukan secara langsung kepada individu lain, seperti menolong rekan kerja) daripada OCB-O (OCB- *Organizational*, yaitu OCB yang sikapnya berdampak langsung pada organisasi).

9) Latar belakang pendidikan

Pettit dan Donohoe (2004) melakukan penelitian pada Universitas Monash terhadap 220 sampel menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap komitmen dan OCB melalui interaksi sosial di dunia kerja secara berkesinambungan.

10) Usia

Janghagir (2004) menyatakan bahwa pegawai yang lebih muda fleksibel dalam mengatur kebutuhan mereka dan kebutuhan organisasi. Sedangkan pegawai yang lebih tua cenderung lebih kaku dalam menyesuaikan kebutuhan mereka dan organisasinya. Perbedaan ini menciptakan persepsi yang berbeda terhadap OCB.

Secara sederhana Siders *et al.* (2001) dalam Suthardjana (2013:25) mengungkapkan bahwa OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (internal) seperti moral, rasa puas, sikap positif, dan sebagainya, sedangkan faktor yang berasal dari luar karyawan (eksternal) seperti sistem manajemen, sistem kepemimpinan, dan budaya perusahaan.

d. Pengukuran OCB

Dalam penelitian ini dasar pengukuran dari sikap yang dikembangkan oleh karyawan diambil dari aspek – aspek OCB, yang diformulasikan dalam bentuk kehidupan aktivitas organisasi secara nyata. Berdasarkan aspek OCB yang dikemukakan oleh Organ (1998), Aldag & Resckhe (1997:4-5) menyempurnakan Skala Morrison (1995) dengan mengukur OCB melalui skala berikut (Dwi, 2007:13):

- 1) *Altruism*, yaitu perilaku membantu orang lain dengan mengukur:
 - a) Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat.
 - b) Membantu orang lain yang pekerjaannya menumpuk.
 - c) Membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tak diminta.

- d) Meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan pekerjaan.
 - e) Menjadi *volunteer* untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta.
 - f) Membantu orang lain di luar departemen jika memiliki permasalahan
 - g) Membantu pelanggan dan para tamu jika mereka membutuhkan bantuan.
- 2) *Conscientiousness*, yaitu perilaku melebihi persyaratan umum dengan mengukur:
- a) Tiba lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal mulai kerja.
 - b) Tepat waktu setiap hari tanpa pengecualian situasi.
 - c) Berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon saat waktu kerja.
 - d) Berbicara hanya mengenai pekerjaan saat waktu kerja.
 - e) Datang segera jika dibutuhkan.
 - f) Tidak mengambil kelebihan waktu meskipun memiliki ekstra 6 hari.

- 3) *Sportsmanship*, yaitu sikap sportif dalam konteks OCB diwakilkan dengan tidak banyak mengeluh atau menggerutu dibelakang dengan menilai:
- a) Menutup kesalahan organisasi hanya untuk pribadi.
 - b) Melakukan pekerjaan dengan suka hati.
 - c) Menanggapi masalah sesuai dengan porsinya.
- 4) *Courtesy*, kesediaan anggota menyampaikan informasi kepada anggota lain. Dengan item penilaian:
- a) Mengikuti perubahan – perubahan dan perkembangan dalam organisasi.
 - b) Membaca dan mengikuti pengumuman organisasi.
- 5) *Civic Virtue*, yaitu rasa memiliki, anggota merasa terlibat dalam hal – hal yang mempengaruhi nasib organisasi dan dinilai melalui:
- a) Memberikan perhatian terhadap fungsi – fungsi yang membantu citra organisasi.
 - b) Memberikan perhatian terhadap pertemuan – pertemuan yang dianggap penting.
 - c) Membantu mengatur kebersamaan secara departemental.

e. Manfaat Tumbuhnya OCB dalam Organisasi

Berdasarkan pembahasan pada latar belakang, kecenderungan karyawan yang memiliki OCB menjadi sebuah keuntungan bagi perusahaan. Hal ini dicirikan dengan keinginan karyawan melakukan hal yang di luar tugas pokoknya. OCB juga memberikan kemudahan pihak manajemen mengatur atau mengendalikan karyawan karena keinginan karyawan terlibat lebih dalam kebutuhan organisasi.

Perusahaan yang memiliki karyawan dengan OCB akan bermanfaat untuk keefektivitasan organisasi. Menurut Podsakoff *et al.* dalam Hardaningtyas (2004:10) antara lain untuk:

- 1) Membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja.

Dalam hal ini karyawan dengan OCB dengan sadar saling membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan. Hal ini membuat kerja setiap karyawan akan dengan cepat selesai. Adanya OCB maka semangat membantu dan menyelesaikan tugas akan tersebar keseluruh karyawan.

- 2) Membantu meningkatkan produktivitas manajerial.

Karyawan dengan OCB dalam hal ini aspek, *civic virtue* membantu manajemen dalam memberikan saran yang membangun demi keberlangsungan organisasi. Adanya karakteristik OCB yang cenderung menghindari masalah akan membuat rantai kendali mudah diterapkan. Dengan kesadaran yang dimiliki oleh karyawan, dengan sendirinya karyawan akan memaksimalkan kinerjanya.

- 3) Membantu mengefisienkan penggunaan sumber data organisasi untuk tujuan yang produktif.

OCB menimbulkan energi positif dan menghindari konflik, sehingga manajemen dapat melakukan tugas lain. Sikap terbuka yang menjadi karakteristik OCB membuat hal baru menjadi mudah disalurkan dan perubahan dalam organisasi dapat dengan cepat diterapkan. Dengan adaptasi yang mudah dilakukan oleh karyawan, OCB meningkatkan efisiensi penggunaan sumber data organisasi untuk memudahkan tugasnya.

- 4) Menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumber daya organisasional untuk tujuan pemeliharaan karyawan.

Karyawan dengan OCB memberikan contoh bagaimana menjaga citra perusahaan dan memberikan pandangan positif mengenai kekurangan perusahaan, sehingga dengan sendirinya tercipta rasa saling memiliki yang bersumber dari karyawan.

- 5) Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

Kesadaran karyawan dengan OCB mengenai tanggung jawabnya dalam perusahaan, dan keberlangsungan perusahaan membuat karyawan memberikan yang terbaik. Dengan adanya sikap ini maka kinerja karyawan akan terjaga dengan baik.

- 6) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Karyawan memiliki akses langsung bertemu dengan pasar, hal ini memberikan kesempatan karyawan memperoleh informasi lebih. Karyawan dengan OCB akan dengan terbuka memberikan informasi yang didapat kepada perusahaan, sehingga perubahan dapat dengan cepat dilakukan mengikuti perkembangan dan kebutuhan pasar.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan OCB merupakan perilaku baik yang mendukung pergerakan organisasi. OCB yang berkembang diantara karyawan meringankan dan membantu rekan kerja lain dalam menjalankan tugas. OCB juga membuat organisasi lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan sekitar karena perilaku karyawan yang aktif dan peduli dalam mengembangkan organisasi.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari sebuah kerja atau proses mencapai tujuan dari sebuah kegiatan. Kusnadi(2003:264) mengatakan kinerja merupakan suatu gerakan atau tindakan yang dilaksanakan secara sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu. Menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:7) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, keputusan konsumen, dan memberikan kontribusi kepada

ekonomi organisasi. Secara sederhana Nawawi (2003:234) menyatakan kinerja merupakan sebuah istilah karya, yang merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan baik yang bersifat material atau nyata. Pengertian yang lebih mendalam dan kompleks, Prawirosetono dalam Pasolong (2007:176) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud kinerja adalah segala hal yang dilakukan oleh karyawan pada periode tertentu dalam menyelesaikan tugasnya dan bertanggung jawab atas *output* atau hasil yang diberikan kepada perusahaan. Hasil dari sebuah kinerja dapat diperhitungkan maupun dilihat hasilnya dengan melihat dari kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Kinerja merupakan penilaian yang diberikan kepada hasil kerja karyawan.

b. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam setiap perilaku yang dilakukan oleh SDM untuk perusahaan pasti memiliki faktor yang mendorong perilaku yang dilakukan oleh setiap individu dalam organisasi. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2005:67) kinerja dihasilkan oleh *Ability + Motivation* (kemampuan ditambah dengan motivasi) dengan penjabaran seperti berikut:

1) *Ability* / Faktor Kemampuan

Kemampuan atau *ability* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dilengkapi dengan kemampuan *reality* yang terdiri dari *knowledge* dan *skill* yang artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata – rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, akan lebih mudah dalam mencapai kinerja diharapkan.

2) *Motivation* / Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja (*situation*). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja dan tujuan organisasi.

Menurut Nitisemito (2000:109) faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
- 2) Penempatan kerja yang tepat
- 3) Pelatihan
- 4) Rasa aman di masa depan
- 5) Hubungan dengan rekan kerja
- 6) Hubungan dengan pimpinan

Mangkuprawira (2007:155) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor personal / individual meliputi unsur pengetahuan, keterampilan dan kepercayaan diri yang dimiliki, serta motivasi dan komitmen dari dalam setiap individu karyawan.

- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas atasan baik manajer ataupun *team leader* dalam memberikan motivasi, semangat, arahan maupun dukungan kepada karyawan.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas semangat dan dukungan dalam tim dan kepercayaan antar anggota, serta keeratan dan kekompakan.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas yang didapatkan, sebuah proses kerja organisasi hingga struktur organisasi.
- 5) Faktor konseptual, meliputi tekanan dan lingkungan kerja.

Dari beberapa faktor yang diungkapkan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan beragam hal. Hal ini yang mendorong karyawan bertindak dan mempengaruhi haasil kerjanya, baik dari dalam diri sendiri, orang lain, maupun hal-hal fundamental yang berada di sekeliling karyawan. Faktor ini terbagi dari dalam diri sendiri maupun dari luar individu.

c. Pengukuran Kinerja

Hasil dari proses kerja karyawan menghasilkan kinerja. Kinerja dalam periode tertentu perlu dinilai dan diukur hasilnya. Pengukuran kinerja dimaksud untuk mengetahui seberapa banyak hasil yang diperoleh, dan untuk mengetahui perkembangan dari setiap proses kerja. Pengukuran kinerja karyawan menurut Armstrong (2004:87) pengukuran kinerja haruslah terkait hasil bukan mengenai usaha pencapaiannya. Hasil dari pencapaian yang dimaksud antara lain:

- 1) Hasil harus berada dibawah kendali pekerja.
- 2) Data harus tersedia untuk pengukuran.

- 3) Ukuran yang sudah ada, dipergunakan atau diadaptasikan dimanapun apabila memungkinkan.

Dari pendapat Armstrong jelas bahwa kinerja yang dihasilkan harus dari proses kerja karyawan, dan harus memiliki ukuran. Secara singkat Dharma (2003:355) mengungkapkan standar pengukuran sebagai:

- 1) Kuantitas, yang merupakan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai dalam sebuah periode kegiatan dengan mengukur hasil. Perhitungan kuantitas berhubungan dengan jumlah yang dapat dihitung secara nyata.
- 2) Kualitas, merupakan penilaian terhadap mutu yang harus dihasilkan, hal ini berkaitan dengan tingkat kepuasan dari produk keluaran atau hasil produk.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu seberapa sesuai produk atau hasil kerja dengan target atau yang diharapkan pada jadwal waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif.

Riani (2011:99) mengungkapkan pengukuran kinerja sebagai berikut:

- 1) *Quantity of Work* mengacu pada jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode tertentu.
- 2) *Quality of Work* mengukur kualitas yang dicapai berdasarkan syarat dan keteuntuan yang sudah ditetapkan.
- 3) *Job Knowledge* melingkupi luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

- 4) *Creativeness* penilaian mengenai keaslian dan gagasan – gagasan yang dimunculkan dalam sebuah tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
- 5) *Coorporation* kesediaan untuk bekerjasama dengan anggota maupun orang lain.
- 6) *Dependability* menilai kesadaran untuk dapat hal kehadiran dan dapat dipercaya dalam menjalankan tugas.
- 7) *Initiative* penilaian mengenai semangat dan keinginan untuk melaksanakan tugas – tugas baru dalam memperluas tanggung jawabnya.
- 8) *Personal qualities* mencakup mengenai kepribadian, kepemimpinan, dan sifat – sifat yang mencerminkan integritas pribadi.

Mathis dan Jackson (2006:78) mengungkapkan pengukuran kinerja dalam lima poin pengukuran yaitu:

- 1) *Quantity of output* (jumlah yang dihasilkan)

Dalam penilaian ini pengukuran kinerja akan diukur berdasarkan banyaknya standar hasil yang ditetapkan dan kemampuan hasil yang diberikan. Penilaian ini lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan bagian produksi atau teknis.

- 2) *Quality of output* (kualitas keluaran)

Dalam penilaian kualitas jika diterapkan pada penilaian pekerjaan produksi atau teknis penilaian dilihat dari hasil barang yang dihasilkan, misalnya tidak ada cacat dan sesuai standar. Namun penilaian ini dapat diperluas selain untuk bagian produksi atau teknis saja. Penilaian kualitas

dapat dilihat dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapian. Jika karyawan teliti dan terampil dalam melakukan pekerjaannya maka hasil yang diberikan akan bagus.

3) *Timeline of output* (jangka waktu output)

Ketepatan waktu merupakan pengukuran kinerja yang dapat dilihat dengan mudah. Penyelesaian sebuah *output* sesuai dengan waktu yang ditentukan merupakan pertanda kinerja yang baik, terlebih lagi bila karyawan dapat mempersingkat waktu proses kerja namun tetap menghasilkan produk atau hasil kerja sesuai dengan standar yang ditentukan.

4) *Presence at work* (kehadiran di tempat kerja)

Tingkat kehadiran biasa dijadikan patokan dalam pengukuran kinerja. Dengan melihat daftar hadir perusahaan berasumsi bahwa jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tidak memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan. Hal ini dengan mudah dijadikan perhitungan kinerja perusahaan.

5) *Cooperativeness* (sikap kooperatif)

Penilaian sikap dalam kinerja juga diperhatikan dalam teori ini. Karyawan yang memiliki keinginan terlibat dalam segala perubahan yang terjadi dalam organisasi akan lebih kooperatif dalam beradaptasi. Kemampuan ini dinilai dapat memberikan dampak yang baik bagi organisasi

Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja tidak hanya meliputi seberapa banyak, seberapa bagus, dan kapan hasil kerja namun lebih luas dan mendalam lagi. Penilaian kinerja berlaku meliputi

bagaimana kinerja dihasilkan dan seberapa besar keinginan karyawan untuk menyelesaikan tugas. Ketepatan waktu merupakan penilaian kinerja yang cukup mendasar, karena hal ini juga menjadi acuan dari sebuah keinginan menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki karyawan.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dari penilaian kinerja merupakan sebagai acuan dan target kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Penilaian ini bertujuan sangat jelas dan menjadi bagian dari evaluasi kinerja Sunyoto dalam Mangkunegara (2007:10) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian antaralain:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan mengenai persyaratan kerja.
- 2) Sebagai catatan atas kinerja karyawan sebagai bahan motivasi untuk melakukan yang lebih baik dan lebih berprestasi.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk berdiskusi dalam mengembangkan aspirasi maupun karier karyawan yang berguna bagi perkembangan perusahaan.
- 4) Mendefinisikan dan merumuskan kembali sarana masa depan untuk memberikan motivasi dalam pengembangan potensi yang dimiliki.
- 5) Sebagai sumber perencanaan dalam merancang pelatihan dan pengembangan sumber daya yang ada.

Dalam pelaksanaan penilaian kerja tujuan lain menurut Simajuntak (2005:109) antara lain:

- 1) Penilaian kinerja individu dan organisasi.
- 2) Pengembangan sumber daya manusia.
- 3) Sebagai dasar pemberian kompensasi
- 4) Penentuan program kepegawaian.

Penilaian kinerja merupakan hal penting karena menjadi tolak ukur baik pihak manajemen maupun bagi karyawan. Kinerja merupakan hasil yang diberikan karyawan dapat berupa produk maupun jasa. Penilaian yang diberikan untuk sebuah kinerja dilihat dari beberapa aspek yang menjadi standar dalam penilaian kinerja. Kinerja karyawan merupakan hal yang mendukung tumbuh kembang perusahaan, sehingga baiknya kinerja yang diberikan karyawan merupakan acuan perkembangan dari sebuah perusahaan. Kinerja yang didorong oleh banyak faktor memungkinkan karyawan membantu faktor baiknya kinerja karyawan lain.

3. Hubungan Variabel OCB (*Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, dan Civic Virtue*) dengan Kinerja Karyawan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang berada dalam diri karyawan memberikan dampak pada berlangsungnya proses dalam sebuah organisasi. OCB mendukung individu untuk dapat menyelesaikan tugasnya dan memberikan perilaku yang baik kepada rekan kerja dan organisasi. Menurut Katz (1964) dalam Bolino *et al.* (2002: 505) organisasi akan lebih berfungsi efektif apabila karyawan memberikan kontribusi melebihi tugas – tugas formalnya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki 5 (lima) aspek yang menjadi indikator. Kelima aspek tersebut yaitu; *Altruism, Conscientiousness,*

Sportsmanship, Courtesy, dan Civic Virtue. Aspek tersebut mengarahkan karyawan untuk saling membantu dalam pekerjaan dan memberikan yang terbaik untuk organisasi.

Kinerja dihasilkan melalui banyak hal diantaranya lingkungan kerja termasuk rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan bantuan dan menjadi contoh yang baik akan memberikan dampak bagi sesama karyawan. OCB yang berada dalam sebuah organisasi mendorong terciptanya lingkungan organisasi yang lebih efektif dan positif. Hal ini dapat mendukung karyawan yang belum menerapkan OCB untuk berperilaku lebih dan membantu meningkatkan kinerjanya. Dari kedua pemahaman mengenai OCB dan kinerja dapat disimpulkan pemahaman bahwa keduanya berhubungan.

4. Model Konsep dan Model Hipotesis

a. Model Konsep

Budaya organisasi merupakan salah satu pembentuk utama munculnya sebuah iklim positif yang mendukung timbulnya OCB. Dengan adanya OCB dalam sebuah perusahaan menjadi sebuah dorongan positif dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Hal ini tentu memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dijadikan patokan bagi perusahaan untuk menilai dan mempertahankan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan didukung oleh banyak faktor salah satunya lingkungan kerja. Perusahaan dengan karyawan yang memiliki perilaku OCB akan

berpengaruh pada lingkungan kerja yang diharapkan mampu memberikan nilai pada kinerja karyawan. Dalam penelitian ini konsep yang diambil dari variabel – variabel yang menjadi aspek dalam sikap OCB (*Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, dan Civic Virtue*) secara langsung maupun tidak langsung dikaitkan dengan kinerja karyawan. Dalam bentuk kerangka konsep seperti berikut:



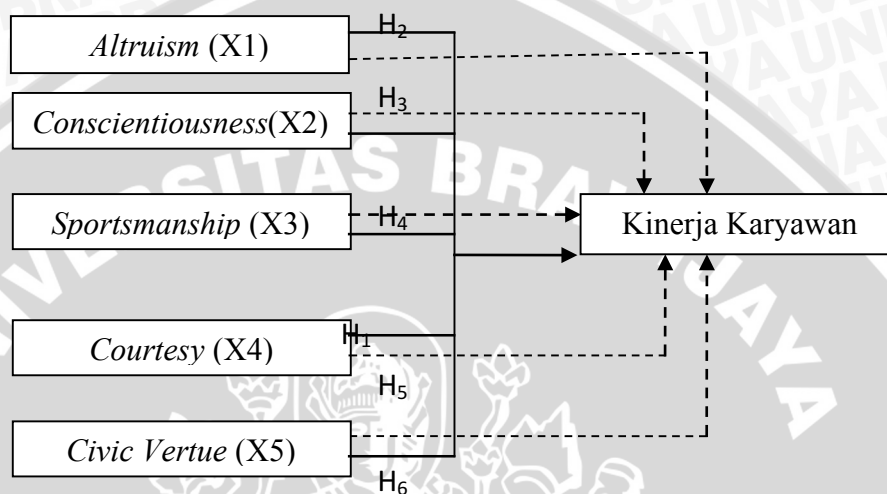
Gambar 2.1 Model Konsep

Sumber: data diolah 2016

b. Model Hipotesis

Mengacu pada rumusan masalah dan berdasarkan pengertian di atas, maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

Dengan keterangan gambar dan alur seperti



Gambar 2.2 Model Hipotesis

Sumber: data diolah 2016

Keterangan Gambar 2.2 Model Hipotesis:

Pengaruh secara parsial =

Pengaruh secara simultan

H_1 = Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *Altruism* (X_1), *Conscientiousness* (X_2), *Sportsmanship* (X_3), *Courtesy* (X_4), dan *Civic Virtue* (X_5) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H_2 = Terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Altruism* (X_1), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H_3 = Terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Conscientiousness* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H_4 = Terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Sportsmanship* (X_3), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H_5 = Terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Courtesy* (X_4), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H_6 = Terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Civic Virtue* (X_5), terhadap Kinerja Karyawan (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menguji keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen yaitu mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan pada RS Baptis Batu. Singarimbun dalam Kurniawan (2010) menyatakan bahwa penelitian penjelasan (eksplanatif) menyoroti hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya, dan sebagai penelitian relasional yang berfokus pada penjelasan hubungan antara variabel. Berdasarkan teori tersebut maka penelitian ini bersifat eksplanatif.

Dengan menggunakan metode survey untuk mengetahui keterkaitan antara variabel – variabel yang akan diteliti. Pendekatan yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pemilihan pendekatan ini agar penjelasan keterkaitan antara variabel dapat diukur dengan angka dan dapat diolah menjadi grafik, tabel, maupun bagan sehingga dapat lebih mudah dipahami.

B. Lokasi Penelitian

Seperti yang sudah diungkapkan sebelumnya penyusunan penelitian ini akan berlokasi di RS Baptis Batu yang berlokasi di Jalan Raya Tlekung No.1 Malang. Penelitian ini dilakukan kepada tenaga kerja perawat pada RS Baptis Batu. Sesuai

dengan yang sudah diungkapkan pada bagian latar belakang tenaga perawat merupakan bagian ketenagakerjaan yang berhubungan lebih intensif langsung dengan pasien.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional Variabel, dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Menurut Singarimbun dan Effendi (1989: 34) konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak mengenai kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi perhatian ilmu sosial. Karena konsep merupakan gambaran yang masih secara abstrak maka dibutuhkan penelitian atau penjelasan lebih lanjut mengenai apa yang menjadi landasan pikir atau yang disebut perhatian ilmu sosial. Secara konsep penelitian ini memiliki dua perhatian ilmu yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Perilaku yang dilakukan oleh karyawan diluar kewajibannya dan secara tidak langsung memberikan dampak positif bagi dirinya maupun perusahaan.

2) Kinerja

Kinerja merupakan hasil / *output* yang diberikan secara sadar dalam periode tertentu sesuai dengan target atau sasaran yang hasilnya dapat diperhitungkan secara nyata, guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. Variabel

Variabel menurut Sugiyono (2010:4) variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Menurut Simamora (2004:26) variabel adalah segala sesuatu yang bisa memiliki beragam nilai atau, karakteristik atau sifat atau atribut yang diberikan nilai nilai. Variabel dalam penelitian terdapat dua yaitu:

1) Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya sebuah variabel terikat (Sugiyono 2010:43). Variabel bebas disebut juga sebagai variabel independen, dalam penelitian ini terdiri dari aspek OCB. Variabel bebas didukung pengukuran indikator. Aspek OCB menurut Williams dan Anderson dalam Suthardjana (2013:24) yang terbagi dalam 5 (lima) aspek dan menjadi indikator dalam penelitian ini yaitu;

- a) *Altruism* (X_1)
- b) *Conscientiousness* (X_2)
- c) *Sportsmanship* (X_3)
- d) *Courtesy* (X_4)
- e) *Civic Virtue* (X_5)

2) Variabel Terikat

Variabel terikat menurut Sugiyono (2010:42) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel

bebas. Dalam penelitian ini variabel yang terikat merupakan Kinerja Karyawan (Y).

3. Definisi Operasional Variabel

Nazir (2003:126) definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan kepada sebuah variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diberlakukan untuk mengukur variabel tersebut, agar dapat memperjelas konsep. Dalam penelitian ini variabel yang menjadi operasional variabel:

1) OCB merupakan *extra role* yang diberikan karyawan tanpa mempertimbangkan *reward* yang akan diterima apabila melakukan sesuatu. Dari konsep OCB variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. *Altruism* (X_1), yaitu perilaku membantu orang lain variabel ini memperlihatkan perilaku membantu siapapun tanpa memperhitungkan keuntungan yang akan didapat. Item penilaian yang akan digunakan dalam penelitian ini antara lain:

- a) Membantu siapa saja jika mereka membutuhkan bantuan.
- b) Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk.
- c) Membantu rekan kerja yang pekerjaannya menumpuk.

2. *Conscientiousness* (X_2), yang merupakan perilaku melebihi persyaratan umum atau dengan kata lain memberikan tingkat kerajinan

melebihi yang diberikan. Penelitian ini menggunakan 4 item yang dianggap paling sesuai dengan tujuan penelitian antara lain:

- a) Berbicara hanya mengenai pekerjaan saat waktu kerja.
- b) Tepat waktu setiap hari tanpa pengecualian situasi.
- c) Datang segera jika dibutuhkan.
- d) Berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon saat waktu kerja.

3. *Sportsmanship* (X_3), yang merupakan perilaku sportif. Perilaku sportif yang dimaksud diwakilkan dengan tidak banyak mengeluh atau menggerutu dibelakang. Hal ini berkaitan dengan kekurangan yang dimiliki oleh perusahaan tidak membuat karyawan menjelek-jelekan perusahaan dibelakang atau kepada pihak lain. Item yang menjadi penilaian antara lain:

- a) Menutup kesalahan organisasi hanya untuk pribadi.
- b) Melakukan pekerjaan dengan suka hati.
- c) Menanggapi masalah sesuai dengan porsinya.

4. *Courtesy* (X_4), adalah kesediaan anggota menyampaikan informasi kepada anggota lain, dalam masa orientasi maupun untuk membantu dalam pekerjaan. Informasi yang diberikan karyawan dapat membantu

karyawan lain dalam menjalankan tugasnya, item dari indikator ini antara lain:

- a) Mengikuti perubahan – perubahan dalam organisasi.
- b) Mengikuti perkembangan organisasi.

5. Civic Virtue (X_5), adalah rasa memiliki, anggota merasa terlibat dalam hal – hal yang mempengaruhi nasib organisasi seperti:

- a) Memberikan perhatian terhadap fungsi – fungsi yang membantu citra organisasi.
- b) Memberikan perhatian terhadap pertemuan – pertemuan yang dianggap penting.
- c) Membantu mengatur kebersamaan ditempat kerja.

2) Kinerja merupakan hasil kerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Kinerja dapat diukur melalui kualitas yang dihasilkan, tingkat kehadiran dan keinginan maupun sikap untuk bekerjasama. Dari definisi tersebut indikator variabel kinerja meliputi:

1. *Quality of Work*, kualitas kerja dalam penilaian kinerja ini mengacu pada seberapa bagus hasil kerja yang diberikan karyawan. Hal ini dapat dinilai melalui item:
 - a) Memberikan mutu pelayanan yang diharapkan perusahaan.
 - b) Keteilitian dalam menjalankan tugas.

2. *Presence at Work*, pengukuran kinerja berdasarkan asumsi absen karyawan. Dengan kehadiran yang penuh kinerja karyawan dapat dinilai melalui item:

- a) Tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja.
- b) Kehadiran tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan.

3. *Cooperative*, merupakan sebuah sikap yang ditunjukkan karyawan dengan caranya mengatasi situasi dan bekerjasama dengan rekan kerjanya. Dalam penilaian ini indikator yang menjadi item penilaian adalah:

- a) Kemampuan karyawan menyelesaikan masalah atau perubahan yang terjadi diantara rekan kerja.
- b) Kemampuan karyawan menghadapi masalah yang timbul dalam pekerjaannya.

Tabel 3.1 Variabel, Indikator, Item

Konsep	Variabel	Indikator dan Item	Sumber
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<i>Altruism (X₁)</i>	1. Membantu siapa saja jika mereka membutuhkan bantuan. 2. Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk. 3. Membantu rekan kerja yang pekerjaannya menumpuk.	Organ (1998) dalam Kusdi (2011:111)
	<i>Conscientiousness (X₂)</i>	1. Berbicara hanya mengenai pekerjaan saat waktu kerja 2. Tepat waktu setiap hari tanpa pengecualian situasi. 3. Datang segera jika dibutuhkan. 4. Berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon saat waktu kerja.	
	<i>Sportsmanship (X₃)</i>	1. Menutup kesalahan organisasi hanya untuk pribadi. 2. Melakukan pekerjaan dengan suka hati. 3. Menanggapi masalah sesuai dengan porsinya.	
	<i>Courtesy (X₄)</i>	1. Mengikuti perubahan-perubahan dalam organisasi. 2. Mengikuti perkembangan organisasi.	
	<i>Civic virtue (X₅)</i>	1. Memberikan perhatian terhadap fungsi – fungsi yang membantu citra organisasi. 2. Memberikan perhatian terhadap pertemuan – pertemuan yang dianggap penting. 3. Membantu mengatur kebersamaan di tempat kerja.	

Lanjutan Tabel 3.2 Variabel, Indikator, Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	<i>Quality of output</i> (kualitas keluaran)	1. Memberikan mutu pelayanan yang diharapkan perusahaan. 2. Keteilitian dalam menjalankan tugas	Malthis dan Jackson, (2010:324)
		Presences at work (tingkat kehadiran)	1. Tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja. 2. Kehadiran tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan	
		<i>Cooperative</i> (Sikap Koorperatif)	1. Kemampuan karyawan menyelesaikan masalah yang terjadi diantara teman kerja 2. Kemampuan untuk menyesuaikan perubahan hubungan yang terjadi diantara rekan kerja. 3. Kemampuan karyawan menghadapi masalah yang timbul dalam pekerjaannya.	

Sumber: data diolah 2016

4. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Penelitian ini merupakan fenomena sosial yang berhubungan dengan ekspresi perasaan, pendapat, dan presepsi maka hasil dari penelitian ini dapat diukur dalam skala Likert. Skala Likert menurut Sugiyono (2010:58) dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan presepso seorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Penelitian ini menggunakan skor

positif sebagai alternatif jawaban dari setiap responden dengan skala seperti dalam table berikut.

Tabel 3.3 Jawaban dan Skor Item Penelitian

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju / Selalu	5
2	Setuju / Sering	4
3	Cukup Setuju / Jarang	3
4	Tidak Setuju / Kadang – Kadang	2
5	Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah	1

Sumber: Sugiyono, 2010:59

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga perawat RS Baptis Batu. Tenaga perawat yang menjadi populasi dalam penelitian ini merupakan tenaga kerja perawat yang mengurus pasien rawat inap RS Baptis Batu. Hal ini dipilih peneliti karena mayoritas perawat pada bagian ruang rawt inap merupakan karyawan yang sudah bekerja di RS Baptis Batu selama lebih dari 5 tahun. Faktor ini memberikan asumsi bahwa nilai budaya BAPTIS yang berada di RS Baptis Batu sudah lebih lama terstimulasi kepada perawat ruang rawat inap.

Perawat pasien ruang rawat inap dari berbagai kelas kamar yang disediakan oleh RS Baptis Batu. Kelas kamar yang berada di rumah sakit ini antara lain Kelas VVIP, Kelas VIP, Kelas I, Kelas II, Kelas II dan ruang Unit

Instalasi Intensif. Pembagian tenaga perawat dalam RS Baptis Batu di bagi berdasarkan unit instalasi yang tersedia di rumah sakit. Instalasi RS Baptis Batu antara lain; Instalasi Rawat Intensif, Instalasi Rawat Dalam A, Instalasi Rawat Dalam B, Instalasi Rawat Ibu dan Anak. Dengan instalasi yang tersedia perawat yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan pasien di rumah sakit ini terbagi dalam:

Tabel 3.4 Jumlah Tenaga Kerja Perawat Ruang Rawat Inap RS Batis Batu

No.	Instalasi	Jumlah Perawat
1.	Rawat Intensif	11
2.	Bedah Dalam A	19
3.	Bedah Dalam B	13
4.	Rawat Ibu dan Anak	6
	Jumlah	49

Sumber: Data diolah 2016

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili populasi. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *Nonprobability Sampling* dimana sampel yang dipilih sudah ditentukan. Melihat jumlah perawat yang menjadi populasi kurang dari 50 orang, peneliti memilih teknik sampel jenuh. Sugiyono (2010:61) menjelaskan bahwa sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel yang menggunakan seluruh populasi. Dengan itu sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 49 perawat.

E. Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Sumber data digunakan dalam penelitian ini untuk menemukan konklusi dari pertanyaan terdiri dari:

1) Data Primer

Data primer didapatkan peneliti melalui kuesioner yang disebarakan kepada perawat RS Baptis Batu yang dalam penelitian ini menjadi objek penelitian.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak diperoleh langsung dari sumbernya melainkan data yang sudah dimiliki sebelumnya atau sudah dikelola oleh pihak lain. Dalam penelitian ini data sekunder yang menjadi bahan penelitian antarlain sejarah perusahaan, dan struktur perusahaan yang didapat dari RS Baptis Batu.

2. Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan teknik yang sesuai dengan pendekatan dan metode yang dipilih, yaitu:

1) Penyebaran Kuesioner

Kuesioner merupakan rangkaian pertanyaan yang terdiri dari item – item yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Melalui 49 kuesioner yang disebarakan kepada perawat RS

Baptis Batu jawaban yang diberikan akan menjadi sumber dalam penelitian ini.

2) Dokumentasi

Teknik pengumpulan data ini didapat dari pencatatan dokumen maupun informasi yang diperlukan untuk meneliti. Data yang didokumentasikan merupakan data yang sudah diolah dan didapatkan dari lokasi penelitian.

3. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah pedoman kuesioner. Pedoman kuesioner merupakan daftar angket secara tertulis dan terstruktur yang diajukan pada responden penelitian, dalam hal ini perawat RS Baptis Batu.

F. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahan suatu instrument (Arikunto, 2006:144). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item – item yang tersaji dalam kuesioner dapat diuji dengan pasti dan dapat diteliti. Penelitian ini menggunakan validitas internal, dimana penelitian ini instrumen kuesioner akan diuji dengan rumus *Product Moment Corelation* (PMC) untuk menilai kelayakan suatu instrumen dalam penelitian. Perhitungan PMC adalah membandingkan nilai r hitung dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai $r < r_{tabel}$,

maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid. Untuk menentukan nilai r menggunakan rumus berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{(n\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien validitas item

n = Jumlah responden

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum xy$ = Hasil perkalian jumlah skor X dan jumlah skor Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah skor X dipangkatkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah skor Y dipangkatkan.

Jika menggunakan rumus PCM valid tidaknya sebuah item yang menjadi instrumen penelitian diketahui dengan membandingkan indeks *Product Corelation Moment*(PCM) dengan level signifikasnsi sebesar 0,05 atau 5%. Validitas instrumen diuji dengan melakukan perhitungan korelasi antara skor jawaban instrumen dengan total skor insturmen. Instrumen dapat dikatakan valid apabila koefisien antar item dengan total item menghasilkan taraf signifikansi di bawah atau sama dengan 0,05 (5%).

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 20.0 dengan menggggunakan korelasi *product moment* menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara

keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.905	0.000	0.3	Valid
X1.2	0.905	0.000	0.3	Valid
X1.3	0.833	0.000	0.3	Valid
X2.1	0.610	0.000	0.3	Valid
X2.2	0.910	0.000	0.3	Valid
X2.3	0.830	0.000	0.3	Valid
X2.4	0.767	0.000	0.3	Valid
X3.1	0.848	0.000	0.3	Valid
X3.2	0.829	0.000	0.3	Valid
X3.3	0.859	0.000	0.3	Valid
X4.1	0.961	0.000	0.3	Valid
X4.2	0.971	0.000	0.3	Valid
X5.1	0.940	0.000	0.3	Valid
X5.2	0.910	0.000	0.3	Valid
X5.3	0.839	0.000	0.3	Valid
Y1.1	0.755	0.000	0.3	Valid
Y1.2	0.886	0.000	0.3	Valid
Y1.3	0.838	0.000	0.3	Valid
Y1.4	0.899	0.000	0.3	Valid
Y1.5	0.847	0.000	0.3	Valid
Y1.6	0.869	0.000	0.3	Valid
Y1.7	0.859	0.000	0.3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Dari Tabel 3.5 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) maka tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

2. Uji Reliabilitas

Uji instrumen selanjutnya adalah uji reliabilitas, yang dimaksudkan untuk melihat konsistensi instrumen dalam mengungkap fenomena dari subjek atau objek penelitian dalam waktu yang berbeda. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan koefisien nilai keandalan atau *Alpha* (α) dari *Crosnbach* dengan ketentuan nilai α harus lebih besar atau sama dengan 0,6 (Umar, 2003). Formula *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

$$r_{tot} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{tot} = Reliabilitas instrumen

n = Banyaknya butir soal

σ_t^2 = Varians total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan tingkat kemantapan atau ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal). Untuk mengetahui nilai reliabilitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS ver. 20.0 *for windows* dan mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	X1	0,855	Reliabel
2	X2	0,791	Reliabel
3	X3	0,777	Reliabel
4	X4	0,923	Reliabel
5	X5	0,877	Reliabel
6	Y	0,936	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Dari Tabel 3.6 diketahui bahwa nilai dari *alpha cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel

G. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan data yang diperoleh dalam bentuk tabel frekuensi dan kemudian membahas data dengan deskriptif dengan menggunakan angka, baik dalam jumlah maupun prosentase.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk menguji analisis linear berganda. Dalam menghitung analisis regresi linear berganda digunakan asumsi klasik agar perhitungan secara statistika terpenuhi. Uji yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali (2011:160) digunakan untuk menguji distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik akan tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji ini mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah adanya korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2011:105). Uji multikolinearitas pada asumsi klasik menggunakan perhitungan matrik korelasi untuk menentukan nilai varians atau disebut dengan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat problem multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji ketidaksamaan varians dari residual pada penelitian dari sebuah pengamatan satu ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011:139). Jika sebuah penelitian memiliki varians tetap dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain, maka disebut homokedastisitas.

3. Analisis Inferensial

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Altruism*(X_1), *Conscientiousness*(X_2), *Sportsmanship* (X_3), *Courtesy* (X_4), dan *Civic Virtue* (X_5) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan rumus berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + bx_4 + bx_5 + e$$

Keterangan:

a = Bilangan konstanta
b = Koefisien Regresi
 x_1 = *Altruism*
 x_2 = *Conscientiousness*
 x_3 = *Sportsmanship*

x_4 = *Courtesy*
 x_5 = *Civic Virtue*
y = Kinerja Karyawan
e = Error disturbances

b. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan dari masing – masing variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikatnya (Y). Menghitung koefisien korelasi dapat menggunakan rumus berikut ini:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[(n\sum x^2) - (\sum x)^2][(n\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi
n = Jumlah responden
 $\sum x$ = Jumlah skor X
 $\sum y$ = Jumlah skor Y
 $\sum xy$ = Hasil perkalian jumlah skor X dan jumlah skor Y
 $(\sum x)^2$ = Jumlah skor X dipangkatkan
 $(\sum y)^2$ = Jumlah skor Y dipangkatkan

Untuk menafsirkan besar atau kecilnya korelasi yang ditemukan tersebut, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel hasil analisis korelasi terhadap nilai r diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3 7 Interval dan Tingkat Hubungan Keoisian Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2010

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikatnya. Koefisien ini menunjukkan besaran persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model yang mampu menjelaskan variasi variabel terikatnya. Jika ditemukan $R^2 = 0$ maka tidak ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Rumus koefisien determinasi menurut Sugiyono (2010:65) adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \cdot 100\%$$

Keterangan:

Kd= Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

H. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan uji pengaruh secara parsial dan uji pengaruh secara simultan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji *F*)

Uji *F* digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

Untuk menguji signifikansi korelasi ganda dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

F = Koefisien F

R = Koefisien Korelasi

K = Variabel Bebas

n = Jumlah Sampel

Hipotesis ditolak atas dasar signifikansi pada taraf nyata 5% dengan kriteria:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas dan variabel terikat.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial atau biasa disebut dengan uji t adalah pengujian hipotesis untuk mengetahui signifikan atau tidaknya masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Uji t dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Koefisien Penentu

b = Koefisien Regresi

Sb = Standart Defiasi dan variabel bebas

Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya dinyatakan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

Rumah Sakit Baptis Batu merupakan pengembangan dari RS Baptis Kediri yang sudah berdiri sejak tahun 1955. Diprakasai oleh Kalthleen Jones, M.D. pada 28 Februari 1955 RS Baptis Kediri resmi beroperasi. RS Baptis Batu mulai resmi beroperasi pada 11 Mei 1999. RS Baptis Batu berdiri saat dr. Sukoyo Suwandi menjabat sebagai Direktur RS Baptis Kediri.

Sejak awal berdirinya RS Baptis Batu lokasi rumah sakit sudah berada di jalan raya Tlekung. Dengan tanah yang luas RS Baptis Batu awalnya memiliki 180 tempat tidur dan dilayani oleh 3 dokter umum, 2 dokter gigi, dan 4 dokter spesialis. Dukungan perawat yang bekerja di RS Baptis Batu merupakan perawat yang bersedia pindah tugas dari RS Baptis Kediri ke RS Baptis Batu. Perawat dan karyawan lainnya berasal dari RS Baptis Kediri pada saat itu mencapai 143 orang.

Pada masa awal berdiri RS Baptis Batu sempat melewati masa kritis. Pada masa itu RS Baptis Batu masih belum memiliki banyak pelanggan. Setiap bulannya RS Baptis Batu hanya dikunjungi sekitar 250 pasien dan BOR (Bed Occupancy Ratio) kurang dari 20%. Hal ini membuat rumah sakit harus

menurunkan kapasitas tempat tidur menjadi 100 buah. *Bed Occupancy Ratio* adalah angka penggunaan tempat tidur, menurut DEPKES RI (2015), BOR adalah presentase pemakaian tempat tidur pada satuan tertentu yang menjadi indikator tinggi atau rendahnya tingkat pemanfaatan tempat tidur rumah sakit. Nilai BOR yang ideal adalah 60%-85%.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Menjadi rumah sakit pilihan utama masyarakat Malang Raya karena Pelayanan Kesehatan yang berpusat pada pasien dengan mengutamakan Mutu dan Keselamatan Pasien.

Misi

- a. Memberikan pelayanan kesehatan secara holistik yang berlandaskan Kasih Kristus kepada setiap orang tanpa membedakan status sosial, golongan, suku, dan agama.
- b. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang berpusat pada pasien dengan mengutamakan mutu dan keselamatan pasien.
- c. Mengelola aset secara efektif dan efisien bagi kesejahteraan dan pengembangan rumah sakit dengan memanfaatkan potensi Kota Wisata Batu.
- d. Mengembangkan sumber daya manusia secara utuh yang memiliki belas kasih, asertif, profesional, bekerja dalam tim, integritas, dan sejahtera.

Visi dan misi yang dimiliki RS Baptis Batu merupakan pilar dan strategi upaya agar tujuan organisasi dan kegiatan rumah sakit dapat berjalan selaras. Visi dan misi yang dimiliki rumah sakit akan menjadi landasan dari pengambilan keputusan maupun perencanaan pengembangan rumah sakit. RS Baptis Batu memberikan pemahaman mengenai visi dan misi kepada seluruh perangkat yang bekerja di dalam RS Baptis Batu. Pemahaman mengenai visi dan misi ini diberikan melalui sebuah nilai yang disebut, BAPTIS. Kata BAPTIS yang menjadi nilai dari RS BAPTIS BATU merupakan sebuah singkatan dari:

B: Belas Kasih
A: Asertif
P: Profesional
T: Tim Kerja
I: Integritas
S: Sejahtera

Nilai ini diharapkan dapat diterapkan secara mudah di dalam kegiatan sehari – hari bagi seluruh *stakeholder* di RS Baptis Batu.

Visi dan misi RS Baptis Batu merupakan visi dan misi yang sudah diperbaiki pada tahun 2014. Visi dan misi ini berubah semenjak RS Baptis Batu dinyatakan lulus akreditasi versi 2012 tingkat paripurna oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS). Seiring dengan kokohnya visi dan misi rumah sakit serta didukung oleh lama berdiri rumah sakit, RS Baptis Batu mampu menjadi rumah sakit percontohan untuk pembelajaran persiapan akreditasi oleh rumah sakit lain. Saat ini RS Baptis Batu terus berpegang teguh pada visi dan misi nya dan memiliki motto yakni; *Compassionate Hospital*.

3. Lokasi dan Fasilitas

Sejak awal pembangunan RS Baptis Batu berdiri di atas tanah seluas 7 (tujuh) hektar di Jalan Raya Tlekung no.1 Kecamatan Junrejo, Batu. RS Baptis Batu memang tidak terletak di tengah pusat kota atau berada dikeramaian, hal ini membuat suasana RS Baptis Batu tenang dan sejuk. Walaupun terletak di Kota Batu, RS Baptis Batu cukup terjangkau oleh warga Kota Malang. Jika warga Kota Malang ingin melakukan pengobatan di RS Baptis Batu dapat melewati Jalan Hasanudin dan hingga sampai di Jalan Tlekung Raya. Jika warga Kota Batu ingin melakukan pengobatan di RS Baptis Batu dapat mengakses Jalan Oro-Oro Ombo dan mendapati RS Baptis Batu disebelah kiri jalan.

RS Baptis Batu juga terletak di Kota Wisata Batu dan disekitar lokasi wisata. Terletak di sebelah utara Batu Night Spectacular (BNS) yang berjarak sekitar 1,5km dan 2,8km dari Jatim Park II. Dari arah selatan RS Baptis Batu juga terdapat lokasi wisata yang berjarak sekitar 2,8km yaitu Predator Fun Park. Hal ini membuat RS Baptis Batu menjadi salah satu rumah sakit terdekat dari ketiga lokasi wisata tersebut.

Di atas luas tanah tersebut RS Baptis Batu memaksimalkan lahan dengan mendirikan paviliun untuk dapur dan gudang. Paviliun dapur mengolah dan memenuhi kebutuhan pangan bagi pasien rawat inap. Paviliun gudang yang berfungsi sebagai ruang penyimpanan serta ruang rakit atau perbaikan peralatan yang menunjang fasilitas rumah sakit. Luas wilayah yang dimiliki RS Baptis Batu menunjang RS Baptis Batu untuk

memenuhi kebutuhannya secara mandiri agar tidak tergantung pada organisasi pendukung atau perusahaan pensuplai lain seperti katering maupun penyedia alat kesehatan.

Selain fasilitas yang sudah dijelaskan sebelumnya, RS Baptis Batu memiliki berbagai fasilitas untuk menunjang kesehatan pasien antara lain:

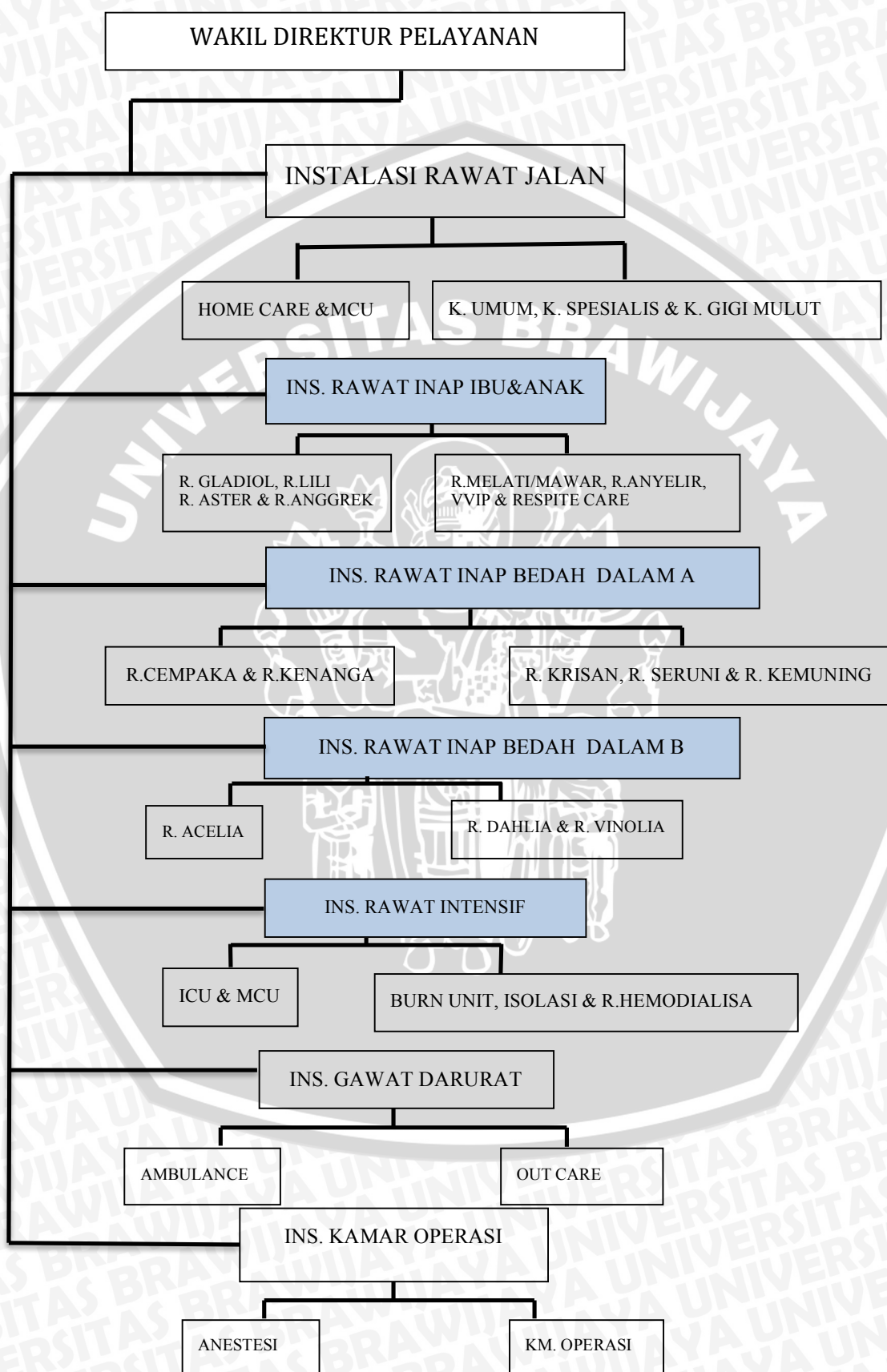
- 1) Instalasi gawat darurat
- 2) Instalasi rawat jalan yang meliputi:
 - a) Umum
 - b) Gigi dan Mulut
 - c) Klinik Spesialis
 - d) Home Care
 - e) Rehabilitasi Medis
 - f) Penyakit Dalam
 - g) Bedah Umum
 - h) Kesehatan Anak
 - i) Obstetric Dan Ginekologi
 - j) Bedah Saraf
 - k) Saraf
 - l) Jiwa
 - m) THT
 - n) Mata

- o) Bedah
 - p) Orthodonsi
 - q) Kardiologi
 - r) Anestesi
 - s) Bedah orthopedic
 - t) Paru
 - u) Urologi
 - v) Kulit dan kelamin
 - w) Bedah digestif
- 3) Instalasi Rawat Inap yang terbagi menjadi:
- a) kelas I
 - b) kelas II
 - c) kelas III
 - d) VIP
 - e) VVIP
- 4) Pelayanan Unggulan
- a) Paliatif

4. Struktur Perusahaan

Dalam sebuah perusahaan struktur organisasi sangatlah penting. Struktur perusahaan menjelaskan bagaimana sistem hirarki yang ada didalam sebuah perusahaan. Struktur organisasi menjabarkan kepada

Penelitian ini hanya mencakup karyawan yang bekerja pada bagian tenaga keperawatan rawat inap. Dari keseluruhan perawat dan tenaga medis maupun non medis yang bekerja di RS Baptis Batu dikoordinasikan oleh wakil direktur yang menjadi penanggung jawab umum dari kegiatan operasional rumah sakit. Dalam penelitian ini struktur organisasi bagian rawat inap sebagai berikut:



Gambar 4. 2 Struktur Pelayanan RS Baptis Batu
Sumber: RS Rantis Batu 2016

Pada gambar 4.2 terdapat struktur organisasi bagian pelayanan yang menjadi fokus sampel dalam penelitian ini adalah bagian yang berwarna biru. Bagian yang menjadi sampel dalam penelitian ini merupakan bagian tenaga keperawatan yang berada dalam instalasi rawat inap ibu dan anak, instalasi rawat inap bedah dalam A, instalasi rawat inap bedah dalam B, instalasi rawat intensif.

5. Pembagian Shift Kerja Perawat Ruang Rawat Inap

Pembagian shift kerja bagi perawat ruang rawat inap pada 4 (empat) instalasi di RS Baptis Batu dijadwalkan pada jam yang sama. Secara perorangan setiap perawat memiliki 39 sampai 40 jam kerja yang diatur secara shift oleh kepala perawat. Perubahan jadwal setiap perawat berdasarkan jadwal yang dibuat oleh kepala perawat.

Dalam satu hari terdapat 3 (tiga) shift kerja yang dikordinir oleh kepala perawat. Pembagian shift diatur sedemikian rupa hingga perawat dapat menjaga stamina diri dan mendapatkan hari libur pada setiap minggunya. Setiap shift kerja terdiri dari 6,5 jam atau 9jam. Pembagian shift kerja terbagi seperti berikut:

- Shift Pertama: Pukul 07.00 – 14.00
- Shift Kedua: Pukul 14.00 – 21.00
- Shift Ketiga: Pukul 21.00 – 07.00

Pembagian shift kerja dilakukan setiap sebulan sekali dengan rapat koordinasi antara kepala perawat dan supervisi dari setiap instalasi. Perawat yang sudah menerima shift kerja setiap bulannya akan mendapatkan 2 hari shift pertama, 2 hari shift kedua, 2 hari shift ketiga, dan 1 hari untuk libur.

B. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden merupakan kriteria umum yang diberikan responden berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan. Berdasarkan kuesioner dalam penelitian ini responden dapat digambarkan berdasarkan kriteria berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki umur yang variatif mulai dari 20 tahun hingga 46 tahun. Berdasarkan usia responden penelitian dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase(%)
1	20 tahun-30 tahun.	34	69,5
2	>30 tahun-40 tahun.	13	26,5
3	>40 tahun-50 tahun.	2	4
Jumlah		49	100

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, diketahui bahwa responden yang berusia lebih dari 20 tahun sampai 30 tahun sebanyak 34 responden atau

69,5%, responden yang berusia lebih dari 30 tahun sampai 40 tahun sebanyak 13 responden atau 26.5%, berusia lebih dari 40 tahun sampai 50 tahun sebanyak 2 responden atau 4%, maka usia responden yang paling banyak responden yang berumur lebih dari 30 tahun sampai 40 tahun.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

RS Baptis Batu yang sudah berdiri sejak tahun 1999 memiliki pegawai yang sudah cukup lama bekerja di RS Baptis Batu, namun regenerasi juga dilakukan oleh pihak rumah sakit. Hal ini membuat variasi lama bekerja dari setiap karyawan. Hal ini dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase(%)
1	<12 bulan.	6	12.3
2	1 tahun – 5 tahun	25	51.0
3	>5 tahun – 10 tahun.	9	18.5
4	>10 tahun – 15 tahun.	4	8.0
5	>15 tahun – 20 tahun	5	10.2
Jumlah		49	100

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang telah bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 6 responden atau 12,3%, responden yang telah bekerja lebih dari 1 tahun sampai 5 tahun sebanyak 25 responden atau 51%, responden yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun hingga 15 tahun sebanyak 9 responden atau setara dengan 18,5%, responden dengan lama bekerja 10 sampai 15 tahun sebanyak 4 responden atau sama dengan 8%, responden yang telah bekerja setidaknya – tidaknya

dari awal berdirinya RS Baptis sebanyak 5 responden atau 10,2% dari keseluruhan responden. Rata – rata responden telah bekerja selama lebih dari 1 tahun sampai 5 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pegawai RS Baptis Batu sebagian besar merupakan lulusan dari sekolah kejuruan perawat, namun tidak semuanya merupakan lulusan sekolah kejuruan, hal itu dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase(%)
1	SMA	1	2
2	D3	38	79.5
3	S1	9	18.5
Jumlah		49	100

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa sebesar 2% atau 1 responden memiliki pendidikan akhir SMA, sebanyak 79,5% atau 38 responden berpendidikan akhir D3, dan 18,5% dari responden atau 9 responden berpendidikan terakhir S1. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir yang paling banyak responden tempuh adalah jenjang D3.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pegawai RS Baptis Batu sebagian besar merupakan perempuan. Dalam penelitian ini perawat ruang rawat inap secara keseluruhan berjenis kelamin perempuan, hal itu dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase(%)
1	Perempuan	49	100%
2	Laki-Laki	0	0
Jumlah		49	100

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh karyawan ruang rawat inap RS Baptis Batu berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa 100% dari karyawan ruang rawat inap merupakan perempuan dan tidak ada yang berjenis kelamin laki-laki.

C. Analisi Data

1. Analisis Data Deskriptif

Berdasarkan kuisioner yang telah diberikan kepada 49 orang responden, maka untuk mengetahui mayoritas jawaban responden pada masing-masing item dapat dibuat rumus sturges sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas (c)} = (X_n - X_1) : k$$

Dimana

c = perkiraan besarnya

k = banyaknya kelas

X_n = nilai skor tertinggi

X_1 = nilai skor terendah

$$c = (5-1) : 5$$

$$c = 4 : 5 = 0,8$$

Hal ini dapat dijelaskan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5 Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden

Interval rata-rata	Pernyataan
1 – 1,8	Sangat Tidak Setuju
1,9 – 2,6	Tidak Setuju
2,7 – 3,4	Ragu-Ragu
3,5 – 4,2	Setuju
4,2 – 5	Sangat Setuju

a. Distribusi Frekuensi Variabel *Altruism* (X_1)

Pada variabel *Altruism* terdapat tiga item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel *Altruism* (X_1)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	11	22.45	34	69.39	3	6.12	1	2.04	0	0.00	49	100	4.81
X1.2	14	28.57	31	63.27	2	4.08	2	4.08	0	0.00	49	100	4.86
X1.3	9	18.37	36	73.47	3	6.12	1	2.04	0	0.00	49	100	4.76
grand mean													4.81

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Keterangan Tabel 4.5:

X1.1= Membantu siapa saja jika mereka membutuhkan bantuan.

X1.2=Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk.

X1.3=Membantu rekan kerja yang pekerjaannya menumpuk.

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 49 responden, untuk item pertama terdapat 11 responden atau 22,45% yang menyatakan sangat setuju mengenai membantu siapa saja jika mereka membutuhkan bantuan, sebanyak 34 responden atau 69,39% meyakini setuju, yang menjawab netral sebanyak 3 responden atau 6,12%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,04%, dan yang

menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata dari item pertama sebesar 4,81 artinya mayoritas jawaban dari responden adalah positif atau sangat setuju.

Untuk item kedua yaitu menggantikan rekan kerja yang tidak masuk dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 28,57%, yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 63,27%, yang menyatakan netral sebanyak 2 responden atau 4,08%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 4,08%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata dari kelima jawaban pada item kedua yaitu sebesar 4,86 artinya mayoritas jawaban adalah pada selang sangat setuju.

Untuk item ketiga mengenai membantu rekan kerja yang pekerjaannya menumpuk dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 18,37%, sebanyak 36 responden atau 73,47% menyatakan setuju mengenai membantu rekan kerja yang pekerjaannya menumpuk, sebanyak 3 responden atau 6,12% menyatakan tidak setuju, sebanyak 1 responden atau 2,04% menyatakan setuju, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban dari item ketiga sebesar 4,76 menunjukkan mayoritas jawaban pada selang sangat setuju. Dari ketiga item tersebut dapat diketahui melalui *grand mean* dari variabel *Altruism* dengan interval rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,81 termasuk kategori

sangat tinggi bagi variabel *Altruism* untuk mempengaruhi Kinerja karyawan.

b. Distribusi Frekuensi Variabel *Conscientiousness* (X_2)

Pada variabel *Conscientiousness* terdapat empat item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel *Conscientiousnes* (X_2)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	9	18.37	31	63.27	9	18.37	0	0.00	0	0.00	49	100	4.67
X2.2	15	30.61	23	46.94	10	20.41	1	2.04	0	0.00	49	100	4.74
X2.3	13	26.53	27	55.10	8	16.33	1	2.04	0	0.00	49	100	4.74
X2.4	8	16.33	33	67.35	8	16.33	0	0.00	0	0.00	49	100	4.67
grand mean													4.70

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Keterangan Tabel 4.7:

X2.1= Berbicara hanya mengenai pekerjaan saat waktu kerja.

X2.2= Tepat waktu setiap hari tanpa pengecualian situasi.

X2.3= Datang segera jika dibutuhkan.

X2.4= Berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon saat waktu kerja

Pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 49 responden, untuk item pertama yaitu berbicara hanya mengenai pekerjaan saat waktu kerja terdapat 9 responden atau 18,37% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 31 responden atau 63,27% yang menyatakan setuju, sebanyak 9 responden atau 18,37% yang menjawab netral, sebanyak 0 responden atau 0% yang menyatakan tidak setuju, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata dari item pertama yaitu 4,67 artinya mayoritas jawaban dari responden sangat setuju.

Untuk item kedua mengenai tepat waktu setiap hari tanpa pengecualian situasi dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 30,61%, sebanyak 23 responden atau 46,94% yang menyatakan setuju, sebanyak 10 responden atau 20,41% yang menyatakan netral, sebanyak 1 responden atau 2,04% yang menyatakan tidak setuju, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata dari jawaban dari pernyataan item kedua pada variabel ini sebesar 4,74 yang artinya berada dalam selang sangat setuju.

Untuk item ketiga mengenai datang segera jika dibutuhkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 26,53%, sebanyak 27 responden atau 55,10% yang menyatakan setuju, sebanyak 8 responden atau 16,33% yang menyatakan netral, sebanyak 1 responden atau 2,04% yang menyatakan tidak setuju, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata dari item ketiga dalam variabel ini sebesar 4,74 yang menunjukkan mayoritas jawaban dari para responden dalam selang sangat setuju.

Untuk item keempat mengenai berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon saat waktu kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 16,33%, sebanyak 33 responden atau 67,35% yang menyatakan setuju, sebanyak 8 responden atau 16,33% yang menyatakan netral, sebanyak 0 responden

atau 0% yang menyatakan tidak setuju, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dari item keempat dalam variabel ini menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,67 yang artinya berada dalam selang sangat setuju. Dapat disimpulkan dari keempat item tersebut menghasilkan nilai *grand mean* dari variabel *Conscientiousness* sebesar 4,70 yang artinya termasuk dalam kategori sangat tinggi berpengaruh terhadap kinerja.

c. Distribusi Frekuensi Variabel *Sportsmanship* (X_3)

Pada variabel *Sportsmanship* terdapat tiga item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel *Sportsmanship* (X_3)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X3.1	13	26.53	26	53.06	6	12.24	4	8.16	0	0.00	49	100	4.64
X3.2	6	12.24	34	69.39	8	16.33	1	2.04	0	0.00	49	100	4.57
X3.3	7	14.29	36	73.47	5	10.20	1	2.04	0	0.00	49	100	4.67
grand mean													4.63

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Keterangan Tabel 4.8:

X3.1= Menutup kesalahan organisasi hanya untuk pribadi.

X3.2= Melakukan pekerjaan dengan suka hati.

X3.3= Menanggapi masalah sesuai dengan porsinya.

Pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 49 responden, untuk item pertama yaitu menutup kesalahan organisasi hanya untuk pribadi terdapat 13 responden atau 26,53% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 26 responden atau 53,06% yang menyatakan setuju, yang menjawab netral

sebanyak 6 responden atau 12,24%, sebanyak 4 responden atau 8,16% menyatakan tidak setuju, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Pada rata-rata item pertama dalam variabel ini menunjukkan angka 4,64 yang artinya berada diantara selang 4,2-5. Hal ini menunjukkan mayoritas jawaban dari responden dalam item ini sangat setuju.

Untuk item kedua mengenai melakukan pekerjaan dengan sesuka hati dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 12,24%, sebanyak 34 responden atau 69,39% yang menyatakan setuju, sebanyak 8 responden atau 16,33% yang menyatakan netral, sebanyak 1 responden atau 2,04% yang menyatakan tidak setuju, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Pada item kedua dalam variabel ini menunjukkan nilai rata-rata 4,57 yang berada diantara selang sangat setuju untuk setiap jawaban dalam item ini.

Untuk item ketiga mengenai Menanggapi masalah sesuai dengan porsinya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 14,29%, sebanyak 36 responden atau 73,47% menyatakan setuju, sebanyak 5 responden atau 10,20% menyatakan netral, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,04%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Pada item ketiga rata-rata jawaban dari responden menunjukkan nilai 4,67 yang artinya berada diantara selang sangat

setuju. Ketiga item tersebut dapat disimpulkan bahwa *grand mean* dari variabel *Sportsmanship* sebesar 4,63 yang artinya sikap sportif yang dimiliki karyawan termasuk kategori sangat tinggi mempengaruhi kinerja karyawan.

d. Distribusi Frekuensi Variabel *Courtesy* (X_4)

Pada variabel *Courtesy* terdapat dua item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel *Courtesy* (X_4)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X4.1	7	14.29	37	75.51	5	10.20	0	0.00	0	0.00	49	100	4.71
X4.2	8	16.33	36	73.47	4	8.16	1	2.04	0	0.00	49	100	4.71
grand mean													4.71

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Keterangan Tabel 4.9:

X4.1= Mengikuti perubahan – perubahan dalam organisasi.

X4.2= Mengikuti perkembangan organisasi.

Pada Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 49 responden, untuk item pertama mengenai mengikuti perubahan – perubahan dalam organisasi terdapat 7 responden atau 14,29% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 37 responden atau 75,51% menyatakan setuju, sebanyak 5 responden atau 10,20% menjawab netral, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Pada item pertama dalam

variabel ini menunjukkan rata-rata item sebesar 4,71 yang artinya berada diantara selang sangat setuju.

Untuk item kedua yaitu mengikuti perkembangan organisasi dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 16,33%, sebanyak 36 responden atau 73,47% menyatakan setuju, sebanyak 4 responden atau 8,16% menyatakan netral, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,04%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Pada item kedua dari variabel ini menunjukkan angka 4,71 yang artinya berada diantara selang sangat setuju. Dari kedua item yang sudah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *grand mean* variabel *Courtesy* menunjukkan angka 4,71 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi bagi variabel *Courtesy* mempengaruhi kinerja karyawan.

e. Distribusi Frekuensi Variabel *Civic virtue* (X₅)

Pada variabel *Civic virtue* terdapat tiga item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel *Civic virtue* (X₅)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X5.1	10	20.41	35	71.43	2	4.08	2	4.08	0	0.00	49	100	4.76
X5.2	10	20.41	33	67.35	5	10.20	1	2.04	0	0.00	49	100	4.74
X5.3	14	28.57	30	61.22	4	8.16	1	2.04	0	0.00	49	100	4.86
grand mean													4.79

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Keterangan Tabel 4.10:

X5.1= Memberikan perhatian terhadap fungsi – fungsi yang membantu citra organisasi.

X5.2= Memberikan perhatian terhadap pertemuan – pertemuan yang dianggap penting.

X5.3= Membantu mengatur kebersamaan di tempat kerja.

Pada Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa dari 49 responden, untuk item pertama yaitu memberikan perhatian terhadap fungsi – fungsi yang membantu citra organisasi terdapat 10 responden atau 20,41% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 35 responden atau 71,43% menyatakan setuju, sebanyak 2 responden atau 4,08% menjawab netral, sebanyak 2 responden atau 4,08% menyatakan tidak setuju, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dari item pertama variabel ini menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,76 yang menunjukkan jawaban dari responden mayoritas sangat setuju.

Untuk item kedua yaitu memberikan perhatian terhadap pertemuan – pertemuan yang dianggap penting dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 20,41%, sebanyak 33 responden atau 67,35% menyatakan setuju, sebanyak 5 responden atau 10,20% menyatakan netral, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,04%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata pada item ini menunjukkan angka sebesar 4,74 yang artinya berada di selang sangat setuju.

Untuk item ketiga yaitu membantu mengatur kebersamaan di tempat kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 28,57%, sebanyak 30 responden atau 61,22% menyatakan setuju, sebanyak 4 responden atau 8,16% menyatakan netral, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,04%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Pada item ketiga dari variabel ini menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,86 artinya mayoritas dari responden sangat setuju dengan item tersebut. Dari item variabel X_5 dapat disimpulkan bahwa *grand mean* dalam variabel *Civic Virtue* yaitu 4,79, yang artinya pengaruh variabel *Civic Virtue* sangat tinggi bagi kinerja karyawan.

f. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel Kinerja Karyawan terdapat tujuh pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1.1	14	28.57	32	65.31	3	6.12	0	0.00	0	0.00	49	100	4.93
Y1.2	15	30.61	29	59.18	4	8.16	1	2.04	0	0.00	49	100	4.88
Y1.3	12	24.49	34	69.39	2	4.08	1	2.04	0	0.00	49	100	4.86
Y1.4	16	32.65	29	59.18	4	8.16	0	0.00	0	0.00	49	100	4.95
Y1.5	8	16.33	37	75.51	3	6.12	1	2.04	0	0.00	49	100	4.74
Y1.6	8	16.33	37	75.51	3	6.12	1	2.04	0	0.00	49	100	4.74
Y1.7	8	16.33	38	77.55	2	4.08	1	2.04	0	0.00	49	100	4.76
grand mean													4.84

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Keterangan Tabel 4.11:

Y1.1= Memberikan mutu pelayanan yang diharapkan perusahaan.

Y1.2= Keteilitian dalam menjalankan tugas

Y1.3= Tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja.

Y1.4= Kehadiran tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan

Y1.5= Kemampuan karyawan menyelesaikan masalah yang terjadi diantara teman kerja

Y1.6= Kemampuan untuk menyesuaikan perubahan hubungan yang terjadi diantara rekan kerja.

Y1.7= Kemampuan karyawan menghadapi masalah yang timbul dalam pekerjaannya.

Pada Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa dari 49 responden, untuk item pertama yaitu Memberikan mutu pelayanan yang diharapkan perusahaan terdapat 14 responden atau 28,57% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 32 responden atau 65,31% menyatakan setuju, sebanyak 3 responden atau 6,12% menjawab netral, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dari item pertama dalam variabel ini menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 4,93 yang artinya mayoritas jawaban dari responden sangat setuju.

Untuk item kedua yaitu keteilitian dalam menjalankan tugas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 30,61%, sebanyak 29 responden atau

59,18% menyatakan setuju, sebanyak 4 responden atau 8,16% menyatakan netral, sebanyak 1 responden atau 2,04% menyatakan tidak setuju, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dari jawaban responden pada item kedua menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,88 yang artinya berada diantara selang sangat setuju terhadap item pertama.

Untuk item ketiga mengenai tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 24,49%, sebanyak 34 responden atau 69,39% menyatakan setuju, sebanyak 2 responden atau 4,08% menyatakan netral, sebanyak 1 responden atau 2,04% menyatakan tidak setuju, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Pada item ketiga menunjukkan rata-rata item sebesar 4,86 yang artinya mayoritas jawaban responden sangat setuju pada item ini.

Untuk item keempat yaitu kehadiran tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 32,65%, sebanyak 29 responden atau 59,18% menyatakan setuju, sebanyak 4 responden atau 8,16% menyatakan netral, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dari item keempat dalam variabel ini

menunjukkan rata-rata sebesar 4,95 yang artinya berada di selang sangat setuju.

Untuk item kelima mengenai kemampuan karyawan menyelesaikan masalah yang terjadi diantara teman kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 16,33%, sebanyak 37 responden atau 75,51% menyatakan setuju, sebanyak 3 responden atau 6,12% menyatakan netral, sebanyak 1 responden atau 2,04% menyatakan tidak setuju, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Pada item kelima pada variabel ini menunjukkan rata-rata item sebesar 4,74 yang berada didalam selang sangat setuju pada item ini.

Untuk item keenam yaitu kemampuan untuk menyesuaikan perubahan hubungan yang terjadi diantara rekan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 16,33%, sebanyak 37 responden atau 75,51% menyatakan setuju, sebanyak 3 responden atau 6,12% menyatakan netral, sebanyak 1 responden atau 2,04% menyatakan tidak setuju, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Pada item keenam dalam variabel ini menunjukkan rata-rata sebesar 4,74 yang artinya berada dinantara selang sangat setuju.

Untuk item ketujuh yaitu kemampuan karyawan menghadapi masalah yang timbul dalam pekerjaannya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau

16,33%, sebanyak 38 responden atau 77,75% menyatakan setuju, sebanyak 2 responden atau 4,08% menyatakan netral, sebanyak 1 responden atau 2,04% menyatakan tidak setuju, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Pada item ketujuh dalam variabel ini menunjukkan mayoritas jawaban sangat setuju dari responden. Ketujuh item dalam variabel Y menunjukkan bahwa *grand mean* dari variabel Kinerja cukup tinggi yaitu pada angka 4,84.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji pengaruh dari variabel bebas dan variabel terkait dalam penelitian ini menggunakan analisis linier berganda. Uji asumsi klasik digunakan untuk memenuhi syarat sebuah analisis yang menggunakan metode regresi linier berganda. Dengan menggunakan SPSS. ver.20.0 *for windows* penyajian asumsi klasik terbagi sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut:

Hipotesis yang digunakan:

H_0 : residual tersebar normal

H_1 : residual tidak tersebar normal

Jika nilai **sig.** (*p-value*) > maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.12

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71398843
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.093
	Negative	-.159
Kolmogorov-Smirnov Z		1.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.168

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari hasil perhitungan didapat nilai **sig.** sebesar 0.168 dapat dilihat pada Tabel 4.12 atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai *Tolerance* yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance $<0,1$ maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13: Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.527	1.897
X2	0.424	2.358
X3	0.692	1.446
X4	0.472	2.118
X5	0.434	2.306

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.13, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- Tolerance untuk *Altruism* adalah 0.527
- Tolerance untuk *Conscientiousnes* adalah 0.424
- Tolerance untuk *Sportsmanship* adalah 0,692
- Tolerance untuk *Courtesy* adalah 0,472
- Tolerance untuk *Civic virtue* adalah 0,434

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance $>0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas:

- VIF untuk *Altruism* adalah 1,894
- VIF untuk *Conscientiousnes* adalah 2,358
- VIF untuk *Sportsmanship* adalah 1,446

- VIF untuk *Courtesy* adalah 2,118
- VIF untuk *Civic virtue* adalah 2,306

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

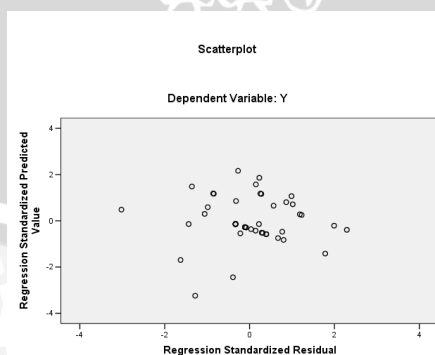
c. Uji Heterokedasititas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji *scatter plot*. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

H_0 : ragam sisaan homogen

H_1 : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3.2



Gambar 4.3 Uji Heterokeditisitas

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

3. Analisis Data Inferensial

a. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu *Altruism* (X_1), *Conscientiousnes* (X_2), *Sportsmanship* (X_3), *Courtesy* (X_4), *Civic virtue* (X_5) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terkait menggunakan persamaan regresi. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 20.00* didapat model regresi seperti pada

Tabel 4.14:

Tabel 4.14 Persamaan Regresi

Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.035	2.526		0.410	0.684
X1	0.665	0.219	0.316	3.031	0.004
X2	0.402	0.190	0.247	2.119	0.040
X3	0.453	0.182	0.226	2.485	0.017
X4	0.197	0.367	0.059	0.537	0.594
X5	0.513	0.230	0.256	2.224	0.031

Berdasarkan pada Tabel 4.14 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,035 + 0,665 X_1 + 0,402 X_2 + 0,453 X_3 + 0,196 X_4 + 0,513 X_5$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,665 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (*Altruism*). Jadi apabila *Altruism* mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,665 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,402 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (*Conscientiousnes*). Jadi apabila *Conscientiousnes* mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.402 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Kinerja Karyawan akan menurun sebesar 0,453 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_3 (*Sportsmanship*), Jadi

apabila *Sportsmanship* mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.453 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

- d) Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,197 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_4 (*Courtesy*), Jadi apabila *Courtesy* mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.197 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- e) Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,513 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_5 (*Civic virtue*), Jadi apabila *Civic virtue* mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.513 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Dari poin – poin interpretasi diatas, dapat disimpulkan bahwa dari kelima variabel bebas hanya empat yang mempengaruhi peningkatan kinerja yakni *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Variabel tidak dapat memberikan tambahan satuan paling signifikan adalah variabel *courtesy*. Maka dapat disimpulkan apabila terjadi peningkatan terhadap variabel *courtesy*, kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang paling minim.

4. Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (*Altruism* (X_1), *Conscientiousnes* (X_2), *Sportsmanship* (X_3), *Courtesy* (X_4), *Civic virtue* (X_5)) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam Tabel 4.15 dibawah ini:

Tabel 4.15
Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.868	0.753	0.724

Sumber: Data primer diolah, 2016

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.15 diperoleh hasil *adjusted R*² (koefisien determinasi) sebesar 0,724. Artinya bahwa 72,4% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu *Altruism* (X_1), *Conscientiousnes* (X_2), *Sportsmanship* (X_3), *Courtesy* (X_4), *Civic virtue* (X_5)). Sedangkan sisanya 27,6% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu *Altruism*, *Conscientiousnes*, *Sportsmanship*, *Courtesy*, *Civic virtu* terhadap variabel Kinerja Karyawan, nilai R (koefisien

korelasi) sebesar 0,868, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu *Altruism*(X_1), *Conscientiousnes* (X_2), *Sportsmanship* (X_3), *Courtesy* (X_4), *Civic virtue* (X_5) dengan Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada pada selang 0,8 – 1,0.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan hasil penting ladari penelitian ini, setelah menerima data dan mengolah data, hasil dari penelitian diuji apakah sesuai atau tidak dengan hipotesis penelitian.

a. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut:

H_0 ditolak jika F hitung $> F$ tabel

H_0 diterima jika F hitung $< F$ tabel

Tabel 4.16
Hasil Uji F /Serempak

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	429.967	5	85.993	26.223	0.000
Residual	141.012	43	3.279		
Total	570.980	48			

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.16 nilai F hitung sebesar 26,223. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 5: db residual = 43) adalah sebesar 2,432. Karena F hitung > F tabel yaitu $26,223 > 2,432$ atau nilai Sig. F ($0,000$) < $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (*Altruism* (X_1), *Conscientiousnes* (X_2), *Sportsmanship* (X_3), *Courtesy* (X_4), *Civic virtue* (X_5))

Dari perhitungan R^2 (koefisien determinasi) yang sudah dibahas sebelumnya, menghasilkan nilai sebesar 0,724. Artinya bahwa 72,4% variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas yakni; *Altruism* (X_1), *Conscientiousnes* (X_2), *Sportsmanship* (X_3), *Courtesy* (X_4), *Civic virtue* (X_5). Maka variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 27,6% terdapat pada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain yang tidak diteliti adalah variabel kemampuan yang memberikan pengaruh sebesar 27,6% terhadap kinerja.

b. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika t

hitung $> t$ tabel atau $-t$ hitung $< -t$ tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika t hitung $< t$ tabel atau $-t$ hitung $> -t$ tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji t / Parsial

Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.035	2.526		0.410	0.684
X1	0.665	0.219	0.316	3.031	0.004
X2	0.402	0.190	0.247	2.119	0.040
X3	0.453	0.182	0.226	2.485	0.017
X4	0.197	0.367	0.059	0.537	0.594
X5	0.513	0.230	0.256	2.224	0.031

Sumber: Data primer diolah ,2016

Berdasarkan Tabel 4.17 diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Uji t antara X_1 (*Altruism*) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 3,031. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 43) adalah sebesar 2,017. Karena t hitung $> t$ tabel yaitu $3,031 > 2,017$ atau sig. t (0,004) $< \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (*Altruism*) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh *Altruism* atau dengan meningkatkan *Altruism* maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

2) Uji t antara X_2 (*Conscientiousnes*) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,119. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 43) adalah sebesar 2,017. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $2,119 > 2,017$ atau $\text{sig. } t(0,040) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (*Conscientiousnes*) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh *Conscientiousnes* atau dengan meningkatkan *Conscientiousnes* maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara signifikan.

3) Uji t antara X_3 (*Sportsmanship*) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,485. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 43) adalah sebesar 2,017. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $2,485 > 2,017$ atau $\text{sig. } t(0,017) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_3 (*Sportsmanship*) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh *Sportsmanship* atau dengan meningkatkan *Sportsmanship* maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

4) Uji t antara X_4 (*Courtesy*) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 0,537. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$;

db residual = 43) adalah sebesar 2,017. Karena $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ yaitu $0,537 < 2,017$ atau $\text{sig. } t(0,594) > \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_4 (*Courtesy*) terhadap Kinerja Karyawan adalah tidak signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara tidak signifikan oleh *Courtesy* atau dengan meningkatkan *Courtesy* maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara tidak signifikan.

5) Uji t antara X_5 (*Civic virtue*) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan $t \text{ hitung} = 2,224$. Sedangkan $t \text{ tabel}$ ($\alpha = 0.05$; db residual = 43) adalah sebesar 2,017. Karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $2,224 > 2,017$ atau $\text{sig. } t(0,031) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_5 (*Civic virtue*) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh *Civic virtue* atau dengan meningkatkan *Civic virtue* maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel *Altruism*, *Conscientiousnes*, *Sportsmanship*, dan *Civic virtue* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Variabel *Courtesy* memberikan pengaruh yang tidak signifikan, namun secara simultan kelima variabel terikat memberikan

pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kelima variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah *Altruism* karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menggunakan bantuan *software SPSS* hasil dari perhitungan regresi linear berganda terbukti bahwa perilaku *Altruism*, *Conscientiousness*, *Courtesy*, *Sportsmanship*, dan *Civic Virtue* terhadap kinerja. Hal ini didasarkan pada hasil hitung yang dilakukan terhadap setiap variabel. Perilaku *Altruism* (X_1) mempunyai pengaruh signifikan secara positif karena dari hasil perhitungan terjadi peningkatan kinerja (Y) sebesar 0,665 pada setiap tambahan satuan dari variabel *Altruism*. Perilaku *Conscientiousness* (X_2) juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan adanya kenaikan pada variabel terikat yaitu Kinerja (Y) sebesar 0,402 pada setiap tambahan satuan dari variabel bebas *Conscientiousness* (X_2). Hasil dari perhitungan perilaku *Sportsmanship* (X_3) menunjukkan perbedaan dari keempat variabel yang lain. Pada perhitungan variabel ini menunjukkan pengaruh signifikan yang tidak positif, karena setiap bertambahnya satuan variabel bebas *Sportsmanship* terdapat penurunan sebesar 0,453 terhadap variabel terikat Kinerja (Y). Pada perhitungan variabel bebas

Courtesy (X_4) memberikan pengaruh sebesar 0,197 meningkatkan Kinerja (Y). Perilaku *Civic Virtue* (X_5) memberikan peningkatan terhadap Kinerja sebesar 0,513 untuk setiap tambahan satuan.

7. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (*Altruism*(X_1), *Conscientiousnes*(X_2), *Sportsmanship* (X_3), *Courtesy* (X_4), *Civic virtue* (X_5)) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam Tabel 4.18 dibawah ini:

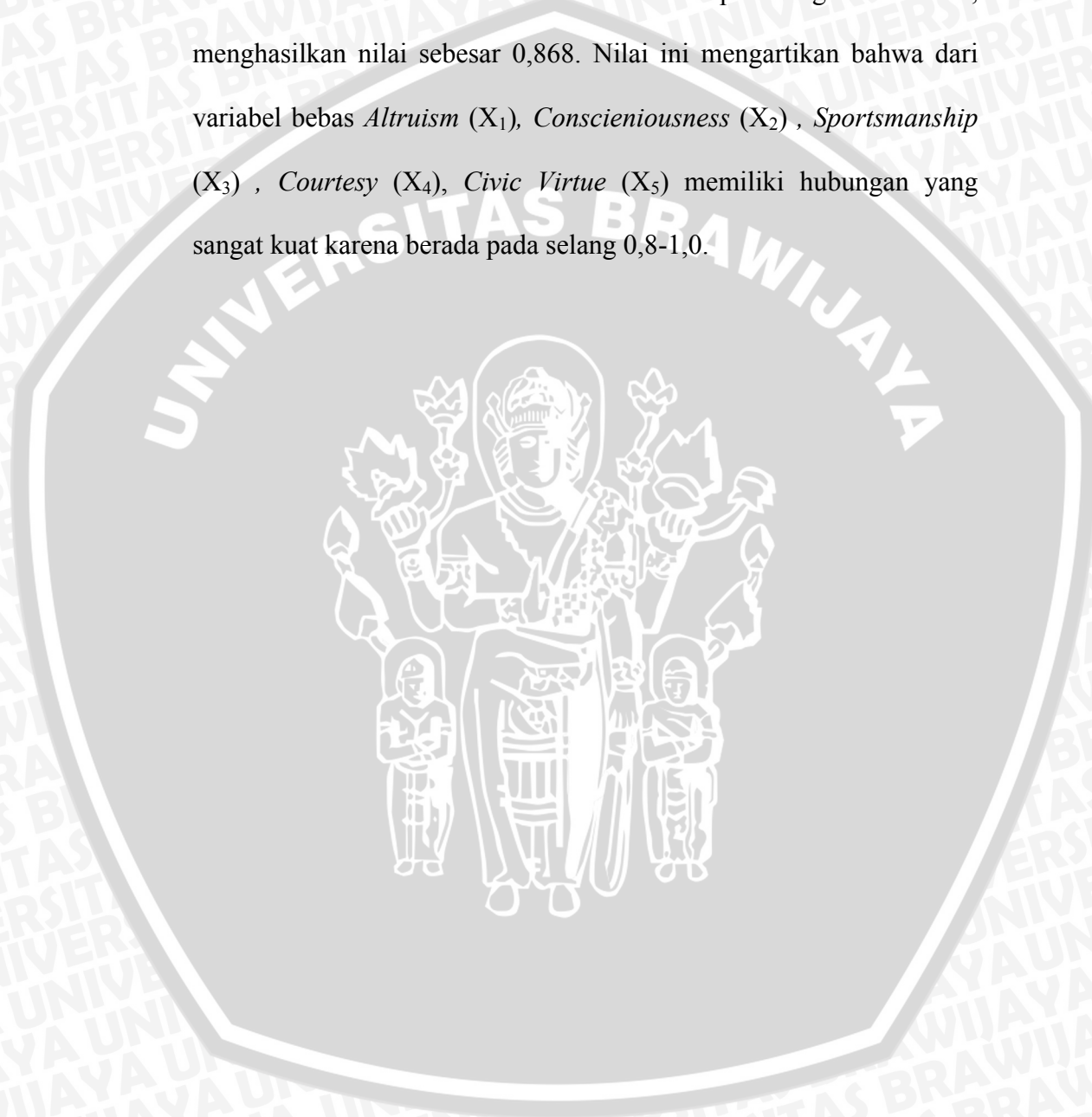
Tabel 4.18
Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.868	0.753	0.724

Sumber: Data primer diolah

Hasil dari perhitungan yang telah dilakukan menunjukan adanya pengaruh dari kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan adjusted R^2 yaitu koefisien determinasi menghasilkan angka 0,724 atau 72,4% variabel bebas yakni, *Altruism* (X_1), *Conscieniousness* (X_2), *Sportsmanship* (X_3), *Courtesy* (X_4), *Civic Virtue* (X_5). Artinya dari keseluruhan faktor yang dapat meningkatkan kinerja 72,4% didalamnya merupakan hasil yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas dalam penelitian ini, sedangkan 27,6% sisanya merupakan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dari perhitungan dalam penelitian ini dilakukan juga analisis koefisien korelasi untuk mengetahui berapa besar hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil dari perhitungan dilakukan, menghasilkan nilai sebesar 0,868. Nilai ini mengartikan bahwa dari variabel bebas *Altruism* (X_1), *Conscieniousness* (X_2), *Sportsmanship* (X_3), *Courtesy* (X_4), *Civic Virtue* (X_5) memiliki hubungan yang sangat kuat karena berada pada selang 0,8-1,0.



D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pembahasan Deskripsi Variabel Penelitian

a. *Altruism* (X_1)

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari variabel bebas *Altruism* (X_1) terdiri dari item membantu siapa saja yang membutuhkan, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk, dan membantu rekan kerja yang pekerjaannya menumpuk. Dari hasil analisis mayoritas perawat RS Baptis Batu setuju untuk membantu siapa saja yang memerlukan bantuan. Hal ini dibuktikan dengan nilai rata – rata yang paling tinggi dibanding kedua item yang lain. Perhitungan ini menunjukkan perawat tidak memilih-milih dalam melakukan pertolongan kepada siapapun, baik rekan kerja maupun kepada pasien. Nilai rata-rata pada variabel menolong siapa saja yaitu 4,81.

Dari perhitungan nilai rata – rata pada hasil jawaban item X1.2 menunjukkan adanya kerjasama yang tinggi diantara rekan perawat karena mayoritas perawat menjawab setuju untuk membantu rekan kerja yang pekerjaannya menumpuk. Namun dibandingkan dengan kedua item yang lain nilai rata-rata dari item ini menempati posisi terendah yakni 4,76 dari rata – rata keseluruhan 4.81. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat saling membantu perawat lain dalam menjalankan tugas.

Dari ketiga item pada variabel *Altruism* dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat memberikan perhatian lebih dan bersedia memberi bantuan kepada siapa saja. Dari mayoritas jawaban setuju yang diberikan perawat dapat diartikan bahwa perawat melakukan hal-hal

tersebut tanpa memikirkan keuntungan yang akan didapat dari menolong orang lain. Menurut Mangkuprawira (2007:155) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor tim. Faktor tim yang dimaksud adalah bagaimana keeratan dan kerjasama diantara rekan kerja dapat saling menolong dan menopang pekerjaan masing-masing.

b. *Conscientiousness* (X₂)

Conscientiousness merupakan aspek OCB yang didalamnya terdapat kesadaran yang timbul dari dalam diri sendiri untuk memberikan lebih kepada perusahaan. Dalam variabel ini terdapat empat item yang diuji yaitu, berbicara hanya mengenai pekerjaan saat waktu kerja, tepat waktu setiap hari tanpa pengecualian situasi, datang segera jika dibutuhkan, dan berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon saat waktu kerja. Hal-hal yang menjadi item dalam variabel ini merupakan hal-hal yang lazim dilakukan oleh karyawan. Butuh kesadaran dan disiplin diri untuk melakukan hal-hal tersebut.

Mayoritas perawat RS Baptis Batu menjawab setuju pada item X2.4 mengenai berbicara seperlunya di telepon pada saat waktu bekerja. Nilai rata-rata yang ditunjukkan pada item ini sebesar 4,67. Setara dengan nilai rata-rata pada item X2.1 mengenai berbicara hanya mengenai pekerjaan saat waktu kerja. Kedua hal ini memiliki kesamaan dalam hal menghabiskan waktu untuk hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada waktu bekerja. Kedua item ini memiliki mayoritas jawaban setuju, yang artinya perawat RS Baptis Batu memiliki kesadaran

untuk menggunakan waktu sebaik-baiknya untuk pekerjaan pada saat jam kerja.

Item X2.2 dan item X2.3 memiliki nilai rata-rata yang sama yaitu 4.74 yang artinya kedua item ini memiliki nilai rata-rata yang lebih besar dibandingkan kedua item lainnya. Item X2.2 mengenai tepat waktu tanpa pengecualian situasi dan item X.2.3 mengenai datang segera jika dibutuhkan. Kedua item ini menggambarkan kesiapan dan keinginan perawat untuk hadir dalam setiap kewajiban mereka. Mayoritas perawat menjawab setuju untuk datang jika dibutuhkan. Hal ini dapat diartikan bahwa perawat bersedia jika sewaktu-waktu harus hadir jika dibutuhkan walaupun bukan merupakan tanggung jawabnya.

Sebagian besar perawat RS Baptis Batu menjawab setuju untuk item X2.3 mengenai tepat waktu setiap hari tanpa pengecualian. Jadwal kerja dengan shift membuat perawat bekerja secara bergantian, jika salah satu perawat terlambat datang tentu ini akan mengganggu rekan perawat yang lain. Dengan mayoritas jawaban setuju pada item ini dapat menunjukkan kesadaran perawat untuk tepat waktu dan tidak membebankan perawat lain. Dari keempat item yang diteliti mayoritas perawat menjawab setuju terhadap item-item yang disajikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa perawat RS Baptis Batu memiliki kesadaran untuk memberikan lebih kepada rumah sakit.

Item X2.2 mengenai ketepatan waktu merupakan salah satu item yang menjadi perhitungan untuk mengindikasikan kinerja seorang individu.

Tepat waktu menurut Mathis dan Jackson (2006:76) merupakan salah satu item ukur untuk mengukur kinerja karyawan. Dengan memberikan jawaban setuju untuk hadir tepat waktu disetiap harinya tanpa pengecualian situasi artinya perawat RS Baptis Batu berusaha memberikan kinerja yang baik kepada rumah sakit.

c. *Sportsmanship* (X_3)

Sportsmanship atau sikap sportif dari karyawan pada perusahaan diartikan sebagai perilaku toleransi kepada keadaan perusahaan dan tetap memberikan yang terbaik walau keadaan perusahaan sedang tidak ideal. Hal ini diharapkan karyawan tetap menciptakan lingkungan kerja yang baik dan positif. Pada variabel *Sportsmanship* terdapat tiga item pertanyaan yang diajukan kepada perawat RS Baptis Batu. Dari rata-rata distribusi frekuensi variabel ini memiliki rata-rata sebesar 4.63 dengan kedudukan tertinggi pada item X3.3. item X3.3 membahas mengenai menanggapi masalah sesuai dengan porsinya. Item X3.3 memiliki nilai rata-rata berada di interval 4,2-5,0 yang artinya sangat tinggi. Hal ini membuktikan bahwa mayoritas perawat RS Baptis Batu memahami dengan baik bagaimana menangani masalah perusahaan maupun pribadi diluar porsinya. Hal ini tentu akan mendukung sinergi dan lingkungan positif yang terbentuk dari perilaku perawat dalam menghadapi masalah.

Item yang menjadi tertinggi kedua dari ketiga item dalam variabel ini adalah item X3.1. item X3.1 mengenai menutup kesalahan organisasi hanya untuk pribadi. Mayoritas perawat menjawab setuju untuk tidak mengemukakan kesalahan organisasi. Dengan rata-rata hasil

4,64 menunjukkan tingkat pemahaman yang sangat tinggi mengenai item ini. Hasil dari item X3.2 dengan rata-rata terendah memiliki nilai yang tinggi pada jawaban setuju. Dengan hasil rata-rata 4,57 item X3.2 mengenai melakukan pekerjaan sesuka hati menunjukkan bahwa perawat RS Baptis Batu tidak mengeluh mengenai pekerjaan yang dijalannya.

d. *Courtesy* (X₄)

Courtesy merupakan perilaku peduli terhadap organisasi dan individu didalamnya. Perilaku *courtesy* dapat disimpulkan sebagai keterbukaan anggota untuk menerima informasi yang terbaru dalam organisasi dan menyampaikannya kepada orang lain atau rekan kerjanya. Dalam penelitian ini variabel *courtesy* dihitung dalam dua item pertanyaan. Kedua item yang diberikan kepada sampel penelitian ini menghasilkan nilai rata – rata yang sama yaitu 4,71.

Item X4.1 mengenai mengikuti perubahan-perubahan dalam organisasi menghasilkan nilai rata-rata 4,7 yang jika dilihat intervalnya mengindikasikan hasil jawaban terbanyak dari para sampel adalah sangat setuju. Artinya mayoritas perawat ruang rawat inap RS Baptis Batu sangat setuju untuk mengikuti perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Hal ini akan mendukung cepatnya informasi baru diterima secara menyeluruh dan terserap keseluruhan bagian RS Baptis Batu karena didukung dengan keterbukaan perawat menerima informasi baru yang terkait dengan organisasi.

Pada item X4.2 mengenai mengikuti perkembangan organisasi mayoritas perawat RS Baptis Batu sangat setuju dengan item ini. Hal ini dibuktikan dengan interval rata-rata hasil riset yang menunjukkan rata-rata 4.71 mengikuti perkembangan organisasi merupakan hal yang menjadi kewajiban bagi seluruh anggota organisasi agar dapat berkembang dan berjalan sesuai misi dan tujuan organisasi. Dengan mayoritas jawaban setuju pada item ini artinya mayoritas perawat setuju untuk mengikuti perkembangan organisasi, yang artinya terbuka dengan perubahan dan perkembangan organisasi dalam hal ini RS Baptis Batu.

e. Civic Virtue (X₅)

Civic virtue secara singkat perilaku ini merupakan perilaku peduli terhadap organisasi karena adanya rasa memiliki. Variabel ini diteliti melalui tiga item. Ketiga item ini menunjukkan mayoritas jawaban setuju dengan hasil rata-rata 4,74-4,86 yang jika dihitung dari interval rata-rata menghasilkan jawaban positif sangat setuju. Dari ketiga item yang diteliti terdapat satu nilai rata-rata item yang tertinggi yaitu pada item X5.3 dengan nilai rata-rata 4,86. Item X5.3 mengenai membantu mengatur kebersamaan ditempat kerja, hal ini berkaitan dengan rapat atau pertemuan yang dimaksud untuk memajukan organisasi secara bersama-sama. Mayoritas perawat RS Baptis Batu menyetujui untuk membantu mengatur kebersamaan di tempat kerja. Kebersamaan ini dapat diartikan sebagai kekeluargaan yang tercipta diantara perawat.

Pada urutan interval rata-rata tertinggi kedua adalah item X5.1 yaitu mengenai memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu citra organisasi. Citra organisasi merupakan bagian penting dalam organisasi rumah sakit. Hal ini karena citra yang ada di masyarakat akan menjadi penilaian bagi masyarakat untuk menjadikan RS Baptis Batu tujuan dalam melakukan pelayanan kesehatan. Dengan nilai rata-rata 4,76 item ini termasuk dalam interval tinggi, sehingga dalam deskriptif hasil pernyataan ini dikatakan sangat setuju. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa perawat RS Baptis Batu menyadari mengenai pentingnya sebuah citra perusahaan, sehingga fungsi-fungsi yang berada dalam organisasi dapat dimaksimalkan oleh perawat.

Item yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah item X5.2 dengan nilai rata-rata 4,74 item ini masih berada diantara hasil sangat setuju apabila dilihat dari nilai interval yang ada. Item X5.2 mengenai memberikan perhatian kepada pertemuan-pertemuan yang dianggap penting. Dilihat dari hasil jawaban yang diberikan perawat RS Baptis Batu mengenai item ini, mayoritas perawat menjawab setuju untuk memberikan perhatian kepada pertemuan yang dianggap penting. Hal ini mendukung tersebarnya informasi maupun hal-hal penting yang menjadi topik organisasi.

Item-item dari variabel ini mendukung organisasi untuk menyebarkan informasi dan menjaga citra perusahaan. Dengan perawat yang menyadari akan kebersamaan dan kepentingan sebuah pertemuan,

akan menjaga kesolidan dari perawat sehingga informasi yang dimiliki akan setara antara individu yang satu dengan yang lain. Kesetaraan informasi yang didukung dengan pengertian perawat untuk menjaga citra perusahaan memberikan kemudahan bagi pihak manajemen untuk mengarahkan informasi yang bagaimana dan melalui fungsi organisasi apakah citra perusahaan akan dibentuk.

f. Kinerja Karyawan (Y)

Secara keseluruhan nilai – rata rata dari 7 item mengenai variabel terkait yaitu kinerja menunjukan angka 4,84. Nilai ini menunjukan jawaban sangat setuju diberikan oleh perawat RS Baptis Batu. Dari ketujuh item yang diberikan item dengan nilai rata-rata tertinggi pada item Y4 dengan nilai rata-rata 4,95 mengenai kehadiran tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan. Dengan kata lain mayoritas perawat RS Baptis Batu menyadari pentingnya kehadiran yang menjadi sebuah penilaian dari kinerja.

Untuk item dengan nilai rata-rata terendah terdapat dua item yang memiliki nilai yang sama yaitu 4,74. Kedua item ini adalah Y5 dan Y6. Kedua item ini berhubungan dengan sikap kooperatif diantara perawat. Item Y5 mengenai kemampuan karyawan menyelesaikan masalah yang terjadi diantara rekan kerja. Walaupun memiliki nilai terendah nilai rata-rata yang dimiliki masih diantara interval tertinggi dengan mayoritas jawaban setuju. Item Y6 mengenai kemampuan karyawan untuk menyesuaikan perubahan hubungan yang terjadi diantara

rekan kerja masih berada di interval rata-rata yang cukup tinggi. Sehingga hal ini tetap memberikan hasil positif bagi kinerja walaupun nilai rata-rata yang rendah.

Dalam penelitian ini item yang menjadi penguji variabel merupakan item, yang terdiri tiga sub item yaitu kualitas kerja, tingkat kehadiran, dan sikap korperatif. Dari ketujuh item hasil tertinggi pada item yang menjadi bagian dari sub item tingkat kehadiran, nilai yang paling rendah terdapat pada sub item sikap korperatif. Dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat mengenali hal-hal yang menjadi penilaian kinerja melalui kehadiran dan dan kualitas pelayanan, namun kesadaran mengenai sikap koperatif masih rendah dibanding dengan penilaian kinerja yang lain.

2. Pembahasan Pengaruh Antar Variabel Penelitian

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika t hitung $> t$ tabel atau $-t$ hitung $< -t$ tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika t hitung $< t$ tabel atau $-t$ hitung $> -t$ tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diteima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 4.19 berikut:

Tabel 4.19

Hasil Uji t / Parsial

Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.035	2.526		0.410	0.684
X1	0.665	0.219	0.316	3.031	0.004
X2	0.402	0.190	0.247	2.119	0.040
X3	0.453	0.182	0.226	2.485	0.017
X4	0.197	0.367	0.059	0.537	0.594
X5	0.513	0.230	0.256	2.224	0.031

Sumber: Data primer diolah ,2016

Berdasarkan Tabel 4.19 diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Uji t antara X_1 (*Altruism*) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 3,031. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 43) adalah sebesar 2,017. Karena t hitung > t tabel yaitu $3,031 > 2,017$ atau sig. t (0,004) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (*Altruism*) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh *Altruism* atau dengan meningkatkan *Altruism* maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.
- 2) Uji t antara X_2 (*Conscientiousnes*) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,119. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 43) adalah sebesar 2,017. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,119 > 2,017$

atau $\text{sig. } t (0,040) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (*Conscientiousnes*) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh *Conscientiousnes* atau dengan meningkatkan *Conscientiousnes* maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara signifikan.

3) Uji t antara X_3 (*Sportsmanship*) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,485. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 43) adalah sebesar 2,017. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,485 > 2,017$ atau $\text{sig. } t (0,017) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_3 (*Sportsmanship*) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh *Sportsmanship* atau dengan meningkatkan *Sportsmanship* maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

4) Uji t antara X_4 (*Courtesy*) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 0,537. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 43) adalah sebesar 2,017. Karena t hitung < t tabel yaitu $0,537 < 2,017$ atau $\text{sig. } t (0,594) > \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_4 (*Courtesy*) terhadap

Kinerja Karyawan adalah tidak signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara tidak signifikan oleh *Courtesy* atau dengan meningkatkan *Courtesy* maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara tidak signifikan.

5) Uji t antara X_5 (*Civic virtue*) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,224. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 43) adalah sebesar 2,017. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,224 > 2,017$ atau sig. t (0,031) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_5 (*Civic virtue*) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh *Civic virtue* atau dengan meningkatkan *Civic virtue* maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel *Altruism*, *Conscientiousnes*, *Sportsmanship*, dan *Civic virtue* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Variabel *Courtesy* memberikan pengaruh yang tidak signifikan, namun secara simultan kelima variabel terikat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan dari sini

dapat diketahui bahwa kelima variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah *Altruism* karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

b. Pengaruh Perilaku *Altruism* secara Parsial Terhadap Kinerja

Hasil dari perhitungan uji t dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5% perhitungan t hitung $>$ t tabel menghasilkan $3,301 > 2,017$ atau nilai sig t $(0,004) < \alpha = 0.05$. Hal ini berarti H_0 ditolak ngdan H_1 diterima. Maka hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan oleh perilaku *Altruism* terhadap Kinerja Karyawan.

Altruism atau perilaku tolong menolong yang dimiliki oleh karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memilki rekan kerja yang dapat menolong pekerjaan rekan kerja lainnya tentu akan mempercepat hasil kinerja. Dengan meningkatnya perilaku *Altruism* maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil ini berbanding lurus dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chelagat *et al* (2015). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chelaget *et al* (2015) menunjukkan adanya pengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga terjadi pada karya RS Baptis Batu yang menunjukkan adanya perilaku *Altruism* memberikan sumbangan terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

c. Pengaruh Perilaku *Conscientiousness* secara Parsial Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t antara perilaku *Conscientiousness* (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan t hitung = 2,119. Dengan t tabel sebesar 2,017. Dari hasil ini menunjukkan t hitung > t tabel yaitu $2,119 > 2,017$ atau $\text{sig.t } (0,040) < \alpha = 0.05$ yang artinya H_0 ditolak. Dengan hasil H_0 ditolak maka, perilaku *Conscientiousness* (X_2) mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Conscientiousness menurut Organ (1998) dalam Kusdi (2011:111) merupakan sebuah kesadaran untuk menjalankan tugasnya melebihi peran yang diberikan. Perilaku ini dapat diperlihatkan dengan sebuah tingkat kerajinan. Dengan tingkat kesadaran setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya, tentu hal ini akan meningkatkan kinerja. Penilaian kinerja yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penilaian kinerja Mathis dan Jackson (2006:78) yang diantaranya penilaian kualitas kinerja dan tingkat kehadiran. Dengan adanya kesadaran dan perilaku memberikan lebih dari yang menjadi tugas pokoknya, hal ini akan mendukung kualitas kerja yang diberikan oleh perawat ruang rawat inap RS Baptis Batu.

Perilaku *conscientiousness* dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Nufus (2011) pada PT Putra Pertiwi Karya Utama. Perilaku *conscientiousness* yang ada pada

perawat ruang rawat inap RS Baptis Batu mendukung kinerja karyawan.

d. Pengaruh Perilaku *Sportsmanship* secara Parsial Terhadap

Kinerja

Hasil uji t antara X_3 (*Sportsmanship*) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,485. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 43) adalah sebesar 2,017. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,485 > 2,017$ atau sig. t (0,017) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_3 (*Sportsmanship*) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini menunjukan H_0 ditolak sehingga disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel *Sportsmanship*.

Hasil uji t ini menunjukan bahwa perilaku *Sportsmanship* yang merupakan perilaku sportif karyawan terhadap perusahaan dengan tidak menunjukan perilaku tidak mengeluh mengenai kebijakan perusahaan. Perilaku ini diantara perawat ruang inap RS Baptis Batu mendukung kinerja karyawan. Perilaku sportif ini memberikan suasana yang mendukung karyawan untuk bersikap positif terhadap perusahaan dan berjalan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Secara parsial hasil penelitian *Sportsmanship* terhadap kinerja karyawan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Nufus (2011). Bahwa perilaku *Sportsmanship* memiliki pengaruh

positif dan mendukung kinerja karyawan. Artinya perilaku *Sportsmanship* yang berada di RS Baptis Batu membantu peningkatan kinerja.

e. Pengaruh Perilaku *Courtesy* secara Parsial Terhadap Kinerja

Hasil Uji t antara X_4 (*Courtesy*) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 0,537. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 43) adalah sebesar 2,017. Karena t hitung $< t$ tabel yaitu $0,537 < 2,017$ atau $\text{sig. } t (0,594) > \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_4 (*Courtesy*) terhadap Kinerja Karyawan adalah tidak signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara tidak signifikan oleh *Courtesy*.

Hasil penelitian uji t pada variabel ini menunjukan bahwa perilaku *Courtesy* dalam penelitian ini terdiri dari faktor mengikuti perubahan yang terjadi dalam organisasi dan mengikuti perkembangan organisasi. Dalam penelitian ini uji t menunjukan peningkatan nilai variabel tidak signifikan antara perilaku *Courtesy* terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan Chelagat *et al* (2015) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan diantara perilaku *Courtesy* terhadap kinerja karyawan pada karyawan bank. Hasil penelitian ini juga berbanding terbalik dari hasil penelitian yang dilakukan Nufus (2011) yang

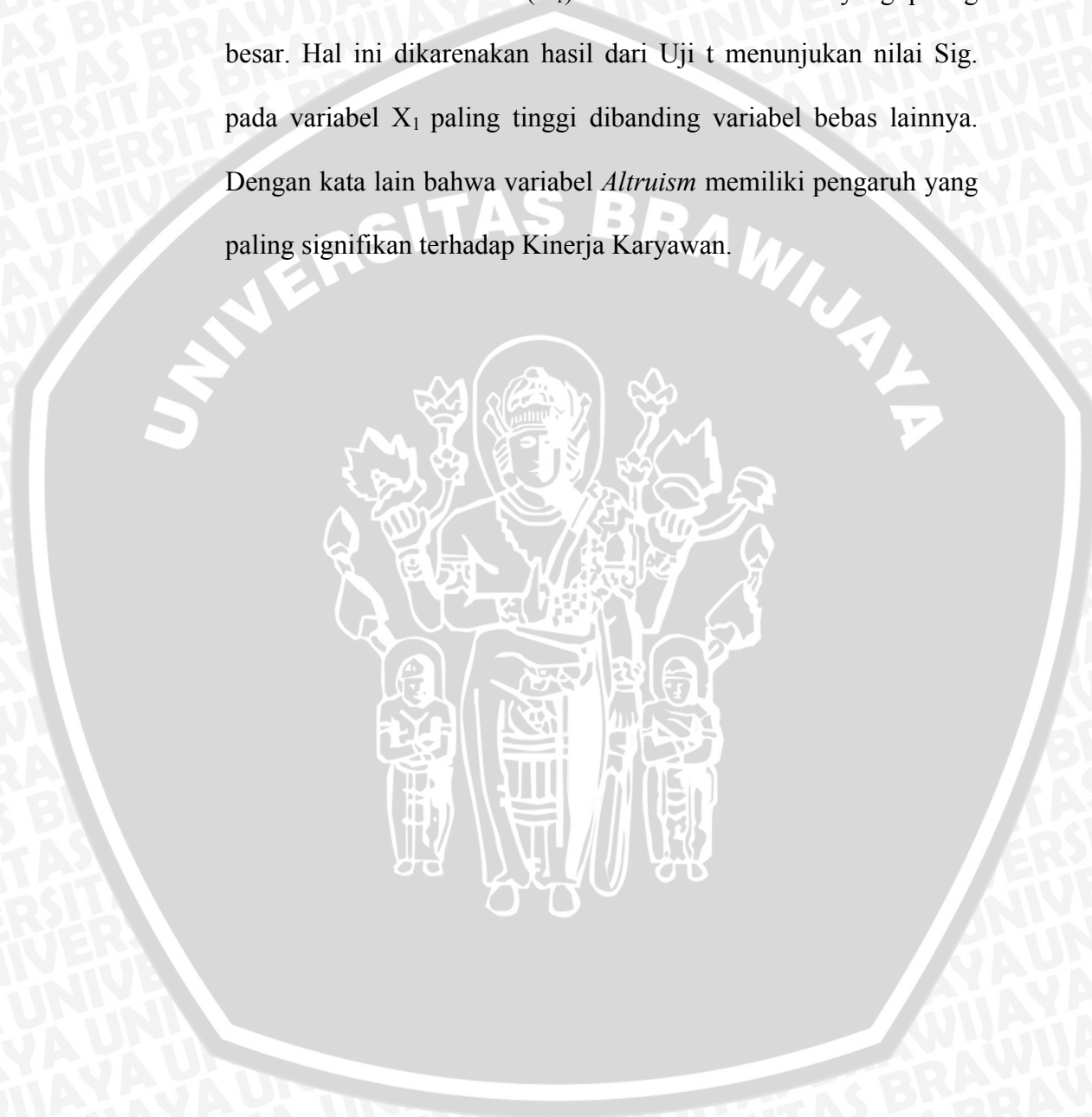
mendapatkan pengaruh positif dan signifikan antara perilaku *Courtesy* terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini perilaku *courtesy* memberikan pengaruh yang tidak signifikan artinya perilaku perawat yang mengikuti perubahan dan perkembangan organisasi bukan merupakan faktor pendukung kinerja pada RS Baptis Batu. Artinya perubahan dan perkembangan organisasi belum mendukung perawat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

f. Pengaruh Perilaku *Civic Virtue* secara Parsial Terhadap Kinerja

Uji t antara perilaku *Civic Virtue* (X_5) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan t hitung = 2,224 dan t tabel sebesar 2,017. Hal ini menyatkan bahwa t hitung > t tabel yaitu $2,224 > 2,017$ atau $\text{sig. } t(0,031) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh *Civic Virtue* (X_5) terhadap Kinerja Karyawan adapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh *Civic Virtue*.

Dari hasil penelitian antara perilaku *Civic Virtue* terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa perilaku *Civic Virtue* yang artinya rasa memiliki terhadap organisasi, memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perilaku *Civic Virtue* ini akan mendukung kinerja karyawan melalui rasa memiliki yang diberikan kepada perusahaan. Rasa memiliki ini berpengaruh kepada nasib organisasi.

Dari hasil peneltian yang dilakukan secara parsial dari kelima variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat disimpulkan bahwa variabel *Altruism* (X_1) memiliki keterkaitan yang paling besar. Hal ini dikarenakan hasil dari Uji t menunjukan nilai Sig. pada variabel X_1 paling tinggi dibanding variabel bebas lainnya. Dengan kata lain bahwa variabel *Altruism* memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dari analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi linier berganda mengenai pengaruh secara simultan (bersama-sama) pada setiap variabel bebas menunjukkan variabel *Altruism* (X_1), *Conscientiousnes* (X_2), *Sportsmanship* (X_3), *Courtesy* (X_4), *Civic virtue* (X_5) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan variabel *Altruism* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) ruang rawat inap RS Baptis Batu. Faktor yang memiliki pengaruh paling tinggi dalam variabel ini adalah menggantikan rekan kerja yang tidak masuk. Hal ini menunjukkan perawat saling membantu perawat lain dalam menjalankan tugas mendukung kinerja perawat ruang rawat inap di RS Baptis Batu.

3. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari variabel *Conscientiousnes* (X_2) terhadap kinerja karyawan. Dalam variabel ini faktor yang mempengaruhi di dominasi oleh dua faktor, yaitu ketepatan waktu dalam bekerja dan kesiapan hadir jika dibutuhkan. Hal menunjukkan kesadaran dari perawat ruang rawat inap RS Baptis Batu mendorong meningkatnya kinerja.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari variabel *Sportsmanship* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam pengujian variabel *sportsmanship* (X_3), faktor yang mempengaruhi paling tinggi adalah faktor menanggapi masalah sesuai dengan porsinya. Hal ini menunjukkan kesadaran perawat untuk menanggapi sebuah masalah sesuai porsinya mendukung kinerja karyawan ruang rawat inap RS Baptis Batu.
5. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh tidak signifikan antara variabel *Courtesy* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel *courtesy* dalam penelitian ini didukung oleh dua variabel yang memiliki pengaruh sama besarnya yaitu mengikuti perubahan dalam organisasi dan mengikuti perkembangan organisasi. Meskipun hasil hasil jawaban dari responden cenderung positif namun hal ini terbukti tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kesadaran karyawan untuk mengikuti perubahan organisasi masih minim dan belum memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari variabel *Civic virtue* (X_5) terhadap Kinerja Karyawan (Y). faktor yang memberikan pengaruh paling tinggi adalah faktor membantu kebersamaan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan kebersamaan antar karyawan mempengaruhi kinerja karyawan ruang rawat inap RS Baptis Batu.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibahas sebelumnya, terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Dari kelima variabel, perilaku *Courtesy* yang merupakan variabel yang memberikan kontribusi yang paling sedikit terhadap kinerja karyawan. *Courtesy* merupakan perilaku perawat untuk mengikuti perubahan dan perkembangan organisasi. Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan pihak RS Baptis Batu dapat memberikan pelatihan dan pengembangan terhadap diri karyawan khususnya pada perawat ruang rawat inap agar meningkatkan kesadaran mengenai pentingnya perubahan dalam organisasi. Hal ini juga dapat menjadi acuan agar perubahan organisasi dapat diikuti dengan adanya kesadaran dari perawat untuk mengikuti dan berkembang bersama rumah sakit.

2. Diharapkan pihak RS Baptis Batu dapat menjaga perilaku karyawan untuk saling tolong menolong. Hal ini dikarenakan variabel *Altruism* merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menjaga perilaku *Altruism* diantara karyawan dapat dijaga dengan terus menanamkan sikap rendah hati dan saling menolong kepada siapapun, agar kebersamaan dan sikap suka rela dalam tolong menolong terus terjalin, sehingga dapat terus meningkatkan kinerja karyawan.
3. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini terutama variabel kemampuan.

Daftar Pustaka

- Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI. Jakarta: PT RinekaCipta
- Adhyana, Marita. 2010. Dimensi OCB Dalam Kinerja Organisasi. Vol. X No. 1. <http://journal.uny.ac.id/index.php/efisiensi/article/view/3965/3424>
- Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. (2002). "Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization". *Academy of Management Journal*, Vol.7, No. 4, 2002 pp. 502-522.
- Chelagat, Lelei J. Chepkwony, Protus Kiprop, Ambrose Kemboi. 2015. The effects of organizational citizenship behavior on employee performance in banking sector, Nairobi County, Kenya. E-Journal. http://www.ijbhtnet.com/journals/Vol_5_No_4_August_2015/7.pdf. 19 Juli 2016
- Dwi, Hardaningtyas. 2004. *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi Dan Sikap Pada Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT (Persero) Pelabuhan Indonesia III*. Tesis. Program Pasca Sarjana. Universitas Airlangga. Surabaya
- Kusdi. 2009. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, S, dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, L, Robert, dan John Jackson H., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 2*. Edisi bahasa indonesia. Jakarta: Salemba Empat.

- Nufus, Hayatun. 2011. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Pertiwi Karya Utama*. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie S.P., 2006. *Organizational citizenship Behavior: Its nature, incidents, and consequences*. London: Sage Publications.
- Podsakoff, P.M., Mac Kenzie, S. B., Paine, J.B., & Bachrach, D. G., 2002. *Organizational citizenship behavior: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestion for future research*. *Journal of Management*, Vol.26, No.3, pp. 513-563.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P., 1994. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Alih Bahasa Jusuf Udaya. Jakarta: Arcan
- Riani, A.L. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Suthardjana, Wayan Kartini. 2013. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Loyalitas Pasien Melalui Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Konsumen*. Disertasi. Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Brawijaya. Malang
- Singarimbun, Masridan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Simamora, Bilson. 2004. *Riset Pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Tika, M. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Umar, Husen. 2008. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Indonesia
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

LAMPIRAN



Lampiran 1 Kuesioner

Kepada Yang Terhormat,

Bapak / Ibu / Suadara/i

Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap RumahSakitBaptisBatu

Dengan hormat,

Saya Yumna Dalian Putri, mahasiswi Universitas Brawijaya jurusan Ilmu Administrasi Bisnis program S1 konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Memohon kesediaan Bapak / Ibu / Saudara /i untuk mengisi kuesioner ini untuk mengumpulkan data dalam menyelesaikan tugas akhir / skripsi.

Dengan mengisi kuesioner ini anda turut membantu saya untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara 5 (lima) aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan. Hasil yang anda berikan akan sangat berarti bagi penelitian ini. Atas kesediaan waktu dan bantuan yang anda berikan saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Yumna Dalian Putri

NIM: 125030200111124

Kuesioner

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja (Studi pada tenaga perawat ruang rawat inap RumahSakitBaptisBatu).

No. Responden: _____

Data Diri Responden

1. Usia :
2. Jenis Kelamin : Laki – laki / Perempuan*
3. Lama Bekerja :
4. Tingkat Pendidikan akhir:SMA / D1/ D2/D3 /S1/ S2/S3*

*lingkari jawaban anda

Petunjuk Pengisian

Kuesioner ini terdiri dari 23 butir pernyataan yang cukup dijawab dengan:

Sangat Setuju/ Selau (SS),

Setuju / Sering (S),

Cukup Setuju / Jarang (CS) ,

- Tidak Setuju / Kadang-Kadang (ST)
- Sangat Tidak Setuju (STS).

Berikan tanda Checklist (✓) pada setiap kolom yang tersedia sesuai jawaban anda

Berikan tanda Checklist (✓) pada setiap kolom yang tersedia sesuai jawaban anda

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

No	Variabel	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
			5	4	3	2	1
1.	<i>Altruism</i> (X ₁)	Perawat siap membantu siapa saja apabila membutuhkan bantuan selama berada di area tempat kerja.					
2.	<i>Altruism</i> (X ₁)	Perawat saling menggantikan tugas perawat lain yang tidak masuk.					
3.	<i>Altruism</i> (X ₁)	Perawat membantu tugas perawat lain yang menumpuk.					
4.	<i>Conscientiousness</i> (X ₂)	Perawat hanya berbicara mengenai pekerjaan saat waktu kerja					
5.	<i>Conscientiousness</i> (X ₂)	Dalam situasi apapun perawat selalu datang tepat waktu setiap hari.					
6.	<i>Conscientiousness</i> (X ₂)	Perawat dengan sigap datang jika dibutuhkan.					
7.	<i>Conscientiousness</i> (X ₂)	Perawat berbicara seperlunya dalam percakapan melalui telepon saat jam kerja.					
8.	<i>Sportsmanship</i> (X ₃)	Menutup kesalahan organisasi hanya untuk pribadi					
9.	<i>Sportsmanship</i> (X ₃)	Perawat melakukan pekerjaan dengan suka hati.					
10.	<i>Sportsmanship</i> (X ₃)	Perawat menanggapi suatu masalah sesuai dengan porsinya					
11.	<i>Courtesy</i> (X ₄)	Perawat mengikuti segala perubahan dalam organisasi.					
12.	<i>Courtesy</i> (X ₄)	Perawat mengikuti segala perkembangan dalam organisasi.					

13.	<i>Civic virtue (X₅)</i>	Perawat memberikan perhatian mengenai citra rumahsakit.					
14.	<i>Civic virtue (X₅)</i>	Perawat memberikan perhatian terhadap pertemuan yang dianggap penting.					
15.	<i>Civic virtue (X₅)</i>	Perawat membantu kebersamaan di tempatkerja.					

Variabel Kinerja Karyawan

No	Variabel	Pertanyaan	SS	S	CS	S	STS
			5	4	3	2	1
1.	<i>Quality of output</i>	Perawat memberikan kualitas pelayanan sesuai dengan harapan rumah sakit.					
2.	<i>Quality of output</i>	Perawat teliti dalam menjalankan tugas.					
3.	<i>Presences at work</i>	Perawat mementingkan tingkat kehadiran sesuai jam kerja.					
4.	<i>Presences at work</i>	Perawat hadir tepat waktu sesuai ketentuan rumah sakit.					
5.	<i>Cooperative</i>	Perawat mampu menyelesaikan masalah yang terjadi diantara rekan kerja					
6.	<i>Cooperative</i>	Perawat mampu menyesuaikan perubahan hubungan yang terjadidiantara rekan kerja.					
7.	<i>Cooperative</i>	Perawat mampu mengendalikan npermasalahan yang terjadi saat bekerja.					

Lampiran 2 Hasil Perhitungan SPSS

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	11	22.4	22.4	22.4
4.00	34	69.4	69.4	91.8
3.00	3	6.1	6.1	98.0
2.00	1	2.0	2.0	100.0
Total	49	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	14	28.6	28.6	28.6
4.00	31	63.3	63.3	91.8
3.00	2	4.1	4.1	95.9
2.00	2	4.1	4.1	100.0
Total	49	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	9	18.4	18.4	18.4
4.00	36	73.5	73.5	91.8
3.00	3	6.1	6.1	98.0
2.00	1	2.0	2.0	100.0
Total	49	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	9	18.4	18.4	18.4
4.00	31	63.3	63.3	81.6
3.00	9	18.4	18.4	100.0
Total	49	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	15	30.6	30.6	30.6
	4.00	23	46.9	46.9	77.6
	3.00	10	20.4	20.4	98.0
	2.00	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	13	26.5	26.5	26.5
	4.00	27	55.1	55.1	81.6
	3.00	8	16.3	16.3	98.0
	2.00	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	8	16.3	16.3	16.3
	4.00	33	67.3	67.3	83.7
	3.00	8	16.3	16.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	13	26.5	26.5	26.5
	4.00	26	53.1	53.1	79.6
	3.00	6	12.2	12.2	91.8
	2.00	4	8.2	8.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	6	12.2	12.2	12.2
	4.00	34	69.4	69.4	81.6
	3.00	8	16.3	16.3	98.0
	2.00	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	7	14.3	14.3	14.3
4.00	36	73.5	73.5	87.8
3.00	5	10.2	10.2	98.0
2.00	1	2.0	2.0	100.0
Total	49	100.0	100.0	

X4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	7	14.3	14.3	14.3
4.00	37	75.5	75.5	89.8
3.00	5	10.2	10.2	100.0
Total	49	100.0	100.0	

X4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	8	16.3	16.3	16.3
4.00	36	73.5	73.5	89.8
3.00	4	8.2	8.2	98.0
2.00	1	2.0	2.0	100.0
Total	49	100.0	100.0	

X5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	10	20.4	20.4	20.4
4.00	35	71.4	71.4	91.8
3.00	2	4.1	4.1	95.9
2.00	2	4.1	4.1	100.0
Total	49	100.0	100.0	

X5.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	10	20.4	20.4	20.4
4.00	33	67.3	67.3	87.8
3.00	5	10.2	10.2	98.0
2.00	1	2.0	2.0	100.0
Total	49	100.0	100.0	

X5.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	14	28.6	28.6	28.6
	4.00	30	61.2	61.2	89.8
	3.00	4	8.2	8.2	98.0
	2.00	1	2.0	2.0	100.0
Total		49	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	14	28.6	28.6	28.6
	4.00	32	65.3	65.3	93.9
	3.00	3	6.1	6.1	100.0
Total		49	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	15	30.6	30.6	30.6
	4.00	29	59.2	59.2	89.8
	3.00	4	8.2	8.2	98.0
	2.00	1	2.0	2.0	100.0
Total		49	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	12	24.5	24.5	24.5
	4.00	34	69.4	69.4	93.9
	3.00	2	4.1	4.1	98.0
	2.00	1	2.0	2.0	100.0
Total		49	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	16	32.7	32.7	32.7
	4.00	29	59.2	59.2	91.8
	3.00	4	8.2	8.2	100.0
Total		49	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	8	16.3	16.3	16.3
	4.00	37	75.5	75.5	91.8
	3.00	3	6.1	6.1	98.0
	2.00	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	8	16.3	16.3	16.3
	4.00	37	75.5	75.5	91.8
	3.00	3	6.1	6.1	98.0
	2.00	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	8	16.3	16.3	16.3
	4.00	38	77.6	77.6	93.9
	3.00	2	4.1	4.1	98.0
	2.00	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Correlations

Correlations

		X1
X1.1	Pearson Correlation	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49
X1.2	Pearson Correlation	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49
X1.3	Pearson Correlation	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	3

Correlations

Correlations

		X2
X2.1	Pearson Correlation	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49
X2.2	Pearson Correlation	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49
X2.3	Pearson Correlation	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49
X2.4	Pearson Correlation	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	4

Correlations

Correlations

		X3
X3.1	Pearson Correlation	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49
X3.2	Pearson Correlation	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49
X3.3	Pearson Correlation	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	3

Correlations

Correlations

		X4
X4.1	Pearson Correlation	.961**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49
X4.2	Pearson Correlation	.971**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	2



Correlations

Correlations

		X5
X5.1	Pearson Correlation	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49
X5.2	Pearson Correlation	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49
X5.3	Pearson Correlation	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	3

Correlations

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49
Y2	Pearson Correlation	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49
Y3	Pearson Correlation	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49
Y4	Pearson Correlation	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49
Y5	Pearson Correlation	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49
Y6	Pearson Correlation	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49
Y7	Pearson Correlation	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	7

Asumsi Klasik

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.868 ^a	.753	.724	1.81090	1.950

a. Predictors: (Constant), X5, X3, X1, X4, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.527	1.897
	X2	.424	2.358
	X3	.692	1.446
	X4	.472	2.118
	X5	.434	2.306

a. Dependent Variable: Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

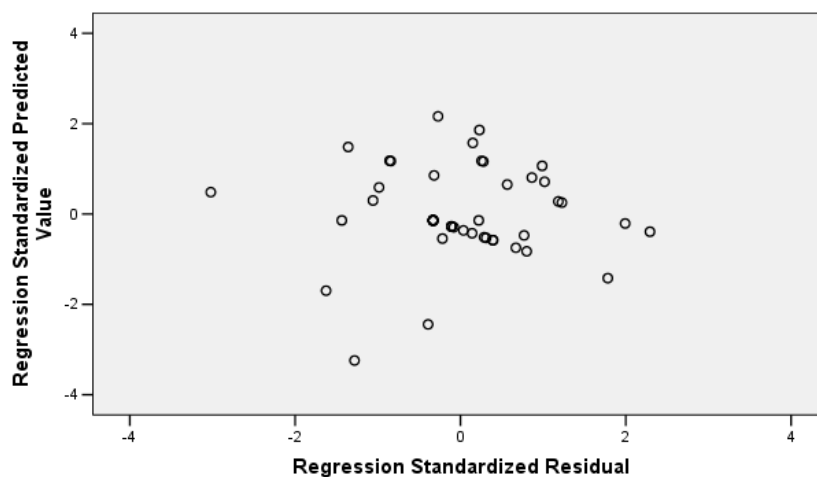
		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71398843
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.093
	Negative	-.159
Kolmogorov-Smirnov Z		1.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.168

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

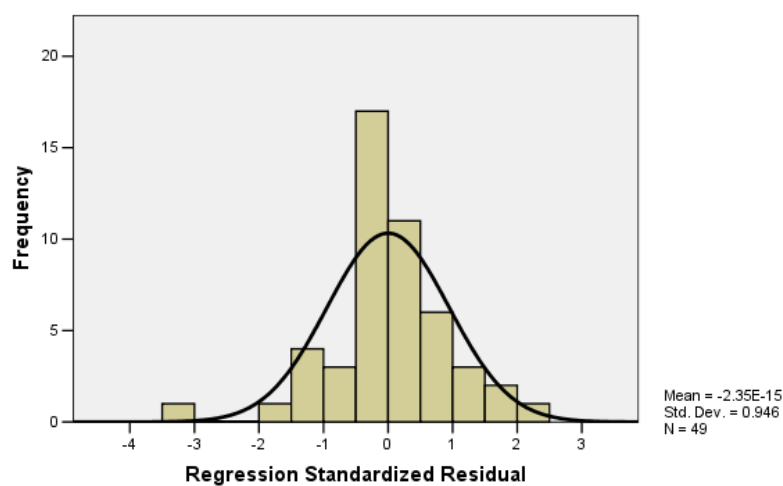
Scatterplot

Dependent Variable: Y

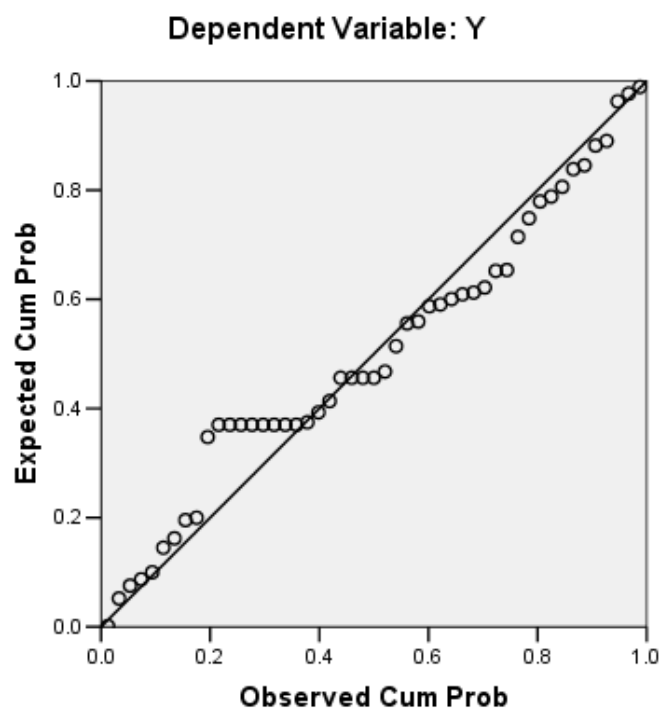


Histogram

Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Regresi Linier Berganda

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	29.0204	3.44897	49
X1	12.3673	1.64182	49
X2	16.1224	2.11771	49
X3	11.8980	1.72294	49
X4	8.0816	1.03756	49
X5	12.3061	1.72245	49

Correlations

		Y	X1	X2	X3	X4	X5
Pearson Correlation	Y	1.000	.734	.736	.554	.628	.690
	X1	.734	1.000	.574	.382	.520	.622
	X2	.736	.574	1.000	.517	.640	.595
	X3	.554	.382	.517	1.000	.354	.228
	X4	.628	.520	.640	.354	1.000	.650
	X5	.690	.622	.595	.228	.650	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.003	.000	.000
	X2	.000	.000	.	.000	.000	.000
	X3	.000	.003	.000	.	.006	.057
	X4	.000	.000	.000	.006	.	.000
	X5	.000	.000	.000	.057	.000	.
N	Y	49	49	49	49	49	49
	X1	49	49	49	49	49	49
	X2	49	49	49	49	49	49
	X3	49	49	49	49	49	49
	X4	49	49	49	49	49	49
	X5	49	49	49	49	49	49

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X5, X3, X1, X4, X2	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.868 ^a	.753	.724	1.81090	1.950

a. Predictors: (Constant), X5, X3, X1, X4, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	429.967	5	85.993	26.223	.000 ^a
	Residual	141.012	43	3.279		
	Total	570.980	48			

a. Predictors: (Constant), X5, X3, X1, X4, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.035	2.526		.410	.684
	X1	.665	.219	.316	3.031	.004
	X2	.402	.190	.247	2.119	.040
	X3	.453	.182	.226	2.485	.017
	X4	.197	.367	.059	.537	.594
	X5	.513	.230	.256	2.224	.031

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 3 Surat Jawaban Permohonan Penelitian Skripsi



RS. BAPTIS BATU
Compassionate Hospital

No. : 1338/02/XI/RSBB_Wa.Dir.UK/2016
Hal : Jawaban Surat Permohonan Penelitian

Batu, 02 Nopember 2016

Kepada
Yth. Ketua Jurusan Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
Di
tempat

Dengan hormat,

Menanggapi surat yang kami terima dengan nomor 14106/UN10.3/AK/2016 tanggal 05 Oktober 2016 perihal Permohonan Pelaksanaan Penelitian, dengan ini kami menyatakan bahwa kegiatan tersebut dapat dilaksanakan di RS Baptis Batu dengan rincian :

Nama Mahasiswa : Yumna Dalian Putri

NIM : 125030200111124

Tema : Pengaruh Organizational Citizenship Behaiour (OCB) terhadap Kinerja

Kewajiban Peneliti : Menyerahkan hasil penelitian kepada RS Baptis Batu.

Demikian surat jawaban kami. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
Plt. Wa.Dir.Umum Keuangan RS Baptis Batu



Evi Sukasih, SE
NIP. 02.16.04.0547

Lampiran 4 Surat Keterangan Penelitian



RS. BAPTIS BATU
Compassionate Hospital

SURAT KETERANGAN

No. 1339/02/XI/RSBB_Wa.Dir.UK/2016

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Evi Sukasih, SE
Jabatan : Plt. Wakil Direktur Umum Keuangan

Menyatakan bahwa :

Nama : Yunma Dalian Putri
NIM : 125030200111124
Institusi : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
Waktu Pelaksanaan : Oktober 2016

Benar – benar telah melaksanakan penelitian di RS Baptis Batu.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,
Plt. Wa.Dir.Umum Keuangan RS Baptis Batu

Evi Sukasih, SE
NIP. 02.16.04.0547

CURICULUM VITAE

Nama : Yumna Dalian Putri
 Nomor Induk Mahasiswa : 125030200111124
 Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 16 September 1994
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Agama : Islam
 Status : Belum Menikah
 Alamat Rumah : Jalan H. Sinen C2 kav. B9, RT/RW 07/007,
 Ragunan, Pasar Miggu, Jakarta Selatan
 No. Telepon : 081310215797
 Email : yumnadps@gmail.com



RIWAYAT PENDIDIKAN

Tingkat Pendidikan	Tahun Belajar
SD Muhammadiyah 12 Pamulang	2000-2006
SMP Islam Al-Ikhlas Jakarta	2006-2009
SMA Negeri 3 Jakarta	2009-2012
S-1 FIA Universitas Bawijaya Malang	2012-2016

Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.