

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN  
ORGANISASIONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI PUSKESMAS NANGA TAYAP  
KABUPATEN KETAPANG**

**SKRIPSI  
OLEH :  
NATALIA DESE ARIANTI  
NIM. 151310582**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
2021**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Nanga Tayap Kabupaten Ketapang”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak sekali memperoleh bantuan, bimbingan, masukan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T., M.Eng, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, S.E., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Heni Safitri, S.E., MM selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Ibu Devi Yasmin, S.E., MM selaku Dosen Pembimbing Pertama yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, dan masukan dalam menyusun skripsi ini.
5. Bapak Sukardi, S.E., MM selaku Dosen Pembimbing Kedua yang juga memberikan bimbingan, petunjuk, dan masukan dalam menyusun skripsi.
6. Seluruh Dosen dan Civitas Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.

7. Terima kasih yang tidak terhingga kepada ayahanda tercinta Marselinus Muslin dan ibunda tercinta Rosalina Sahtina (almarhum) serta abang, kakak ipar, paman, serta bibi dan adik-adik tersayang yang telah memberikan semangat, nasehat, do'a, dan bantuan moril serta materil kepada penulis.
8. Sahabat-sahabat terbaik Nur Dwi Fitri, Devia Puspitasari, Dwi Putri Wulandari, Rima Riami, dan Noviana yang selalu memberikan motivasi dan do'a sehingga terselesainya skripsi ini, serta teman-teman Prodi Manajemen 2015, semoga amal baik dari semuanya mendapatkan balasan yang lebih baik dari Tuhan YME.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tentunya masih banyak perbaikan. Untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Pontianak , 26 Juli 2021

Penulis

**Natalia Dese Arianti**  
**Nim.151310582**

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Nanga Tayap Kabupaten Ketapang. Populasi dalam penelitian ini adalah PNS yang bekerja di Puskesmas Nanga Tayap, dengan sampel sebanyak 49 responden. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian assosiatif.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan:  $Y = 0,750 + 0,878X_1 - 0,068X_2$ . Nilai koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,983, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi dan komitmen organisasional mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PNS di Puskesmas Nanga Tayap Kabupaten Ketapang. Koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,966 yang berarti 96,6% *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan oleh Motivasi dan Komitmen Organisasional, sedangkan sisanya sebesar 3,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan menggunakan uji pengaruh simultan (Uji F) diketahui faktor motivasi (X<sub>1</sub>) dan faktor komitmen organisasional (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Uji parsial (Uji t) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y), sedangkan Komiten Organisasional (X<sub>2</sub>) tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

**Kata kunci:** Motivasi, Komitmen Organisasional, *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Nanga Tayap Kabupaten Ketapang.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the effect of Motivation and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Civil Servants at Nanga Tayap Public Health Center, Ketapang Regency. The population in this study were civil servants who worked at the Nanga Tayap Public Health Center, with a sample of 49 respondents. The type of research used in this research is associative research.

The results of multiple linear regression analysis show the equation:  $Y = 0.750 + 0.878X_1 - 0.068X_2$ . The correlation coefficient value shows an R value of 0.983, so it can be concluded that motivational factors and organizational commitment have a very strong relationship to the Organizational Citizenship Behavior of civil servants at the Nanga Tayap Public Health Center, Ketapang Regency. The coefficient of determination shows a value of 0.966, which means that 96.6% of Organizational Citizenship Behavior can be explained by Motivation and Organizational Commitment, while the remaining 3.4% is influenced by other variables not examined in this study. By using the simultaneous influence test (Test F) it is known that the motivational factor ( $X_1$ ) and organizational commitment factor ( $X_2$ ) have a simultaneous (together) effect on Organizational Citizenship Behavior ( $Y$ ). The partial test (t test) shows that there is a partially significant influence between motivation ( $X_1$ ) on Organizational Citizenship Behavior ( $Y$ ), while Organizational Committee ( $X_2$ ) does not have a partially significant effect on Organizational Citizenship Behavior.

**Keywords:** **Motivation, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior of Civil Servants at Nanga Tayap Public Health Center, Ketapang Regency.**

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
ABSTRAK .....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan.....	7
C. Pembatasan Masalah .....	8
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian.....	9
F. Kerangka Pemikiran .....	9
G. Metode Penelitian.....	14
BAB II LANDASAN TEORI .....	26
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	26
B. Motivasi Kerja.....	28
C. Komitmen Organisasional.....	31
D. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	34
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....	36
A. Sejarah Singkat Berdirinya Puskesmas Nanga Tayap.....	36
B. Visi dan Misi Puskesmas Nanga Tayap .....	37
C. Struktur Organisasi.....	37
D. Hari dan Jam Kerja di Puskesmas Nanga Tayap.....	59
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	60
A. Karakteristik Responden .....	60
B. Analisis Data .....	65
BAB V PENUTUP.....	77
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA.....	80
---------------------	----

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1. Jumlah Puskesmas di Kab. Ketapang Tahun 2020 .....	2
Tabel 1.2. Jumlah Pasien Rawat Inap dan Rawat Jalan Tahun 2017-2019.....	4
Tabel 1.3. Jumlah Pegawai menurut Jabatan Tahun 2020 .....	4
Tabel 1.4. Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017-2019.....	5
Tabel 1.5. Rata-rata Nilai Prestasi Kerja PNS Tahun 2017-2019.....	6
Tabel 1.6. Skala Pengukuran Variabel Penelitian.....	17
Tabel 1.7. Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	21
Tabel 4.1. Usia Responden.....	60
Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden .....	62
Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir Responden .....	61
Tabel 4.4. Golongan/Ruang Responden.....	62
Tabel 4.5. Bagian Responden.....	62
Tabel 4.6. Masa Kerja Responden .....	63
Tabel 4.7. Penghasilan Responden per Bulan.....	63
Tabel 4.8. Status Perkawinan Responden .....	64
Tabel 4.9. Jumlah Tanggungan Responden .....	64
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1) Yang Belum Valid.....	65
Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X) Yang Sudah Valid .....	66
Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X2) .....	67
Tabel 4.13. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) Yang Belum Valid.....	67
Tabel 4.14. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) Yang Sudah valid .....	68
Tabel 4.15. Hasil Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 4.16. Hasil Uji Normalitas .....	70
Tabel 4.17. Hasil Uji Linieritas Variabel Motivasi (X1) dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).....	70
Tabel 4.18. Hasil Uji Linieritas Variabel Komitmen Organisasional (X2) dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).....	71

Tabel 4.19. Uji Multikolinieritas.....	72
Tabel 4.20. Hasil Perhitungan Regresi linier berganda.....	73
Tabel 4.21. Hasil Koefisien Korelasi .....	74
Tabel 4.22. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	75
Tabel 4.23. Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	75

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran.....	14
Gambar 3.1	Struktur Organisasi Puskesmas Nanga Tayap.....	38

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 tentang Puskesmas, menyatakan bahwa Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Puskesmas merupakan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata, dapat diterima, dan terjangkau masyarakat, dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat.

Puskesmas juga merupakan unit pelaksana teknis kesehatan di bawah supervisi Dinas Kesehatan kabupaten/kota, yang secara umum memberikan pelayanan preventif, promotif, kuratif sampai dengan rehabilitatif baik melalui Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) atau Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM). Tujuan didirikannya sebuah Puskesmas yaitu untuk meningkatkan jangkauan mutu pelayanan kesehatan bagi masyarakat di wilayah tertentu serta untuk mempermudah bagi masyarakat yang ada di kecamatan agar bisa mendapatkan pertolongan pertama sebelum menuju ke rumah sakit besar.

Jumlah Puskesmas di Kabupaten Ketapang Tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Dinas Kesehatan Kabupaten Ketapang**  
**Jumlah Puskesmas Menurut Kecamatan**  
**Tahun 2020**

No	Kecamatan	Puskesmas	Jumlah
1.	Kec. Kendawangan	Puskesmas Kendawangan	1
2.	Kec. Manis Mata	Puskesmas Manis Mata	1
3.	Kec. Marau	Puskesmas Marau	1
4.	Kec. Singkup	Puskesmas Sukamulya	1
5.	Kec. Air Upas	Puskesmas Air Upas	1
6.	Kec. Jelai Hulu	Puskesmas Riam	1
7.	Kec. Tumbang Titi	Puskesmas Tumbang Titi	1
8.	Kec. Pemahan	Puskesmas Pemahan	1
9.	Kec. Sungai Melayu Rayak	Puskesmas Sungai Melayu	1
10.	Kec. Matan Hilir Selatan	Puskesmas Sungai Besar	2
		Puskesmas Pesaguan	
11.	Kec. Benua Kayong	Puskesmas Benua Kayong	1
12.	Kec. Matan Hilir Utara	Puskesmas Tuan Tuan	1
13.	Kec. Simpang Dua	Puskesmas Kuala Satong	1
14.	Kec. Simpang Hulu	Puskesmas Simpang Hulu	1
15.	Kec. Delta Pawan	Puskesmas Mulia Baru	3
		Puskesmas Suka Bangun	
		Puskesmas Kedondong	
16.	Kec. Muara Pawan	Puskesmas Tanjung Pura	2
		Puskesmas Sungai Awan	
17.	Kec. Nanga Tayap	Puskesmas Nanga Tayap	1
18.	Kec. Sandai	Puskesmas Sandai	1
19.	Kec. Hulu Sungai	Puskesmas Hulu Sungai	1
20.	Kec. Sungai Laur	Puskesmas Sungai Laur	1
<b>Jumlah</b>			<b>24</b>

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Ketapang, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah Puskesmas yang saat ini telah beroperasi sesuai dengan prosedur dan amanah oleh pemerintah guna memberikan pelayanan kepada masyarakat di Kabupaten Ketapang sebanyak 24 Puskesmas. Sebagian besar Puskesmas terdapat di Kecamatan Delta Pawan yaitu sebanyak 3 Puskesmas.

Salah satu puskesmas yang beroperasi di Kabupaten Ketapang adalah Puskesmas Nanga Tayap yang berada di Jalan A Yani Nanga Tayap, Kecamatan Nanga Tayap, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat. Tujuan berdirinya Puskesmas di Kecamatan Nanga Tayap yaitu untuk mempermudah masyarakat memeriksa kesehatan karena Kecamatan Nanga Tayap berada cukup jauh dari Kota Ketapang, jarak sekitar 151km. Adapun pelayanan yang diberikan Puskesmas Nanga Tayap adalah sebagai berikut:

1. Pelayanan kesehatan ibu hamil
2. Pelayanan kesehatan ibu bersalin
3. Pelayanan kesehatan bayi baru lahir
4. Pelayanan kesehatan Balita
5. Pelayanan kesehatan pada usia pendidikan dasar
6. Pelayanan kesehatan pada usia produktif
7. Pelayanan kesehatan pada usia lanjut
8. Pelayanan kesehatan pada penderita hipertensi
9. Pelayanan kesehatan penderita diabetes
10. Pelayanan kesehatan orang dengan gangguan jiwa
11. Pelayanan kesehatan orang dengan TBC
12. Pelayanan kesehatan orang dengan resiko terinfeksi HIV
13. Pelayanan pemeriksaan umum
14. Pelayanan kesehatan gigi dan mulut
15. Pelayanan KIA-KB yang bersifat UKP (Upaya Kesehatan Perorangan)
16. Pelayanan gawat darurat
17. Pelayanan gizi yang bersifat UKP (Upaya Kesehatan Perorangan)
18. Pelayanan persalinan
19. Pelayanan rawat inap
20. Pelayanan keparmasian
21. Pelayanan laboratorium
22. Pelayanan IVA (Inspeksi Visual Asam Asetat)

Selanjutnya, jumlah pasien rawat inap dan pasien rawat jalan di Puskesmas Nanga Tayap Tahun 2017-2019 dapat dilihat pada Tabel 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Puskesmas Nanga Tayap**  
**Jumlah Pelayanan Pasien Rawat Inap dan Rawat Jalan**  
**Tahun 2017-2019**

Jenis Pasien	2017	2018	2019
Rawat inap	551	586	616
Rawat jalan	11.562	12.045	12.528

Sumber :Puskemas Nanga Tayap Kabupaten Ketapang, 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa jumlah pasien rawat inap pada Tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 6,35% kemudian pada Tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 5,12%, sedangkan jumlah pelayanan pasien rawat jalan di Puskesmas Nanga Tayap pada Tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 4,18% kemudian pada Tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 4,01%.

Selanjutnya, pada Tabel 1.3 dapat dilihat jumlah pegawai menurut bagian di Puskesmas Nanga Tayap pada Tahun 2020 sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Puskesmas Nanga Tayap**  
**Jumlah Pegawai Menurut Bagian**  
**Tahun 2020**

No	Bagian	Pegawai Negeri Sipil	Pegawai Non PNS
1.	Kepala Puskesmas	1	-
2.	Bagian Tata Usaha	16	-
3.	Bagian Penanggung Jawab UKM Essensial dan puskesmas	8	9
4.	Penanggung Jawab UKM Pengembangan	8	5
5.	Bagian Penanggung Jawab UKP, Keparmasian dan Laboratorium	14	19

**Tabel 1.3  
(lanjutan)**

6.	Penanggung Jawab Jaringan Pelayanan Puskesmas dan Jejaring Fasilitas Yankes	2	-
	<b>Jumlah</b>	<b>49</b>	<b>33</b>
	<b>Jumlah keseluruhan pegawai</b>		<b>81</b>

Sumber: Puskesmas Nanga Tayap Kabupaten Ketapang, 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa di Puskesmas Nanga Tayap keseluruhan pegawainya berjumlah 81 pegawai pada Tahun 2020 yang terdiri dari 49 Pegawai Negeri Sipil dan 33 Pegawai Tidak Tetap. Pegawai Negeri Sipil yang paling banyak jumlahnya adalah di Bagian Tata Usaha sebanyak 32,65% dan Pegawai Tidak Tetap yang paling banyak pada Bagian Penanggung Jawab UKP Kefarmasian dan Laboratorium sebanyak 57,58%.

Selanjutnya, pada Tabel 1.4 dapat dilihat tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Nanga Tayap Tahun 2017-2019.

**Tabel 1.4  
Puskesmas Nanga Tayap  
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil  
Tahun 2017-2019**

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HK x JP	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Tanpa Keterangan		
2017	288	56	16.128	79	179	20	278	1,72
2018	290	58	16.820	74	548	60	682	4,05
2019	290	56	16.240	59	134	15	208	1,28

Sumber: Puskesmas Nanga Tayap Kabupaten Ketapang, 2020

Tingkat absensi atau ketidakhadiran dapat dihitung dengan menggunakan rumus Hasibuan (2016:51) sebagai berikut:

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa tingkat absensi pada Tahun 2017 sampai dengan 2019 berfluktuasi. Tingkat absensi pada Tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 135,46%, dan pada Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 68,39%.

Menurut Priansa (2018:236): "Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut".

Menurut Priansa (2018:295):

Ketidakhadiran adalah fenomena yang dapat menurunkan efektivitas dan efisiensi organisasi dengan meningkatkan biaya pegawai. Pada banyak pekerjaan, pengganti diperlukan untuk setiap pegawai yang sedang tidak masuk. Pegawai tetap dibayar, hal ini menyebabkan meningkatnya biaya untuk pegawai pengganti. Jika tingkat ketidakhadiran pegawai tinggi, biaya juga bisa tinggi.

Selanjutnya, pada Tabel 1.5 dapat dilihat rata-rata nilai prestasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Puskesmas Nanga Tayap Kabupaten Ketapang Tahun 2017-2019.

**Tabel 1.5**  
**Puskesmas Nanga Tayap**  
**Rata-rata Nilai Prestasi Pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2017-2019**

Tahun	Rata-rata Prestasi	Sebutan
2017	87,35	Baik
2018	85,36	Baik
2019	88,36	Baik

Sumber: Puskesmas Nanga Tayap Kabupaten Ketapang, 2020

Pada Tabel 1.5 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata prestasi Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Nanga Tayap pada Tahun 2017 sampai dengan 2019 berfluktuasi. Nilai rata-rata prestasi pegawai pada Tahun 2018 mengalami

penurunan sebesar 2,28%. Sedangkan pada Tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 3,51%.

Menurut Robbins (2001:24) dalam Sutrischastini (2015): bahwa "Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi".

Menurut Khan *et. Al.* (2010) dalam Busro (2018:75): berpendapat bahwa "Komitmen organisasi berhubungan sangat erat dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi seseorang, akan mampu meningkatkan kinerja, dan sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut".

Podsakoff dan MacKenzei, 1997 dalam Titisari (2014:4) "Individu yang menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki kinerja lebih baik dan menerima evaluasi kinerja yang lebih tinggi dari organisasinya".

Hasil dari wawancara yang dilakukan dengan Kepala Tata Usaha Puskesmas Nanga Tayap, diperoleh informasi bahwa masih sangat minimnya pegawai di Bagian Rawat Inap. Dan para pegawai bahkan sering tidak masuk kerja meskipun jumlah pegawainya sangat minim, sehingga mengharuskan pegawai di Bagian Rawat Jalan harus turun langsung dan ikut membantu pekerjaan pegawai di Bagian Rawat Inap.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional**

**Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Nanga Tayap Kabupaten Ketapang”.**

**B. Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Apakah motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Nanga Tayap Kabupaten Ketapang”.

**C. Pembatasan Masalah**

Agar pembahasan ini sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka penulis membatasi masalah penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Variabel motivasi dalam penelitian ini dibatasi pada:
  - a. Kebutuhan fisiologis
  - b. Kebutuhan rasa aman
  - c. Kebutuhan untuk disukai
  - d. Kebutuhan harga diri
  - e. Kebutuhan pengembangan diri
2. Variabel Komitmen organisasional dalam penelitian ini dibatasi pada:
  - a. Komitmen afektif
  - b. Komitmen normatif
  - c. Komitmen berkelanjutan
3. Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam penelitian ini dibatasi pada:

- a. *Altruism*
- b. *Conscientousnes*
- c. *Sportmanship*
- d. *Courtesy*
- e. *Civic Virtue*

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Nanga Tayap Kabupaten Ketapang.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk mengembangkan dan menerapkan teori yang diperoleh selama belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak, terutama yang berhubungan dengan ruang lingkup yang diteliti yaitu motivasi, komitmen organisasional, dan *Organizational Citizenship Behavior*.

##### 2. Bagi Puskesmas

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Puskesmas Nanga Tayap, untuk mengambil keputusan dalam meningkatkan motivasi dan komitmen organisasional serta *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Nanga Tayap Kabupaten Ketapang.

### 3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan agar menjadi bahan referensi bagi mahasiswa atau peneliti dalam menyusun karya ilmiah yang mengambil topik yang sama.

## F. Kerangka Pemikiran

Robbins (2006) dalam Priansa (2018:201) menyatakan bahwa: “Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan”. Sedangkan Robbins dan Coulters (1999) dalam Titisari (2014:28) menyatakan bahwa: “Motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan tingkat-tingkat usaha yang tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi sebagaimana dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu”.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow dalam Priansa (2018:206) menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)  
Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual.
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*)  
Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial (*Social Needs*)  
Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan (*Esteem Needs*).  
Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan aktualisasi, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization Needs*)

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Robbins (2003) dalam Suparyadi (2015:451) mendefinisikan bahwa: “Komitmen sebagai suatu keadaan di mana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi”.

Komitmen organisasi bersifat multidimensi, oleh karena itu Mayer dan Allen (1990) dalam Suparyadi (2015:452-453) mengidentifikasi tiga model dimensi dari komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen afektif

Adalah tingkat keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari tempat atau organisasi lain. Semakin nyaman dan tinggi manfaat yang dirasakan oleh anggota, maka komitmennya akan semakin tinggi pula. Indikator adanya komitmen yang makin tinggi ini dapat dicermati pada adanya penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi, perilaku kerja anggota yang cenderung melebihi tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara formal, misalnya membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, mengajukan gagasan-gagasan untuk perbaikan dan kemajuan organisasi, membela kepentingan organisasi dari serangan pihak lain, dan sebagainya. Anggota yang memiliki komitmen afektif tinggi akan cenderung tetap bertahan berada di organisasinya sekarang sampai ia tidak diperlukan lagi oleh organisasi karena usia atau pensiun.

2. Komitmen normatif

Adalah tingkat keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Dalam komitmen normatif ini, anggota tetap bertahan dan berkontribusi terhadap organisasi karena didorong oleh adanya kewajiban moral untuk memenuhi kontrak psikologis yang telah mereka sepakati dengan organisasi, yaitu bahwa anggota memiliki kewajiban untuk melakukan upaya-upaya tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya karena mereka telah menerima imbalan dari organisasi. Anggota dengan komitmen normatif yang tinggi memiliki kecenderungan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh

organisasi. Anggota dengan komitmen normatif merasa bahwa mereka tidak memperoleh manfaat lebih selain apa yang telah disepakatinya dalam kontrak psikologis dengan organisasi, dan mereka ingin tetap bertahan dalam organisasi.

### 3. Komitmen berkelanjutan

Adalah tingkat keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang mereka tanggung sebagai konsekuensi apabila keluar dari organisasi. Dalam komitmen berkelanjutan, anggota akan mengalkulasi rasio antara manfaat yang mereka peroleh dengan pengorbanan atas keterlibatannya dalam organisasi. Apabila rasio yang diperoleh lebih tinggi dari pada apabila mereka keluar dari organisasi atau bekerja di tempat atau organisasi lain maka anggota akan memiliki daya tahan atau berkomitmen pada organisasinya yang sekarang. Sebaliknya, apabila rasionalnya lebih rendah dari pada apabila anggota keluar dari organisasinya yang sekarang maka komitmennya akan rendah, dan sangat mungkin anggota ini akan keluar dari organisasinya yang sekarang.

Dyne, dkk (1995) dalam Titisari (2014:6) mengusulkan konstruksi dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu: “Perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau cenderung menguntungkan organisasi, secara sukarela dan melebihi apa yang menjadi tuntutan peran”.

Menurut Organ *et al.* (1998) dalam Titisari (2014:7-8) dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai berikut:

#### 1. *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

#### 2. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

#### 3. *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif di antara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerjasama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

#### 4. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.

#### 5. *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

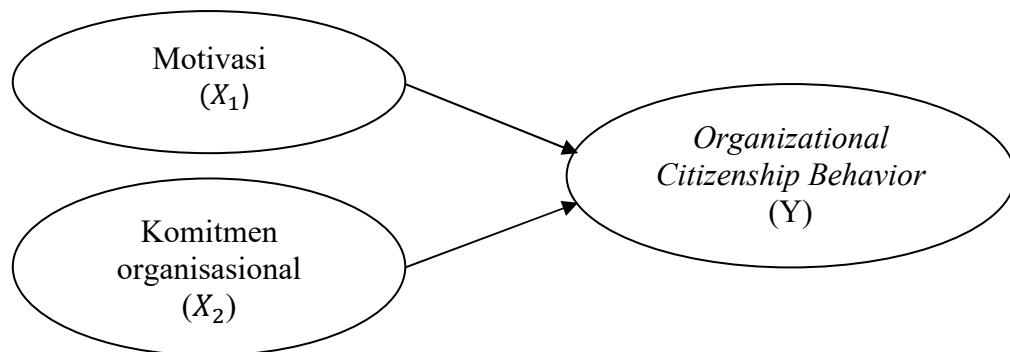
Penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wulandari dan Prayitno (2017) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening”, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Kepuasan kerja menjadi faktor dominan dalam membentuk komitmen organisasi yang berdampak pada OCB.
2. Raharjo (2016) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru SMA Pada SMA Negeri 1 Tenggarong”, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Variabel kepribadian merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

3. Putrana, dkk (2016) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Gelora Persada Mediatama Semarang”, menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational Citizenship Behavior (OCB)*, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *organizational Citizenship Behavior (OCB)*, kemudian yang terakhir yaitu kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gelora Persada Mediatama.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**  
**Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisational terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Nanga Tayap Kabupaten Ketapang**



## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2017:15): “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”.

### **2. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan dua macam data yaitu:

#### a. Data Primer

Menurut Siregar (2017:): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan”.

Adapun cara mendapatkan data primer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2012:137): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Penulis

melakukan tanya jawab langsung dengan Kepala Tata Usaha Puskesmas Nanga Tayap Kabupaten Ketapang.

## 2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner diberikan kepada responden yang merupakan PNS di Puskesmas Nanga Tayap Kabupaten Ketapang.

## b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37): ”Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: jumlah pegawai menurut bagian, absensi pegawai, daftar nominatif penilaian sasaran kerja pegawai dan jumlah pasien di Puskesmas Nanga Tayap Kabupaten Ketapang.

## 3. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Sugiyono (2012:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Nanga Tayap Kabupaten Ketapang Tahun 2020 yang berjumlah 49 pegawai.

### b. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2012:85): “*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jadi sampel penelitian di Puskesmas Nanga Tayap Tahun Kabupaten Ketapang 2020 berjumlah 49 pegawai.

## 4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:38): “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini menggunakan dua variabel antara lain:

### a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2012:39): “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasional ( $X_2$ ).

### b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2012:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel

bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

## 5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2012:93): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan menggunakan skala likert ini, peneliti dapat mengukur kesetujuan dan ketidak setujuan responden mengenai motivasi, komitmen organisasional, dan OCB di Puskesmas Nanga Tayap Kabupaten Ketapang yang terdiri dari lima (5) kategori yaitu:

**Tabel 1.6**  
**Skala Pengukuran Variabel Penelitian**

No	Alternatif jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

## 6. Teknik Analisis Data

### a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut:

#### 1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*)”. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Menurut Siregar (2017:77) suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila:

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3.
- b) Koefisien korelasi *product moment* > r-tabel ( $\alpha$  ;  $n - 2$ )  $n =$  jumlah sampel.
- c) Nilai  $sig \leq \alpha$ .

## 2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *alpha cronbach*. Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabel bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,6$ ”.

## b. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016:154): “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Uji normalitas dalam penelitian

ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a) Jika  $\text{sig.} \leq 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal.
- b) Jika  $\text{sig.} > 0,05$ , maka data berdistribusi normal.

## 2) Uji Linieritas

Menurut Ghazali (2016:159) : “Uji Linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak”. Uji linieritas dilakukan dengan *Test for Linearity*. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $\text{sig deviation from linearity} > 0,05$  terdapat hubungan yang linier.
- b. Jika nilai  $\text{sig deviation from linearity} \leq 0,05$  tidak terdapat hubungan linier.

## 3) Uji Multikolonieritas

Menurut Ghazali (2016:103): “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen”.

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Ghazali (2016:103-104): “Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai  $\text{Tolerance} \leq 0,10$  dan nilai  $\text{VIF} \geq 10$ ”.

### c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2017:405): “Regresi berganda merupakan alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*)”. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Komitmen Organisasional

### d. Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2017:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan metode *pearson product moment*.

Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel digunakan kriteria yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.7**  
**Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,020 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Siregar (2017:337)

e. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Siregar (2017:338): “Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangannya yang diberikan oleh sebuah atau lebih variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

f. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Siregar (2017:408): “Tujuan dilakukannya pengujian hipotesis terhadap penerapan metode regresi linier berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara motivasi (X1) dan komitmen organisasional (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)”. Langkah-langkah dalam uji simultan (uji F) adalah sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara motivasi dan komitmen organisasional terhadap OCB.

$H_a$  = Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara motivasi dan komitmen organisasional terhadap OCB.

2) Menentukan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05.

3) Menentukan F hitung dan F tabel

a) Menentukan F hitung

Nilai F hitung diperoleh dengan menggunakan *software* SPSS 23 *for windows*.

b) Menentukan F tabel

Hasil uji (F hitung) akan dibandingkan dengan F tabel. Nilai F tabel diperoleh dengan melihat  $df_1$  ( $var-1=3-1=2$ ) dan  $df_2$  ( $n-k-1=49-2-1=46$ ) dengan  $\alpha = 5\%$ , maka nilai F tabel dapat dilihat pada Tabel Distribusi F untuk probabilitas 0,05 yang ada pada baris ke 46 yaitu sebesar 3,20.

4) Kaidah pengujian

a) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

b) Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

g. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Siregar (2017:410): “Tujuan dilakukannya uji signifikan secara parsial dua variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*) adalah untuk mengukur secara terpisah dampak yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas (*independent*) terhadap

variabel tak bebas (*dependent*)". Langkah-langkah dalam uji t adalah sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis

a) Pengaruh Variabel Motivasi secara Parsial terhadap OCB

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap OCB.

$H_a$  = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap OCB.

b) Pengaruh Variabel Komitmen Organisasional secara Parsial terhadap OCB

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komitmen organisasional terhadap OCB.

$H_a$  = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komitmen organisasional terhadap OCB.

2) Menentukan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05

3) Menentukan t hitung dan t tabel

a. Menentukan t hitung

Nilai t hitung diperoleh dengan menggunakan *software SPSS 23 for windows*.

b. Menentukan t tabel

Hasil uji (t hitung) akan dibandingkan dengan t tabel. Nilai t tabel diperoleh dengan melihat signifikansi 0,05 dengan derajat

kebebasan (dk) =  $n - 2 = 49 - 2 = 47$ , maka nilai t tabel adalah sebesar 2,01290.

4) Kaidah pengujian

- a) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 39-48, berjenis kelamin perempuan, berpendidikan D3, memiliki golongan/ruang II/c, bagian tata usaha, memiliki masa kerja selama 11-20 tahun, , penghasilan per bulan Rp.3.000.000,00–Rp.3.999.999,00, sudah menikah, dan memiliki tanggungan 3 orang.
2. Persamaan regresi linier berganda adalah:  $Y = 0,750 + 0,878X_1 - 0,068X_2$
3. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,983. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel motivasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y).
4. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai ( $R^2$ ) sebesar 0,966. Hal ini berarti bahwa bahwa 96,6% *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan oleh motivasi dan komitmen organisasional, sedangkan sisanya sebesar 3,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F hitung 650,831 > F tabel 3,20, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan

(bersama-sama) antara motivasi dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

6. Hasil uji parsial (uji t) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai t hitung variabel motivasi (X1) sebesar  $35,492 > t$  tabel  $2,01290$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
- b. Nilai t hitung variabel komitmen organisasional (X2) sebesar  $-1,465 < 1,678$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,150 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi Puskesmas di Nanga Tayap sebagai berikut :

1. Puskesmas Nanga Tayap sebaiknya lebih memberikan perhatian yang dilakukan oleh atasan dengan cara, memberikan sebuah penghargaan atau apresiasi kepada pegawai yang telah membuktikan prestasi kerjanya dengan baik dan juga yang telah berkontribusi untuk Puskesmas, dengan begitu para pegawai akan merasa puas dan melakukan peran yang lebih untuk Puskesmas.

2. Menimbulkan rasa persaudaraan yang lebih akrab atau lebih kekeluargaan, dengan begitu pegawai akan merasa termotivasi untuk bekerja dengan susana yang harmonis.
3. Para pegawai lebih menanamkan rasa untuk memiliki komitmen yang tinggi, sehingga bisa bekerja lebih giat dan terlibat memberikan masukan dalam bentuk inovasi pengembangan organisasi.
4. Puskesmas Nanga Tayap dapat memperhatikan hubungan antar pegawai untuk menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* Puskesmas haruslah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman antar pegawai agar teciptanya sikap sukarela terhadap teman sekerjanya, jika sikap sukarela sudah terwujud antar pegawai maka ini akan sangat berdampak baik untuk Puskesmas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujianti, dan I Wayan Mudiartha Utama. 2012.
- Manajemen Sumber Daya Manusia.** Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. **Teori-Teori Manajemen Sumber daya Manusia.** Penerbit Prenadamedia Group. Jakarta.
- Edison, Emron, Yohhny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Badan Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Putrana, Yoga, Azis Fathoni dan Moh Mukeri Warso. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management.* Vol 2, 46-59.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Badan penerbit Alfabeta. Bandung.
- Pemerintah Indonesia. 2014. Undang-undang No 75 Tahun 2014 Yang Mengatur Tentang Kesehatan Republik Indonesia, Lembaran RI Tahun 2014 No. 75. Jakarta : Sekretariat Negara.
- Raharjo, Sugeng. 2016. Pengaruh Motivasi dan Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru SMA pada SMA Negeri 1 Tanggerang. *JEMI.* Vol 16, 46-58.
- Suparyadi. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** CV Andi Offset. Yogyakarta
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.** CV Alfabeta. Bandung.
- Siregar, Syofian. 2017 **Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif.** PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Titisari, Purnamie. 2014. **Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.** Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Wulandari, Di Astuti dan Agus Prayitno. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis,* 2 (1), 46 - 57.



**KUESIONER**  
**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL**  
**TERHADAP OCB (*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*)**  
**PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PUSKESMAS NANGA TAYAP**  
**KABUPATEN KETAPANG**

Sehubungan dengan penyelesaian penulisan skripsi, maka dengan hormat saya :

Nama : Natalia Dese Arianti  
NIM : 151310582  
Program Studi : Manajemen (S1)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas : Muhammadiyah Pontianak

memohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) yang saya ajukan ini secara jujur dan terbuka.

Daftar pertanyaan saya ajukan semata-mata untuk keperluan penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan jenjang Strata satu (S1) pada Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka kebenaran dan kelengkapan jawaban yang Saudara/i berikan membantu penulis, dan selanjutnya menjadi masukan yang bermanfaat bagi hasil penelitian yang penulis lakukan. Atas partisipasi Saudara/i dalam mengisi daftar pertanyaan atau kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

**A. Petunjuk Pengisian**

1. Isilah data Saudara/i pada bagian data responden sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
2. Isilah jawaban atas setiap pertanyaan yang disediakan dengan memberikan tanda silang (X) atau centang( ✓ ) pada kolom yang telah disediakan dengan baik dan benar sesuai dengan kondisi yang Saudara/i rasakan.
3. Pilihlah jawaban atas pertanyaan yang diajukan terdiri dari :
  - a. STS : Sangat Tidak Setuju
  - b. TS : Tidak Setuju
  - c. KS : Kurang Setuju
  - d. S : Setuju
  - e. SS : Sangat Setuju
4. Atas kesediaan dan bantuan dalam menjawab kuesioner saya ucapkan terimakasih.

**B. Identitas Responden**

1. Nama : .....
2. No Hp : .....
3. Usia : .....
4. Jenis Kelamin : .....
5. Pendidikan Terakhir : .....
6. Golongan/Ruang : .....
7. Bagian : .....
8. Masa Kerja : .....
9. Penghasilan Per Bulan : .....
10. Status Perkawinan : .....
11. Jumlah Tanggungan : .....

### C. Daftar Pertanyaan

No	<b>A. Variabel Motivasi</b>	<b>Pilihan Jawaban</b>				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya sangat termotivasi untuk bekerja karena kebutuhan sehari-hari saya terpenuhi.					
2	Saya sangat termotivasi untuk bekerja karena kebutuhan pendidikan anak saya terpenuhi.					
	<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>	SS	S	KS	TS	STS
3	Saya termotivasi dalam bekerja karena pemimpin saya sangat menyenangkan.					
4	Rekan kerja saya sangat menyenangkan sehingga saya bekerja dengan nyaman.					
5	Saya senang bekerja karena didukung dengan lingkungan kerja yang aman.					
6	Masa depan terjamin karena di tempat saya bekerja ada jaminan pensiun.					
	<b>Kebutuhan Untuk disukai</b>	SS	S	KS	TS	STS
7	Pemimpin sangat memperhatikan pekerjaan yang saya kerjakan.					
8	Pemimpin saya selalu memberikan perhatian personal tentang persoalan pribadi yang saya hadapi.					
9	Pemimpin tidak membeda-bedakan pegawai, semua diperlakukan sama.					
10	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja.					
	<b>Kebutuhan Harga Diri</b>	SS	S	KS	TS	STS
11	Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi pegawai.					
12	Pimpinan saya memperlakukan pegawainya dengan baik.					
13	Pimpinan saya memperlakukan pegawainya dengan sopan.					
	<b>Kebutuhan Pengembangan Diri</b>	SS	S	KS	TS	STS
14	Pimpinan memfasilitasi untuk pengembangan diri pegawainya.					
15	Pimpinan saya selalu memberi dukungan penuh kepada pegawai untuk pengembangan diri.					

<b>No</b>	<b>B. Komitmen Organisasional</b>	<b>Pilihan Jawaban</b>				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya akan merasa senang menghabiskan sisa karir saya di Puskesmas Nanga Tayap.					
2	Nilai-nilai yang berlaku di Puskesmas ini sangat cocok dengan saya.					
3	Saya merasa masalah yang terjadi di Puskesmas menjadi permasalahan saya juga.					
4	Saya merasa terikat secara emosional dengan Puskesmas ini.					
	<b>Komitmen Normatif</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
5	Tetap bekerja di Puskesmas ini merupakan kewajiban moral bagi saya.					
6	Saya selalu bekerja dengan sungguh-sungguh demi kemajuan Puskesmas ini.					
7	Saya tidak pernah berpikir untuk berhenti menjadi Pegawai Negeri Sipil.					
8	Saya tidak akan keluar dari Pegawai Negeri Sipil meskipun diterima bekerja di tempat lain.					
	<b>Komitmen Berkelanjutan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
9	Sulit meninggalkan Puskesmas Nanga Tayap meski saya sangat ingin melakukannya.					
10	Jika saya keluar dari Puskesmas Nanga Tayap maka kerugian yang saya alami lebih besar dari pada manfaat yang saya dapatkan.					
11	Tetap bekerja di Puskesmas ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya.					
12	Saya memiliki sedikit pilihan jika keluar dari puskesmas ini.					
13	Saya khawatir jika berhenti dari pekerjaan ini tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa.					

<b>No</b>	<b>C. OCB (Organizational Citizenship Behavior)</b>	<b>Pilihan Jawaban</b>				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	<b>Altruism</b>					
1	Saya dengan senang hati membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan.					
2	Saya siap menggantikan rekan kerja yang tidak masuk.					
3	Saya bersedia bekerja lembur untuk membantu					

	rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya meskipun saya tidak mendapat imbalan.					
	<b><i>Conscientiousness</i></b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
4	Saya selalu menyelesaikan tugas lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan.					
5	Saya akan datang ke Puskesmas lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.					
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan di Puskesmas ini.					
	<b><i>Sportsmanship</i></b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
7	Saya akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi di Puskesmas Nanga Tayap.					
8	Saya tidak pernah mengeluh tentang kebijakan yang diterapkan di Puskesmas Nanga Tayap.					
9	Saya lebih mengutamakan kepentingan Puskesmas Nanga Tayap meskipun akan mengorbankan kepentingan pribadi.					
	<b><i>Courtesy</i></b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
10	Saya selalu bersedia bertukar pikiran dengan rekan kerja.					
11	Saya sangat menghargai pendapat rekan kerja					
12	Saya selalu mengingatkan teman saya agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya.					
13	Saya sering berdiskusi dengan rekan kerja terkait masalah pekerjaan.					
	<b><i>Civic Virtue</i></b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
14	Saya selalu mengikuti kegiatan yang diadakan di Puskesmas Nanga Tayap.					
15	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					
16	Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.					
17	Saya sering memberikan masukan-masukan untuk kebaikan Puskesmas ini.					

**LAMPIRAN 2****Karakter Responden**

No	Nama	No Hp	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Bagian	Golongan /Ruang	Masa Kerja	Pendapatan Perbulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
1.	Yupita	081256251828	58	Perempuan	S1	Kepala Puskesmas Nanga Tayap	,III/d	35	Rp.4.999.999	Menikah	-
2.	Fety pujawaty		35	Perempuan	S1	Kepala TU	III/d	30	Rp.4.999.999	Menikah	4
3.	Yuli Fatmawati		41	Perempuan	S1	Dokter Umum	III.c	10	Rp.4.000.000	Menikah	1
4.	Arimi Tina		40	Perempuan	D3	Bidan	III/a	11	Rp.4.000.000	Menikah	2
5.	Liva Fernita		36	Perempuan	S1	Dokter Pertama	II/d	10	Rp.3.000.000	Menikah	2
6.	Musjahirin Agil		38	Laki-laki	D3	Perawat	IIIc	10	Rp.4.000.000	Menikah	3
7.	Eti Susanti		42	Perempuan	D3	Bidan	II/c	14	Rp.4.000.000	Menikah	4
8.	Sri Daru Kartika		36	Perempuan	S1	Apoteker	IIIc	10	Rp.3.000.000	Menikah	3
9.	Kurniasih		41	Perempuan	S1	Pelaksana Gizi	IIc	17	Rp.3.000.000	Menikah	5
10.	Nina Martini		43	Perempuan	D3	Bidan	IIc	13	Rp.3.000.000	Menikah	4
11.	Eris Suanda		44	Laki-laki	D3	perawat	IIId	23	Rp.4.000.000	Menikah	3
12.	Samin		46	Laki-laki	D3	Perawat	III/c	25	Rp.4.000.000	Menikah	2
13.	Zubaida		55	Perempuan	S1	perawat	III/d	32	Rp.4.000.000	Menikah	4

14.	Taibah		51	Perempuan	S1	perawat	III/d	31	Rp.4.000.000	Menikah	3
15.	Marsia Anita		43	Perempuan	D3	Bidan	Ic	13	Rp.3.000.000	Menikah	2
16.	Syarif Al-Azhar		51	Laki-laki	S1	Perawat	III/d	31	Rp.4.999.999	Menikah	2
17.	Arif Rahman		37	Laki-laki	D3	Perawat	IIId	9	Rp.4.999.999	Menikah	2
18.	Hasman		45	Laki-laki	D3	Perawat	Ic	23	Rp.3.000.000	Menikah	3
19.	Kristina Aniwati		42	Perempuan	D3	Bidan	IIId	18	Rp.4.000.000	Menikah	3
20.	Nobertus		31	Laki-laki	D3	Perawat	Ic	6	Rp.3.000.000	Belum menikah	-
21.	Yahsa		35	Laki-laki	S1	Perawat	III/c	12	Rp.2.999.999	Menikah	3
22.	Emmy Ilmayanti		41	Perempuan	D3	Bidan	IIIB	22	Rp.4.000.000	Menikah	3
23.	Ade Yusuf		39	Laki-laki	S1	Perawat	III/c	23	Rp.3000.000	Menikah	1
24.	Budianto		42	Laki-laki	D3	Perawat	IIa	10	Rp.2.999.999	Menikah	3
25.	Jesika Oktaviani		41	Perempuan	D3	Bidan	II/c	18	Rp.3.000.000	Menikah	2
26.	Nurul Susanto		50	Laki-laki	S1	Perawat	II/c	18	Rp.3.000.000	Menikah	4
27.	Juswin		42	Laki-laki	D3	Perawat	III/c	21	Rp.2.999.999	Menikah	4
28.	Heru Riwana		38	Laki-laki	S1	Perawat gigi	III.a	12	Rp.3.999.999	Menikah	3
29.	Eka Ernawati		37	Perempuan	S1	Perawat	IIla	15	Rp.3.999.999	Menikah	2
30.	Yuni		33	Perempuan	D3	Bidan	Ic	10	Rp.3.000.000	Menikah	1
31.	Ice Kristina		30	Perempuan	D3	Bidan	Ic	15	Rp.3.000.000	Menikah	3

32.	Anggi Juliandini		37	Perempuan	D3	Bidan	Ic	10	Rp.3.000.000	Menikah	2
33.	Maria Yana		45	Perempuan	D3	Bidan	II/c	18	Rp.3.000.000	Menikah	3
34.	Susi Verawati		42	Perempuan	D3	Bidan	II/c	18	Rp.2.999.999	Menikah	4
35.	Vina Ariska		41	Perempuan	D3	Bidan	Ic	15	Rp.2.999.999	Menikah	3
36.	Riska Duniaria		46	Perempuan	S1	Bidan	Ic	20	Rp.3.000.000	Menikah	4
37.	Dwi Andini		43	Perempuan	D3	Bidan	III/c	18	Rp.2.000.000	Menikah	4
38.	Siska Saputri. F		35	Perempuan	D3	Bidan	IIId	14	Rp.4.000.000	Menikah	1
39.	Rupina		47	Perempuan	D3	Bidan		9	Rp.2.999.999	Menikah	5
40.	Ririn Endang. S		33	Perempuan	D3	Bidan	IIId	12	Rp.4.000.000	Menikah	2
41.	Cahyani oktavia		35	Perempuan	D3	Bidan	IIIC	6	Rp.3.000.000	Menikah	1
42.	Darmawati		29	Perempuan	D3	Bidan	IIId	9	Rp.3.999.000	Belum menikah	-
43.	Lina Saron. P		45	Perempuan	S1	Perawat	III/d	17	Rp.2.999.999	Menikah	3
44.	Feby Julianti		31	Perempuan	D3	Bidan	IIIC	12	Rp.2.000.000	Menikah	4
45.	Nur Aflah		44	Perempuan	D3	Bidan	IIIC	14	Rp.2.000.000	Menikah	3
46.	Eka Purnamasari		31	Perempuan	D3	Bidan	Ic	9	Rp.2.000.000	Menikah	1
47.	Megawati		36	Perempuan	D3	Bidan	III	10	Rp.3.000.000	Menikah	2
48.	Masithah		39	Laki-laki	S1	Perawat	II/d	20	Rp.3.999.999	Menikah	1
49.	Kristina aniwati		42	Perempuan	D3	Bidan	II/d	18	Rp.3.000.000	Menikah	5

**LAMPIRAN 3**

No	Varibel Motivasi														Total	Rata-rata	
	Keutuhan Fisiologis		Kebutuhan Rasa Aman				Kebutuhan Untuk disukai				Kebutuhan Harga Diri			Kebutuhan Pengembangan Diri			
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.0	X1.1	X1.1	X1.1	X1.1	X1.1	X1.1	X1.1
1.	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	54	3,6
2.	4	4	3	3	4	5	3	1	3	4	4	4	4	4	4	75	5
3.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	4
4.																	4,66666
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	7
5.	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	75	5
6.																	3,93333
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	3
7.																	4,13333
	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	3
8.																	3,86666
	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	58	7
9.																	4,33333
	5	5	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	65	3
10.																	4,26666
	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	64	7
11.																	3,93333
	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	59	3
12.																	4,46666
	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	67	7

13.	5	5	4	4	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	66	4,4
14.	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	54	3,6
15.	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	66	4,4
17.																	4,06666	
	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	61	7	
18.																	4,86666	
	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	7	
19.																	4,33333	
	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	65	3	
20.																	4,13333	
	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	62	3	
21.																	4,86666	
	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	73	7	
22.																	4,53333	
	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	68	3	
23.																	3,73333	
	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	56	3	
24.	4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	60	4	
25.																	4,93333	
	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	74	3	
26.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66	4,4	
27.	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	62	4,13333	
																	3	
28.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	59	3,93333	
																	3	
29.	2	2	4	4	5	2	4	3	4	5	5	5	4	5	5	64	4,26666	
																	7	
30.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	65	4,33333

																			3
31.	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	63	4,2	
32.	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	65	4,33333 3		
33.	4	5	4	5	4	5	4	2	4	4	5	5	4	4	4	62	4,13333 3		
34.	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	55	3,66666 7		
35.	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	74	4,93333 3		
36.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	59	3,93333 3		
37.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	59	3,93333 3		
38.	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	60	4		
39.	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	60	4		
40.	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	70	4,66666 7		
41.	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	63	4,2		
42.	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	4,13333 3		
43.	5	5	2	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	56	3,73333 3		
44.	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	64	4,26666 7		
45.	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	63	4,2		
46.	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	62	4,13333 3		



**LAMPIRAN 4**

No	Varibel Komitmen Organisasional												Total	Rata-rata		
	Komitmen Afektif				Komitmen Normatif				Komitmen Berkelanjutan							
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.13				
1.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4		
2.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5		
3.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	4,0769		
4.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	4,0769		
5.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4		
6.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	4,0769		
7.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	52	4		
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4		
9.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4		
10.	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	52	4		
11.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3,6923		
12.	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	52	4		
13.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3,6923		
14.	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	52	4		
15.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4		
16.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	3,9231		
17.	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	52	4		
18.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	4,1538		
19.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	3,5385		
20.	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	52	4		
21.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	3,7692		
22.	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	52	4		

23.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
24.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
25.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
26.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	3,8462
27.	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	52	4
28.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
30.	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	49	3,7692
31.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
32.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
33.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	55	4,2308
34.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
35.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
36.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	50	3,8462
37.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
38.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	50	3,8462
39.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
40.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	4,1538
41.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
42.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
43.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
44.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
45.	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	56	4,3077
46.	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	59	4,5385
47.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
48.	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	50	3,8462
49.	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	5	5	54	4,1538

**LAMPIRAN 5**

No	Varibel OCB ( <i>Organizational Citizenship Behavior</i> )																Total	Rata-rata	
	Altruism			Conscientiousness			Sportsmanship			Courtesy				Civic Virtue					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	73	4,294
1.	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	60	3,529
2.	4	4	3	3	3	5	3	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	84	4,941
3.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	68	4
4.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	4,647
5.	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	82	4,824
6.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	68	4
7.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	4,118
8.	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	65	3,824
9.	5	5	3	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	74	4,353
10.	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	72	4,235
11.	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	68	4
12.	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	78	4,588
13.	5	5	4	4	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	78	4,588
14.	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	61	3,588
15.	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	5	74	4,353
16.	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	69	4,059
17.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	80	4,706
18.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	74	4,353
19.	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	4,118
20.	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	82	4,824
21.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	74	4,353
22.	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	3	61	3,588
23.	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	67	3,941

24.	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	83	4,882
25.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	72	4,235
26.	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	71	4,176	
27.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	73	4,294	
28.	2	2	4	4	4	2	4	3	4	5	5	5	4	5	3	4	5	65	3,824		
29.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	71	4,176	
30.	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	73	4,294	
31.	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	4,118	
32.	4	5	4	5	4	5	4	2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	75	4,412	
33.	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	70	4,118	
34.	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	3,647	
35.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	82	4,824	
36.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	68	4	
37.	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	65	3,824	
38.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	3,941	
39.	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4	
40.	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	75	4,412		
41.	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	69	4,059		
42.	5	5	2	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	4,118	
43.	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	63	3,706	
44.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	4,118	
45.	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	68	4	
46.	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	68	4	
47.	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	3,765	
48.	4	1	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	64	3,765	
49.	4	3	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	3	5	4	71	4,176		

## LAMPIRAN 6

## **UJI VALIDITAS MOTIVASI (X1)**

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7 x1.8 x1.9 x1.10 x1.11 x1.12 x1.13 x1.14 x1.15 x1r  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Correlations



x1.9 Pearson Correlation	,270	,231	,650**	,408**	,028	,134	,408**	,673**	1	,469**	,719**	,562**	,465**	,540**	,371**	,768**
Sig. (2-tailed)	,060	,111	,000	,004	,848	,358	,004	,000		,001	,000	,000	,001	,000	,009	,000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x1.1 Pearson 0 Correlation	,007	,094	,598**	,524**	,270	,041	,438**	,423**	,469**	1	,666**	,569**	,109	,370**	,362*	,588**
Sig. (2-tailed)	,964	,521	,000	,000	,060	,782	,002	,002	,001		,000	,000	,454	,009	,011	,000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x1.1 Pearson 1 Correlation	,156	,235	,467**	,374**	,078	,257	,375**	,604**	,719**	,666**	1	,740**	,337*	,631**	,369*	,753**
Sig. (2-tailed)	,285	,104	,001	,008	,593	,075	,008	,000	,000	,000		,000	,018	,000	,009	,000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x1.1 Pearson 2 Correlation	-,076	-,007	,338*	,298*	,078	,135	,375**	,474**	,562**	,569**	,740**	1	,337*	,546**	,436**	,572**
Sig. (2-tailed)	,606	,960	,017	,038	,593	,354	,008	,001	,000	,000	,000		,018	,000	,002	,000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x1.1 Pearson 3 Correlation	,208	,171	,221	,031	-,269	,386**	,351*	,398**	,465**	,109	,337*	,337*	1	,716**	,259	,548**
Sig. (2-tailed)	,152	,241	,127	,834	,061	,006	,014	,005	,001	,454	,018	,018		,000	,073	,000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x1.1 Pearson 4 Correlation	-,032	,113	,405**	,194	-,122	,316*	,403**	,400**	,540**	,370**	,631**	,546**	,716**	1	,420**	,621**

Sig. (2-tailed)	,825	,439	,004	,182	,405	,027	,004	,004	,000	,009	,000	,000	,000		,003	,000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x1.1 Pearson Correlation	,075	,212	,507**	,347*	,171	,104	,237	,232	,371**	,362*	,369**	,436**	,259	,420**	1	,453**
Sig. (2-tailed)	,607	,144	,000	,015	,239	,477	,101	,109	,009	,011	,009	,002	,073	,003		,001
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x1r Pearson Correlation	,564**	,566**	,663**	,650**	,042	,555*	,587**	,727**	,768**	,588**	,753**	,572**	,548*	,621**	,453**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,773	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

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

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**LAMPIRAN 7****UJI VALIDITAS KE DUA MOTIVASI (X1)****CORRELATIONS**

/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.6 x1.7 x1.8 x1.9 x1.10 x1.11 x1.12 x1.13 x1.14 x1.15 x1r  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

		Correlations														
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	x1.14	x1.15	x1r
x1.1	Pearson Correlation	1	,813**	,146	,346*	,555**	,149	,292*	,270	,007	,156	-,076	,208	-,032	,075	,564**
	Sig. (2-tailed)		,000	,316	,015	,000	,308	,042	,060	,964	,285	,606	,152	,825	,607	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x1.2	Pearson Correlation	,813**	1	,247	,324*	,471**	-,006	,195	,231	,094	,235	-,007	,171	,113	,212	,566**
	Sig. (2-tailed)	,000		,087	,023	,001	,965	,180	,111	,521	,104	,960	,241	,439	,144	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x1.3	Pearson Correlation	,146	,247	1	,693**	,152	,357*	,375**	,650**	,598**	,467**	,338*	,221	,405**	,507**	,663**





Sig. (2-tailed)	,607	,144	,000	,015	,477	,101	,109	,009	,011	,009	,002	,073	,003		,001
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x1r Pearson Correlation	,564**	,566**	,663**	,650**	,555**	,587**	,727**	,768**	,588**	,753*	,572**	,548**	,621**	,453**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

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

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## LAMPIRAN 8

## **UJI VALIDITAS KOMITMEN ORGANISASIONAL (X2)**

## CORRELATIONS

/VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6 x2.7 x2.8 x2.9 x2.10 x2.11 x2.12 x2.13 x2r

/PRINT=TWOTAIL,NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

x2.4	Pearson Correlation	,266	,266	,421**	1	,489**	,414**	,483**	,528**	,321*	,055	,047	,040	-,023	,564**
	Sig. (2-tailed)	,065	,065	,003	49	,000	,003	,000	,000	,024	,709	,749	,783	,876	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x2.5	Pearson Correlation	,314*	,314*	,455**	,489**	1	,848**	,448**	,384**	,304*	,127	,109	,322*	,338*	,728**
	Sig. (2-tailed)	,028	,028	,001	,000		,000	,001	,006	,033	,385	,458	,024	,018	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x2.6	Pearson Correlation	,289*	,289*	,340*	,414**	,848**	1	,500**	,421**	,301*	,099	,085	,328*	,104	,673**
	Sig. (2-tailed)	,044	,044	,017	,003	,000		,000	,003	,036	,498	,562	,021	,478	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x2.7	Pearson Correlation	,433**	,433**	,158	,483**	,448**	,500**	1	,803**	,421**	,000	,000	,000	,000	,633**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,277	,000	,001	,000		,000	,003	1,000	1,000	1,000	1,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x2.8	Pearson Correlation	,442**	,442**	,166	,528**	,384**	,421**	,803**	1	,663**	,282*	,146	-,011	,006	,694**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,254	,000	,006	,003	,000		,000	,050	,317	,939	,965	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x2.9	Pearson Correlation	,382**	,382**	,251	,321*	,304*	,301*	,421**	,663**	1	,630**	,439**	,378**	,275	,706**
	Sig. (2-tailed)	,007	,007	,082	,024	,033	,036	,003	,000		,000	,002	,007	,056	,000



N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 9

## UJI VALIDITAS *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (Y)

## CORRELATIONS

```
/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 y17 yr  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

Sig. (2-tailed)	,446	,314		,000	,005	,623	,005	,002	,000	,000	,000	,002	,030	,061	,672	,021	,339	,000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y4 Pearson Correlation	,318*	,276	,714**	1	,445**	,249	,445**	,379**	,390**	,546**	,400**	,346*	,083	,091	,050	,423**	,098	,634**
Sig. (2-tailed)	,026	,055	,000		,001	,085	,001	,007	,006	,000	,004	,015	,573	,534	,731	,002	,504	,000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y5 Pearson Correlation	,170	,062	,396**	,445**	1	,287*	1,000**	,471**	,424**	,440**	,382**	,332*	,309*	,419**	,089	,036	-,318*	,596**
Sig. (2-tailed)	,243	,674	,005	,001		,045	,000	,001	,002	,002	,007	,020	,031	,003	,543	,807	,026	,000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y6 Pearson Correlation	,552**	,496**	,072	,249	,287*	1	,287*	,195	,137	-,033	,181	,087	,331*	,379**	,352*	,180	-,019	,527**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,623	,085	,045		,045	,178	,347	,822	,213	,550	,020	,007	,013	,217	,896	,000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y7 Pearson Correlation	,170	,062	,396**	,445**	1,000**	,287*	1	,471**	,424**	,440**	,382**	,332*	,309*	,419**	,089	,036	-,318*	,596**
Sig. (2-tailed)	,243	,674	,005	,001	,000	,045		,001	,002	,002	,007	,020	,031	,003	,543	,807	,026	,000



y12	Pearson Correlation	-,076	,023	,433**	,346*	,332*	,087	,332*	,450**	,562**	,624**	,789**	1	,337*	,450**	,115	,376**	,207	,594**
	Sig. (2-tailed)	,606	,875	,002	,015	,020	,550	,020	,001	,000	,000	,000		,018	,001	,432	,008	,154	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49		49	49	49	49	49	49
y13	Pearson Correlation	,208	,206	,311*	,083	,309*	,331*	,309*	,374**	,465**	,173	,389**	,337*	1	,612**	,307*	,372**	,049	,573**
	Sig. (2-tailed)	,152	,156	,030	,573	,031	,020	,031	,008	,001	,235	,006	,018		,000	,032	,008	,740	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49		49	49	49	49	49	49
y14	Pearson Correlation	-,009	,141	,270	,091	,419**	,379**	,419**	,383**	,513**	,234	,488**	,450**	,612**	1	,386**	,145	,129	,591**
	Sig. (2-tailed)	,953	,334	,061	,534	,003	,007	,003	,007	,000	,105	,000	,001	,000		,006	,320	,378	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49		49	49	49	49	49	49
y15	Pearson Correlation	,143	,223	,062	,050	,089	,352*	,089	,096	,279	-,103	,195	,115	,307*	,386**	1	,187	,392**	,398**
	Sig. (2-tailed)	,327	,123	,672	,731	,543	,013	,543	,510	,052	,482	,180	,432	,032	,006		,197	,005	,005
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49		49	49	49	49	49	49
y16	Pearson Correlation	,345*	,311*	,328*	,423**	,036	,180	,036	,363*	,371**	,217	,451**	,376**	,372**	,145	,187	1	,379**	,550**

Sig. (2-tailed)	,015	,030	,021	,002	,807	,217	,807	,010	,009	,134	,001	,008	,008	,320	,197		,007	,000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y17 Pearson Correlation	-,038	,132	,139	,098	-,318*	-,019	-,318*	,010	,120	-,062	,129	,207	,049	,129	,392**	,379**	1	,199
Sig. (2-tailed)	,797	,367	,339	,504	,026	,896	,026	,948	,413	,672	,377	,154	,740	,378	,005	,007		,170
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Yr Pearson Correlation	,530**	,549**	,643**	,634**	,596**	,527**	,596**	,726**	,764**	,530**	,734**	,594**	,573**	,591**	,398**	,550**	,199	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,000	,170	
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

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

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## LAMPIRAN 10

## **HASIL UJI VALIDITAS KE DUA VARIABEL *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIO (Y)***

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 yr  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Correlations

y4	Pearson Correlation	,318*	,276	,714**	1	,445**	,249	,445**	,379**	,390**	,546**	,400**	,346*	,083	,091	,050	,423**	,634**
	Sig. (2-tailed)	,026	,055	,000	49	,001	,085	,001	,007	,006	,000	,004	,015	,573	,534	,731	,002	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y5	Pearson Correlation	,170	,062	,396**	,445**	1	,287*	1,000*	,471**	,424**	,440**	,382**	,332*	,309*	,419**	,089	,036	,596**
	Sig. (2-tailed)	,243	,674	,005	,001		,045	,000	,001	,002	,002	,007	,020	,031	,003	,543	,807	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y6	Pearson Correlation	,552**	,496**	,072	,249	,287*	1	,287*	,195	,137	-,033	,181	,087	,331*	,379**	,352*	,180	,527**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,623	,085	,045		,045	,178	,347	,822	,213	,550	,020	,007	,013	,217	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y7	Pearson Correlation	,170	,062	,396**	,445**	1,000*	,287*	1	,471**	,424**	,440**	,382**	,332*	,309*	,419**	,089	,036	,596**
	Sig. (2-tailed)	,243	,674	,005	,001	,000	,045		,001	,002	,002	,007	,020	,031	,003	,543	,807	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y8	Pearson Correlation	,310*	,260	,435**	,379**	,471**	,195	,471**	1	,690**	,447**	,629**	,450**	,374**	,383**	,096	,363*	,726**
	Sig. (2-tailed)	,030	,071	,002	,007	,001	,178	,001		,000	,001	,000	,001	,008	,007	,510	,010	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y9	Pearson Correlation	,270	,233	,634**	,390**	,424**	,137	,424**	,690**	1	,445**	,694**	,562**	,465**	,513**	,279	,371**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,060	,107	,000	,006	,002	,347	,002	,000		,001	,000	,000	,001	,000	,052	,009	,000



y15	Pearson Correlation	,143	,223	,062	,050	,089	,352*	,089	,096	,279	-,103	,195	,115	,307*	,386**	1	,187	,398**
	Sig. (2-tailed)	,327	,123	,672	,731	,543	,013	,543	,510	,052	,482	,180	,432	,032	,006		,197	,005
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y16	Pearson Correlation	,345*	,311*	,328*	,423**	,036	,180	,036	,363*	,371**	,217	,451**	,376**	,372**	,145	,187	1	,550**
	Sig. (2-tailed)	,015	,030	,021	,002	,807	,217	,807	,010	,009	,134	,001	,008	,008	,320	,197		,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
yr	Pearson Correlation	,530**	,549**	,643**	,634**	,596**	,527**	,596**	,726**	,764**	,530**	,734**	,594**	,573**	,591**	,398**	,550**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,000		
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

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

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

# PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PUSKESMAS NANGA TAYAP

*Natalia Dese Arianti*

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Pontianak

Email : [ndese6969@gmail.com](mailto:ndese6969@gmail.com)

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Nanga Tayap Kabupaten Ketapang. Populasi dalam penelitian ini adalah PNS yang bekerja di Puskesmas Nanga Tayap, dengan sampel sebanyak 49 responden. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian assosiatif.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan:  $Y = 0,750 + 0,878X_1 - 0,068X_2$ . Nilai koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,983, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi dan komitmen organisasional mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PNS di Puskesmas Nanga Tayap Kabupaten Ketapang. Koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,966 yang berarti 96,6% *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan oleh Motivasi dan Komitmen Organisasional, sedangkan sisanya sebesar 3,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan menggunakan uji pengaruh simultan (Uji F) diketahui faktor motivasi ( $X_1$ ) dan faktor komitmen organisasional ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ( $Y$ ). Uji parsial (Uji t) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi ( $X_1$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ( $Y$ ), sedangkan Komiten Organisasional ( $X_2$ ) tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

**Kata kunci:** Motivasi, Komitmen Organisasional, *Organizational Citizenship*

Natalia Dese Arianti  
Universitas Muhammadiyah Pontianak

- **Pendahuluan**

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 tentang Puskesmas, menyatakan bahwa Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya promotif dan preventif, untuk

mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Puskesmas merupakan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata, dapat diterima, dan terjangkau masyarakat, dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya

yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat.

Puskesmas juga merupakan unit pelaksana teknis kesehatan di bawah supervisi Dinas Kesehatan kabupaten/kota, yang secara umum memberikan pelayanan preventif, promotif, kuratif sampai dengan rehabilitatif baik melalui Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) atau Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM). Tujuan didirikannya sebuah Puskesmas yaitu untuk meningkatkan jangkauan mutu pelayanan kesehatan bagi masyarakat di wilayah tertentu serta untuk mempermudah bagi masyarakat yang ada di kecamatan agar bisa mendapatkan pertolongan pertama sebelum menuju ke rumah sakit besar.

#### • Bahan dan Metode

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Pada Puskesmas Nanga Tayap 81 orang.

#### • Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan hal sebagai berikut:

- Responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin perempuan, berusia 39 sampai dengan 48 Tahun, berpendidikan Diploma (D3), memiliki pangkat golongan/ruang Pengaturan, II/c, memiliki masa kerja 11 sampai dengan 20 Tahun, berpenghasilan per bulan 3.000.000 sampai dengan 3.999.999, sudah menikah/kawin, dan memiliki tanggungan 3 orang.
- Hasil uji validitas pada variabel Motivasi (X1) dinyatakan tidak valid pada item X1.5 karena r

hitung lebih kecil dari 0,282, sehingga diperlukan uji validitas kedua untuk variabel Motivasi (X1). Hasil uji validitas kedua pada variabel Motivasi (X1) setelah menghilangkan item pernyataan X1.5. seluruh item dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari 0,282, dan variabel Komitmen Organisasional (X2) dinyatakan valid semua karena nilai r hitung lebih besar dari 0,282, dan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y), dinyatakan tidak valid pada item Y17 karena r hitung lebih kecil dari 0,282, sehingga diperlukan uji validitas kedua *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y), hasil uji validitas kedua pada variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) setelah menghilangkan item Y17 dinyatakan valid semua karena nilai r hitung lebih besar dari 0,282.

- Hasil uji reliabilitas, baik variabel motivasi (X1), komitmen organisasional (X2) sebagai variabel bebas dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) sebagai variabel terikat pada Puskesmas Nanga Tayap menunjukkan bahwa daftar kuesioner yang disampaikan kepada responden telah memenuhi syarat reliabilitas. Karena menunjukkan nilai *cronbach's alpha* pada setiap variabel lebih besar dari 0,60.
- Uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai signifikansi menunjukkan hasil yang lebih besar dari 0,05 yaitu 0,981.
- Hasil uji linearitas yang *signifikansi deviation from linearity*. Pada variabel Motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* yaitu  $0,740 > 0,05$  Maka dapat disimpulkan bahwa adanya

- hubungan linier secara signifikan antara variabel motivasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Dan pada hasil uji linieritas variabel Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh *signifikansi deviation from linearity*, yaitu  $0,764 > 0,05$  Maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan linier secara signifikan antara Komitmen Organisasional dengan *Organizational Citizenship Behavior*.
- Hasil uji multikolinieritas menunjukkan tidak ada korelasi antara variabel bebas, karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan dari perhitungan VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.
  - Hasil analisis regresi linier berganda nilai  $a = 1,412$  sedangkan nilai  $b_1 = 0,002$  dan nilai  $b_2 = 0,317$  sehingga persamaan regresinya:
$$Y = 0,750 + 0,878X_1 - 0,068X_2$$

Nilai  $a = 0,750$ , nilai ini menunjukkan bahwa apabila motivasi dan komitmen organisasional bernilai 0 (nol), maka nilai *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,750 satuan. Nilai koefisien regresi berganda variabel intrinsik ( $b_1$ ) sebesar 0,878, artinya jika variabel motivasi ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,878 satuan. Nilai koefisien regresi berganda variabel intrinsik ( $b_2$ ) sebesar -0,068 artinya jika variabel komitmen organisasional ( $X_2$ ) menurun sebesar 1 (satu) satuan, maka kepuasan kerja akan berkurang sebesar -0,068 satuan.

    - Nilai koefisien korelasi berganda yang diperoleh adalah sebesar 0,983 yang artinya bahwa hubungan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasional ( $X_2$ ) dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $Y$ ) karena nilainya berada pada interval 0,81 – 1,00.
    - Nilai analisis koefisien korelasi ( $R^2$ ) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,966 yang artinya bahwa kontribusi Hal ini berarti bahwa 96,6% *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan oleh Motivasi dan Komitmen Organisasional, sedangkan sisanya sebesar 3,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
    - Hasil uji pengaruh simultan (Uji F) nilai F hitung sebesar dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 sedangkan F tabel sebesar 3,20 dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai Fhitung > Ftabel, yaitu  $650,831 > 3,20$  sedangkan tingkat signifikansi dengan nilai sebesar  $0,000 > 0,05$ . maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel motivasi dan komitmen organisasional.
    - Hasil uji pengaruh parsial (Uji T) nilai signifikan pada variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar  $35,492 > t$  tabel 2,01290 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Pada variabel variabel komitmen organisasional ( $X_2$ ) sebesar  $-1,465 < 1,678$ , maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

#### • Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov. Kalimantan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar perempuan, berusia 39-48, berpendidikan D3, masa kerja selama 11-20 tahun, golongan/ruang Pengaturan, II/c, penghasilan per bulan Rp.3.000.000,00 – Rp.3.999.999,00, sudah menikah, dan memiliki tanggungan.
2. Persamaan regresi linier berganda adalah:  $Y = 0,750 + 0,878X_1 - 0,068X_2$ .
3. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,983. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $Y$ ).
4. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai ( $R^2$ ) sebesar 0,966. Hal ini berarti bahwa bahwa 96,6% *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan oleh motivasi dan komitmen organisasional, sedangkan sisanya sebesar 3,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F hitung 650,831 > F tabel 3,20, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara motivasi dan komitmen organisasional.

6. Hasil uji parsial (uji t) dapat dijelaskan sebagai berikut:
  - c. Nilai t hitung variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar  $35,492 > t$  tabel 2,01290 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
  - d. Nilai t hitung variabel komitmen organisasional ( $X_2$ ) sebesar  $-1,465 < 1,678$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

#### • Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini berarti motivasi PNS akan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* PNS. Puskesmas Nanga Tayap perlu mempertahankan faktor-faktor atau aspek-aspek terkait dengan motivasi PNS sehingga *Organizational Citizenship Behavior* PNS juga akan tetap baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini berarti komitmen organisasional tidak mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* PNS di Puskesmas Nanga Tayap.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lain di luar variabel yang telah diteliti ini agar dapat memperoleh hasil yang bervariasi.

## DAFTAR PUSTAKA

Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiartha Utama. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Penerbit GRAHA ILMU. Yogyakarta.

Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Penerbit Erlangga. Jakarta.

Busro, Muhammad. 2018. **Teori-Teori Manajemen Sumber daya Manusia.** Penerbit PRENADAMEDIA GROUP. Jakarta.

Edison, Emron, Yohhny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Alpabeta. Bandung.

Ghozali, Imam. 2016. *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Hasibuan, Malayu. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Badan Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.

Putrana, Yoga, Azis Fathoni dan Moh Mukeri Warso. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap

*Organizational Citizenship Behavior* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management.* Vol 2.

Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Badan penerbit Alfabeta. Bandung.

Pemerintah Indonesia 2014. Undang-undang No 75 Tahun 2014 Yang Mengatur Tentang Kesehatan Republik Indonesia, Lembaran RI Tahun 2014 No. 75. Jakarta : Sekretariat Negara.

Raharjo, Sugeng. 2016. Pengaruh Motivasi dan Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru SMA pada SMA Negeri 1 Tanggerang. *JEMI.* Vol 16, 46-58.

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* CV Andi Offset. Yogyakarta

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* CV Alfabeta. Bandung.

Siregar, Syofian. 2017 *Statistik Parametik untuk Penelitian Kuantitatif.* PT Bumi Aksara, Jakarta.

Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja*

**Karyawan.** Mitra Wacana Media.

Jakarta.

Wulandari, Di Astuti dan Agus Prayitno. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2 (1), 46 - 57.

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN  
ORGANISASIONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PEGAWAI NEGERI  
SIPIL DI PUSKESMAS NANGA TAYAP  
KABUPATEN KETAPANG**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

**NATALIA DESE ARIANTI  
NIM. 151310582**

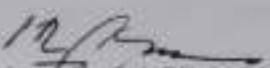
Program Studi Manajemen  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian  
Skripsi/Komprehensif  
Pada Tanggal: 08 Juni 2021

Majelis Penguji :

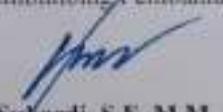
Pembimbing Utama

  
Devi Yasmin, SE, MM  
NIDN. 0030066701

Pengaji Utama

  
Dr. Helman Fachri, SE., M.M  
NIDN. 1107056101

Pembimbing Pembantu

  
Sukardi, S.E., M.M  
NIDN. 1122028201

Pengaji Pembantu

  
Fenni Supriadi, SE, MM  
NIDN. 1128108501

Pontianak, 08 Juni 2021

Disahkan Oleh :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK

DEKAN

  
Dedi Haryanto, S.E., M.M  
NIDN. 1113117702