

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SINTANG**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

**DZIKRI ARIFFATUL FAHMI
NPM. 161310130**

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 13 Januari 2022**

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama


Devi Yasmin, S.E, M.M
NIDN. 0030066701

Penguji Utama


Dr. Helman Fachri, S.E, M.M
NIDN. 1107056101

Pembimbing Pembantu


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

Penguji Pembantu



Sumivati, S.E, M.M
NIDN. 1125117801

Pontianak, 13 Januari 2022

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

DEKAN


Dedi Hariyanto, S.E, M.M
NIDN. 113117702

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN SINTANG**

SKRIPSI

OLEH :

**DZIKRI ARIFFATUL FAHMI
NPM. 161310130**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2022**

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkat, rahmat, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kementerian Agama Kabupaten Sintang”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak sekali memperoleh bantuan, bimbingan, masukan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T., M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Heni Safitri, S.E. M.M selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Ibu Neni Triana Maswardi, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Pontianak.
5. Ibu Devi Yasmin, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Pertama yang juga memberikan bimbingan, petunjuk dan masukan dalam menyusun skripsi.
6. Bapak Sukardi S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan bimbingan, petunjuk dan masukan dalam menyusun skripsi ini.

7. Seluruh Dosen dan Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
8. Ibu Sri Dewi Julianti, S.H selaku Penyusun Standar dan Sistem Prosedur Kerja Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang yang bersedia memberikan informasi terkait data-data yang dibutuhkan. Serta kepada Ibu Itawati dan Bapak Irwan Suryadi yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data penelitian seperti kuesioner dan lainnya.
9. Keluarga tercinta yakni Ayah, ibu dan adik yang sudah memberikan kasih sayang, semangat, doa dan dukungan selama ini kepada penulis.
10. Teman-teman yaitu Nila Suriani, Reni Maulana Sari dan Jihan Fadilah Zebua yang selalu membantu dan berbagi dalam menyelesaikan skripsi, serta teman-teman lain yang selalu bersedia menjadi tempat penulis bertanya dalam menyelesaikan penyusunan dan penulisan skripsi ini. Semoga amal dan perbuatan baik dari semuanya mendapatkan balasan yang lebih baik dari Allah SWT.

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

Wassalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Pontianak, 13 Januari 2022
Penulis

Dzikri Ariffatul Fahmi
NPM. 161310130

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kementerian Agama Kabupaten Sintang. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kabupaten Sintang dengan jumlah sampel sebanyak 37 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau sensus. Alat analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F dan uji t.

Hasil regresi linier berganda menunjukkan persamaan $Y = 2,151 + 0,477X_1 + 0,018X_2$. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,507 yang menunjukkan adanya korelasi yang cukup antara variabel motivasi dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*. Koefisien determinasi 0,257, artinya 25,7% *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh motivasi dan komitmen organisasional, dan sisanya yaitu 74,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk hasil uji simultan (uji-F) menunjukkan nilai F hitung $5,875 > F$ tabel 3,27. Kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi dan komitmen organisasional secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan untuk uji parsial (uji-t) menunjukkan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karena nilai t hitung $3,391 > t$ tabel 2,030, dan komitmen organisasional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karena nilai t hitung $0,158 < t$ tabel 2,030.

Kata Kunci : Motivasi, Komitmen Organisasional, *Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and organizational commitment on organizational citizenship behavior at the Ministry of Religion of Sintang Regency. This research is included in the type of associative research with a quantitative approach. The population in this study were all Civil Servants of the Ministry of Religion of Sintang Regency with a total sample of 37 people. The sampling technique in this study used the saturated sample or census method. Data analysis tools used are multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, F test and t test.

Multiple linear regression results show the equation $Y = 2.151 + 0.477X_1 + 0.018X_2$. The results of the correlation coefficient show an R value of 0.507 which indicates a sufficient correlation between the motivational variables and organizational commitment to organizational citizenship behavior. The coefficient of determination is 0.257, meaning that 25.7% of organizational citizenship behavior is influenced by motivation and organizational commitment, and the remaining 74.3% is influenced by other variables not examined in this study. The results of the simultaneous test (F-test) show the calculated F value of 5.875 > F table of 3.27. In conclusion, H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that motivation and organizational commitment simultaneously or jointly have a significant effect on organizational citizenship behavior. Meanwhile, the partial test (t-test) shows that motivation partially has a significant effect on organizational citizenship behavior because the t value is 3.391 > t table 2.030, and organizational commitment partially has no significant effect on organizational citizenship behavior because the t value is 0.158 < t table 2.030.

Keywords: Motivation, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACK.....	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian	10
F. Kerangka Pemikiran.....	10
G. Metode Penelitian.....	14
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	25
B. Motivasi.....	26
C. Komitmen Organisasional.....	28
D. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	31
BAB III GAMBARAN UMUM DAN OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah Singkat Kementerian Agama Kabupaten Sintang.....	34
B. Visi-Misi Kementerian Agama Kabupaten Sintang.....	35
C. Tugas Pokok dan Fungsi Kementerian Agama Kabupaten Sintang	36
D. Struktur Organisasi Kementerian Agama Kabupaten Sintang.....	37
E. Hari dan Jam Kerja Kementerian Agama Kabupaten Sintang.....	41
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden	43
B. Uji Instrumen.....	47

C. Uji Asumsi Klasik.....	52
D. Analisis Regresi Linier Berganda	55
E. Koefisien Korelasi (R)	56
F. Koefisien Determinasi (R^2).....	56
G. Uji Pengaruh Simultan (Uji-F).....	57
H. Uji Pengaruh Parsial (Uji-t)	58
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Menurut Bidang Tahun 2021	2
Tabel 1.2	Tingkat Absensi Pegawai Tahun 2018-2020	3
Tabel 1.3	Jumlah Kebutuhan Pegawai Menurut Bidang Tahun 2021	4
Tabel 1.4	Jumlah Jam Lembur dan Biaya Lembur Tahun 2018-2020.....	6
Tabel 1.5	Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2018-2020	7
Tabel 1.6	Skor Jawaban Responden dengan Skala Likert	17
Tabel 1.7	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	21
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Usia.....	44
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	44
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Menurut Bagian.....	45
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Menurut Golongan/Ruang	45
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	46
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Menurut Pendapatan Per Bulan.....	46
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan.....	47
Tabel 4.9	Karakteristik Responden Menurut Jumlah Tanggungan	47
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)	48
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X2)	49
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) Yang Pertama	49
Tabel 4.13	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) Yang Kedua	50
Tabel 4.14	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi, Komitmen Organisasional dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	51
Tabel 4.15	Hasil Uji Normalitas	52
Tabel 4.16	Hasil Uji Linieritas Variabel Motivasi (X1) Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	53
Tabel 4.17	Hasil Uji Linieritas Variabel Komitmen Organisasional (X2) Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).....	53

Tabel 4.18	Hasil Uji Multikolinieritas	54
Tabel 4.19	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	55
Tabel 4.20	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	56
Tabel 4.21	Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji-F)	57
Tabel 4.22	Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji-t).....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran	13
Gambar 3.1	Struktur Organisasi	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	65
Lampiran 2	Data Responden	70
Lampiran 3	Rekapitulasi Jawaban Mengenai Motivasi (X1).....	72
Lampiran 4	Rekapitulasi Jawaban Mengenai Komitmen Organisasional (X2)	74
Lampiran 5	Rekapitulasi Jawaban Mengenai <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	76
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1).....	78
Lampiran 7	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X2)	80
Lampiran 8	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) Yang Pertama	82
Lampiran 9	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) Yang Kedua.....	84
Lampiran 10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)	87
Lampiran 11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional (X2)....	87
Lampiran 12	Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	87
Lampiran 13	Hasil Uji Normalitas	87
Lampiran 14	Hasil Uji Linieritas Variabel Motivasi (X1) terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).....	87
Lampiran 15	Hasil Uji Linieritas Variabel Komitmen Organisasional (X2) terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	88
Lampiran 16	Hasil Uji Multikolinieritas	88
Lampiran 17	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	88
Lampiran 18	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R).....	88
Lampiran 19	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	89
Lampiran 20	Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji-F)	89
Lampiran 21	Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji-t)	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang yang beralamat di Jalan PKP Mujahidin No. 18 Tanjung Puri Kecamatan Sintang merupakan instansi vertikal yang berkedudukan di kabupaten/kota, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Wilayah Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Barat. Berdasarkan Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2019 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama, Kantor Kementerian Agama kabupaten/kota mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah kabupaten/kota berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi dan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan tugas, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan visi, misi serta kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama di Kabupaten Sintang.
2. Pembinaan bimbingan dan pelayanan di bidang bimbingan masyarakat Islam, pelayanan haji dan umrah, pengembangan zakat dan wakaf, pendidikan agama dan keagamaan, pondok pesantren, pendidikan agama Islam pada masyarakat, pemberdayaan masyarakat, urusan agama, pendidikan agama dan bimbingan masyarakat Kristen, Katolik, Hindu dan Budha, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi keagamaan.
4. Pelayanan dan bimbingan di bidang kerukunan umat beragama.
5. Pengkordinasian perencanaan, pengendalian dan pengawasan program.
6. Pelaksanaan hubungan dan koordinasi dengan Pemerintah Daerah, instansi terkait dan lembaga masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Kementerian Agama Kabupaten Sintang didukung oleh sumber daya manusia yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil. Adapun jumlah pegawai menurut bidang di Kementerian Agama Kabupaten Sintang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Kementerian Agama Kabupaten Sintang
Jumlah Pegawai Menurut Bidang
Tahun 2021

NO	Bidang	Jumlah	
		PNS	Non PNS
1	Kepala Kantor	1	
3	Subbagian Tata Usaha	9	5
4	Seksi Pendidikan Madrasah	4	
5	Seksi Pendidikan Diniyah dan Pontren	2	
6	Seksi Pendidikan Agama Islam	3	
7	Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah	2	
8	Seksi Bimbingan Masyarakat Islam	5	
9	Penyelenggara Zakat dan Wakaf	1	
10	Penyelenggara Kristen	4	1
11	Penyelenggara Katolik	3	1
12	Kelompok Jabatan Fungsional	3	
	Jumlah	37	7

Sumber : Kementerian Agama Kabupaten Sintang, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil bekerja di Subbagian Tata Usaha sebesar 24,32%, dan sebagian

besar Non Pegawai Negeri Sipil juga bekerja di Subbagian Tata Usaha dengan persentase 71,43%.

Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, Kementerian Agama Kabupaten Sintang menerapkan sistem presensi dengan menggunakan sidik jari (*finger print*). Presensi dilakukan saat pegawai masuk Pukul 07.30 WIB dan pulang Pukul 16.00 WIB. Adapun tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kabupaten Sintang Tahun 2018-2020 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2
Kementerian Agama Kabupaten Sintang
Tingkat Absensi Pegawai
Tahun 2018-2020

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HK x JP	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alfa		
2018	243	43	10.449	20	0	0	20	0,19
2019	246	42	10.332	7	0	0	7	0,07
2020	244	42	10.248	5	0	0	5	0,05

Sumber : Kementerian Agama Kabupaten Sintang, 2021

Tingkat absensi atau ketidakhadiran dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100,00\%$$

Sumber : Hasibuan (2016:51)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kabupaten Sintang mengalami penurunan pada Tahun 2019 sebesar 63,16% dan pada Tahun 2020 turun sebesar 28,57%. Dalam

hal ini komitmen pegawai sudah cukup baik jika dilihat dari tingkat absensi yang terus menurun dari tahun ke tahun. Menurut Hacket dan Guinon (1995) dalam Nimran dan Amirullah (2015:52): “Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut yaitu dia lebih puas dengan pekerjaannya, dan tingkat absensinya menurun”. Danendra dan Mujiati (2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap OCB ini berarti apabila karyawan memiliki komitmen dan rasa kekeluargaan yang tinggi terhadap perusahaan maka OCB akan meningkat.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Sri Dewi Julianti, SH selaku Penyusun Standar dan Sistem Prosedur Kerja Bagian Tata Usaha, permasalahan yang terjadi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang yaitu kurangnya pegawai. Adapun jumlah kebutuhan pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang Tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.3
Kementerian Agama Kabupaten Sintang
Jumlah Kebutuhan Pegawai Menurut Bidang
Tahun 2021

NO	Bidang	Tersedia	Dibutuhkan	Kekurangan
1	Kepala Kantor	1	1	-
2	Subbagian Tata Usaha	14	20	6
3	Seksi Pendidikan Madrasah	4	4	-
4	Seksi Pendidikan Diniyah dan Pontren	2	4	2
5	Seksi Pendidikan Agama Islam	3	3	-
6	Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah	2	4	2
7	Seksi Bimbingan Masyarakat Islam	5	5	-
8	Penyelenggara Zakat dan Wakaf	1	1	-
9	Penyelenggara Kristen	5	5	-
10	Penyelenggara Katolik	4	4	-
11	Kelompok Jabatan Fungsional	3	3	-
	Jumlah	44	54	10

Sumber : Kementerian Agama Kabupaten Sintang, 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat dilihat jumlah pegawai yang kurang sebesar 18,52%. Menurut Ibu Sri Dewi, karena ketidaksesuaian antara pegawai yang ada dengan beban kerja yang semakin meningkat, maka hal ini menyebabkan banyak pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugas-tugasnya tepat waktu pada hari kerja normal, sehingga banyak dari mereka yang mengambil lembur kerja pada Hari Sabtu dan Minggu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Titisari (2014:12) :

Organizational Citizenship Behavior (OCB) meningkatkan stabilitas kinerja organisasi. Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja. Karyawan yang *conscientiuos* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.

Menurut Peraturan Menteri Keuangan Nomor 125/PMK.05/2009 Tentang Kerja Lembur dan Pemberian Uang Lembur Bagi Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 Ayat 2 bahwa kerja lembur adalah segala pekerjaan yang harus dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil pada waktu-waktu tertentu di luar waktu kerja sebagaimana telah ditetapkan bagi tiap-tiap instansi dan kantor pemerintah. Pada Pasal 3 Ayat 1-3 dijelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang melakukan kerja lembur tiap-tiap kali selama paling sedikit 1 (satu) jam penuh dapat diberikan uang lembur. Besarnya uang lembur untuk tiap-tiap jam penuh kerja lembur bagi Pegawai Negeri Sipil adalah sesuai dengan yang ditetapkan dalam peraturan Menteri Keuangan tentang standar biaya umum. Pemberian uang lembur pada hari libur kerja adalah sebesar 200% (dua ratus persen) dari besarnya uang lembur. Jumlah jam lembur dan biaya lembur Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang pada Tahun 2018-2020 dapat dilihat pada Tabel 1.4 berikut :

Tabel 1.4
Kementerian Agama Kabupaten Sintang
Jumlah Jam Lembur dan Biaya Lembur Pegawai
Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Lembur (Jam)	Biaya Lembur (Rp)	Naik/Turun (%)
2018	438	16.206.000	-
2019	453	16.761.000	3,42
2020	447	16.539.000	(1,32)

Sumber : Kementerian Agama Kabupaten Sintang, 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa jumlah jam lembur dan biaya lembur Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kabupaten Sintang dari Tahun 2018-2020 berfluktuasi. Jumlah biaya lembur pada Tahun 2019 meningkat sebesar 3,42% dan pada Tahun 2020 menurun sebesar 1,32%. Abin Syamsudin Makmun (2003) dalam Titisari (2014:27) mengemukakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, di antaranya :

1. Durasi kegiatan.
2. Frekuensi kegiatan.
3. Persistensi pada kegiatan.
4. Ketabahan, keuletan, dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan.
5. Devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan.
6. Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan.
7. Tingkat kualifikasi prestasi atau produk (*output*) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan.
8. Arah sikap terhadap sasaran kegiatan.

Kinerja aparatur pemerintah yang baik merupakan salah satu faktor pendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan pemerintah dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan aparatur pemerintah. Kinerja merupakan suatu momen yang harus dipahami sebagai ukuran keberhasilan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses rangkaian

manajemen kinerja yang berawal dari penyusunan perencanaan prestasi kerja yang berupa: Sasaran Kerja Pegawai (SKP), penetapan tolak ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dari setiap kegiatan tugas jabatan.

Nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kabupaten Sintang Tahun 2018-2020 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5
Kementerian Agama Kabupaten Sintang
Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai
Tahun 2018-2020

Tahun	Nilai Prestasi Kerja	Naik/Turun (%)	Sebutan
2018	89,07	-	Baik
2019	89,82	0,84	Baik
2020	90,66	0,93	Baik

Sumber : Kementerian Agama Kabupaten Sintang, 2021

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, nilai prestasi kerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

1. 91 – ke atas : Sangat Baik
2. 76 – 90 : Baik
3. 61 – 75 : Cukup
4. 51 – 60 : Kurang
5. 50 – ke bawah: Buruk

Unsur yang dinilai pada prestasi kerja pegawai terdiri dari: sasaran kerja PNS dan perilaku kerja (orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan). Pada Tabel 1.4 di atas dapat dilihat nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kabupaten Sintang tiap tahun mengalami kenaikan. Karambaya (1989) dalam Nimran dan Amirullah

(2015:88) pada penelitian pertama yang mengkaji hubungan antara OCB dengan *organizational performance*, membuktikan bahwa: “Para pekerja yang bekerja pada unit-unit organisasi yang memiliki kinerja tinggi ternyata lebih terlibat dalam OCB dibanding mereka yang bekerja di unit-unit yang memiliki kinerja yang rendah”. Menurut Griffin (2004) dalam Busro (2018:50) : ”Motivasi adalah pertimbangan yang penting bagi pemimpin karena motivasi bersama-sama kemampuan dan faktor-faktor lingkungan sangat mempengaruhi kinerja individu.”

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 karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut”.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kementerian Agama Kabupaten Sintang**”.

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah : “Apakah Motivasi dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kementerian Agama Kabupaten Sintang?”

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan yang dilakukan tidak meyimpang, jelas dan terarah maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada :

1. Motivasi dibatasi pada :
 - a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
 - b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)
 - c. Kebutuhan sosial (*affiliation needs*)
 - d. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan (*esteem needs*)
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*)
2. Komitmen Organisasional dalam penelitian ini dibatasi pada :
 - a. Komitmen afektif (*affective commitment*)
 - b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)
 - c. Komitmen normatif (*normative commitment*)
3. *Organizational Citizenship Behavior* dalam penelitian ini dibatasi pada :
 - a. *Altruism*
 - b. *Civic virtue*
 - c. *Conscientiousness*
 - d. *Courtesy*
 - e. *Sportmanship*

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Komitmen

Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kementerian Agama Kabupaten Sintang.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Dapat digunakan untuk menambah wawasan yang telah dipelajari selama proses perkuliahan sehingga dapat melihat perbandingan antara teori dengan keadaan di lapangan.

2. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang dalam mengambil keputusan terkait motivasi, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior*.

3. Bagi almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior*.

F. Kerangka Pemikiran

Robbins dan Couter (2004) dalam Priansa (2018:201) menyatakan bahwa: “Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”. Teori motivasi Abraham Maslow (1943-1970) dalam Priansa (2018:206) dinamakan

dengan *A theory of human motivation*. Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow 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 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 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.

Menurut Wibowo (2017:431) : “Komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi”.

Kreitner dan Kinicki (2010) dalam Wibowo (2017:431) menggambarkan adanya tiga komponen komitmen organisasional, bersumber dari pendapat John Mayer dan Natalie Allen, yaitu :

1. *Affective Commitment*, mencerminkan keterikatan emosional pekerja pada, identifikasi dengan, dan keterlibatan dalam organisasional. Pekerja dengan

affective commitment kuat melanjutkan bekerja dengan organisasional karena mereka ingin melakukannya.

2. *Continuance Commitment*, mencerminkan pada kepedulian terhadap biaya berkaitan dengan apabila meninggalkan organisasi. Pekerja yang terutama terkait pada organisasi didasarkan pada *continuance commitment* tetap berada dalam organisasi karena mereka perlu melakukannya
3. *Normative Commitment*, mencerminkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja. Pekerja dengan *normative commitment* tingkat tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.

Organ (1998) dalam Nimran dan Amirullah (2015:85) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai: “Perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.” Allison (2001) dalam Nimran dan Amirullah (2015:85) mengemukakan bahwa terdapat lima dimensi primer dari *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu :

1. *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa adanya paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.
2. *Civic virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.
3. *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum.
4. *Courtesy*, adalah perilaku meringankan *problem-problem* yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
5. *Sportsmanship*, berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

Adapun penelitian terdahulu yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* antara lain sebagai berikut :

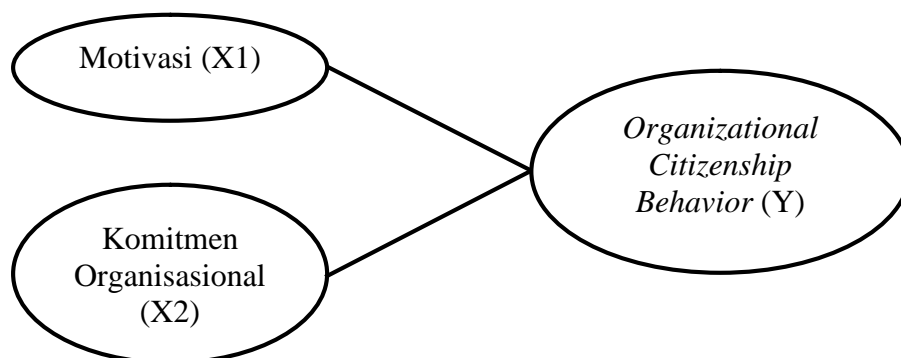
1. Danendra dan Mujiati (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, kompensasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap OCB, serta komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

2. Dewi dan Riana (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB, komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB, serta kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, serta didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu, maka dapat dibuat kerangka pemikiran untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada Gambar 1.1 berikut ini :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap
Organizational Citizenship Behavior



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif/hubungan. Menurut Siregar (2018:15): “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.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah

a. Data Primer

Menurut Siregar (2018:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Adapun cara untuk mendapatkan data primer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:220): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti 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”. Peneliti

melakukan wawancara dengan Ibu Sri Dewi Julianti, S.H selaku Penyusun Standar dan Sistem Prosedur Kerja Bagian Tata Usaha untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:225): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Peneliti memberikan kuesioner kepada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2018:37) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain: jumlah PNS dan Non PNS menurut bagian, jumlah absensi pegawai, nilai prestasi kerja PNS dan jumlah jam lembur.

3. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:136): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang pada Tahun 2021 sebanyak 37 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:137): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Teknik sampling yang digunakan adalah sampel total.

Menurut Sugiyono (2017:145)

Sampel total adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel total adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang yang berjumlah 37 orang.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:66): “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”. Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel yang terdiri dari :

a. Variabel Bebas (*independent variable*)

Menurut Sugiyono (2017:68): “Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).” Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi (X1) dan komitmen organisasional (X2).

b. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Menurut Sugiyono (2017:68): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.” Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu *organizational citizenship behavior* (Y).

5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:158): “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 ketidaksetujuan responden mengenai pernyataan terkait motivasi, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior*.

Adapun jawaban atas setiap pernyataan yang diajukan kepada responden terdiri dari 5 (lima) alternatif. Kelima alternatif jawaban tersebut kemudian diberi skor menggunakan Skala Likert, yaitu :

Tabel 1.6
Skor Jawaban Responden dengan Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

6. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2018:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama.” Dalam penelitian ini digunakan dua uji instrumen yang terdiri dari :

1) Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2019:192): “Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu.” Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *product momen pearson* dengan bantuan program *SPSS 22 for windows*.

Menurut Sujarweni (2019:192): “Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel di mana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $>$ r hitung maka valid.”

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2019:192): “Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner”. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program *SPSS 22 for windows*.

Menurut Sujarweni (2019:199): “Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai *Cronbach’s Alpha*, jika nilai *Alpha* > 0,60 maka konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel.”

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2019:52): “Uji Normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal.” Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan program *SPSS 22 for windows*.

Menurut Sujarweni (2019:55): “Kriteria pengambilan keputusan untuk uji normalitas yaitu jika $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.”

2) Uji linieritas

Menurut Siregar (2018:178) : “Tujuan dilakukan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel tak bebas (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier.” Uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Test For Linearity*. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

a) Jika signifikansi *deviation from linearity* > 0,05 maka ada hubungan linier.

b) Jika signifikansi *deviation from linearity* 0,05 maka tidak ada hubungan linier

3) Uji Multikolinieritas

Menurut Sujarweni (2019:185) :

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan di antara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sujarweni (2019:149) : “Regresi linier berganda adalah regresi yang memiliki satu variabel *dependent* dan lebih dari satu variabel *independent*.” Model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Motivasi

X2 = Komitmen Organisasional

d. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2018:337): “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 untuk mengetahui hubungan motivasi dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*. Metode yang digunakan untuk mengetahui koefisien korelasi dalam penelitian ini yaitu Korelasi *Person Product Moment*. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel digunakan kriteria yang dapat dilihat pada Tabel 1.7 berikut ini :

Tabel 1.7
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No.	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Siregar (2018:337)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2018:338): “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah atau lebih variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”. Koefisien determinasi dalam penelitian ini untuk mengetahui kontribusi variabel motivasi dan variabel komitmen organisasional terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

Rumus : $KD = (r)^2 \times 100,00\%$

Sumber : Siregar (2018:338)

f. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:171):“Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen”. Dalam penelitian ini uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) secara bersama-sama mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Langkah-langkah dalam uji simultan (Uji F) adalah sebagai berikut :

1) Membuat Hipotesis

Ho = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara motivasi dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*.

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara motivasi dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*.

2) Menentukan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05.

3) Menentukan F hitung

Nilai F hitung diperoleh dengan menggunakan *software SPSS 22 for windows*.

4) Menentukan F Tabel

Nilai F Tabel diperoleh dengan melihat df1 ($\text{var}-1=3-1=2$) dan df2 ($n-k=37-2=35$) dengan $\alpha = 5\%$, maka nilai F Tabel dapat dilihat pada

Tabel Distribusi F untuk probabilitas 0,05 yang ada pada baris ke 35 yaitu sebesar 3,27.

5) Kaidah pengujian

- a) Jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b) Jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

g. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:171): “Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen”.

Langkah-langkah uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis

- a) Pengaruh motivasi secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

- b) Pengaruh komitmen organisasional secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*.

2) Menentukan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05

3) Menentukan t hitung

Nilai t hitung diperoleh dengan menggunakan *software* SPSS 22.

4) Menentukan t tabel

Nilai t tabel diperoleh dengan melihat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $n-2 = 37-2 = 35$, maka nilai t tabel adalah sebesar 2,03.

5) Kaidah pengujian

a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, 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 maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Responden dalam penelitian ini sebagai besar berjenis kelamin laki-laki, berusia 50 sampai 54 Tahun, berpendidikan S1, bekerja di Subbagian Tata Usaha, memiliki golongan/ruang III/d, memiliki masa kerja 15 sampai 20 tahun, berpenghasilan Rp. 4.000.000,00 sampai Rp. 4.999.999,00 sudah menikah dan memiliki tanggungan 2 sampai 3 orang.
2. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 2,151 + 0,477X_1 + 0,018X_2$.
3. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,507, artinya variabel motivasi dan komitmen organisasional memiliki hubungan yang cukup dengan variabel *organizational citizenship behavior*.
4. Koefisien Determinasi (R^2) memiliki nilai sebesar 0,257. Hal ini berarti motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 25,7%, dan sisanya yaitu 74,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Uji Pengaruh Simultan (Uji-F) menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen organisasional secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung lebih besar dari F Tabel, yaitu $5,875 > 3,27$ dengan nilai signifikansi 0,006 lebih kecil dari 0,05

6. Uji pengaruh parsial (uji-t) menunjukkan hasil sebagai berikut :
- a. Hasil uji parsial untuk variabel motivasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior* menunjukkan nilai t hitung 3,391 yang nilainya lebih besar dari t tabel yaitu 2,030, dengan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Kementerian Agama Kabupaten Sintang.
 - b. Hasil uji parsial untuk variabel komitmen organisasional terhadap variabel *organizational citizenship behavior* menunjukkan nilai t hitung 0,158 yang nilainya lebih kecil dari t tabel yaitu 2,030, dengan nilai signifikansi 0,876 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti komitmen organisasional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kabupaten Sintang.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan motivasi pegawai maka sebaiknya pimpinan perlu lebih memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi para pegawainya.
2. Untuk meningkatkan komitmen organisasional maka harus ada kesadaran dalam diri pegawai bahwa masalah yang terjadi di kantor menjadi

permasalahannya juga dan jika meninggalkan kantor maka ia akan kesulitan mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain.

3. Untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* maka sebaiknya pegawai harus memiliki rasa ingin tahu yang besar mengenai perkembangan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Danendra, A.A Ngurah Bagus dan Ni Wayan Mujiati. 2016. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol 5 (10), 6229-6259.
- Dewi, Kadek Diah Candra dan I Gede Riana. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. **Jurnal Distribusi**. Vol 7 (2), Hal 203-214.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UBHARA Manajemen Press, Surabaya.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 21*, Cetakan VIII. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nimran, Umar. dan Amirullah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi, Pendekatan Riset*. Cetakan Ketiga. Sinar Akademika. Malang.
- Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2019 *Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama*
- Peraturan Menteri Agama Nomor 45 Tahun 2015 *Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013 Tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementerian Agama*
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 125/PMK.05/2009 *Tentang Kerja Lembur dan Pemberian Uang Lembur Bagi Pegawai Negeri Sipil*
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 *Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Siregar, Syofian. 2018, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Ketiga. Bumi Aksara, Jakarta.

- Sugiyono. 2017, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*, Cetakan Kesatu. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019, *SPSS Untuk Penelitian*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kesembilan. Kencana, Jakarta.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kedua Belas. PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Wukir, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Multi Presindo, Yogyakarta.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGANTAR

Penelitian ini dilakukan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir atau skripsi yang saya lakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Kementerian Agama Kabupaten Sintang”**.

Demi terlaksananya penelitian ini, peneliti sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu sudi kiranya untuk mengisi pertanyaan ini sesuai dengan pengamatan dan pengalaman serta keadaan yang sebenarnya. Jawaban yang telah bapak/ibu berikan akan dijamin kerahasiaan berdasarkan kode etik penelitian.

1. IDENTITAS PENELITIAN

Nama	: Dzikri Ariffatul Fahmi
NIM	: 161310130
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Universitas	: Muhammadiyah Pontianak

2. PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis, mohon dijawab dengan jujur.
2. Isilah identitas saudara dengan lengkap.
3. Dalam memberikan jawaban, tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban benar dan dapat kami terima sesuai dengan keadaan diri anda yang sebenarnya.
4. Harap menjawab semua pernyataan yang ada dan jangan sampai ada yang terlewat.

5. Sebelum angket ini dikembalikan, periksalah kembali sampai anda yakin bahwa angket anda sudah terjawab semua.
6. Anda tidak perlu khawatir, kerahasiaan jawaban anda terjamin.
7. Hasil angket ini tidak akan mempengaruhi kedudukan dan evaluasi kerja anda, tetapi hanya untuk kepentingan penelitian saja.
8. Silahkan membaca dan memahami setiap pernyataan dalam angket ini. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan diri saudara dengan memberikan tanda centang (✓)

Keterangan pilihan jawaban :

- SS (5) = Sangat Setuju
 S (4) = Setuju
 KS (3) = Kurang Setuju
 TS (2) = Tidak Setuju
 STS(1) = Sangat Tidak Setuju

3. DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Bagian :
6. Golongan/Ruang :
7. Masa Kerja :
8. Pendapatan Per bulan :
9. Status Perkawinan :
10. Jumlah Tanggungan :
11. Nomor Hp :

A. Motivasi

No	Item Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kebutuhan Fisiologis (<i>Physiological Needs</i>)					
1	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi					
2	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan anak-anak terpenuhi					
	Kebutuhan Rasa Aman (<i>Safety Needs</i>)					
3	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan saya sangat menyenangkan					
4	Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman					
5	Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman					
6	Masa depan saya terjamin karena di tempat kerja terdapat program pensiun atau program hari tua					
	Kebutuhan Sosial (<i>Social Needs</i>)					
7	Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan					
8	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang saya hadapi					
9	Pimpinan tidak membedakan pegawai dan semuanya mendapat perhatian yang sama					
10	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja					
	Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (<i>Esteem Needs</i>)					
11	Pimpinan saya selalu memperlakukan pegawai dengan baik					
12	Pimpinan saya selalu memperlakukan pegawai dengan sopan					
13	Pimpinan sangat menghargai prestasi yang didapatkan pegawainya					
	Kebutuhan Aktualisasi Diri (<i>Self-Actualization Needs</i>)					
14	Pimpinan saya selalu memberikan dukungan penuh kepada pegawainya					

	untuk mengembangkan diri					
15	Pimpinan memfasilitasi untuk pengembangan diri pegawainya					

B. Komitmen Organisasional

No	Item Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<i>Affective Commitment</i>					
1	Saya akan sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di kantor ini					
2	Saya merasa masalah yang terjadi di kantor menjadi permasalahan saya juga					
3	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada kantor ini					
4	Nilai-nilai yang berlaku di instansi ini sangat cocok dengan saya					
	<i>Continuance Commitment</i>					
5	Saya sulit meninggalkan kantor ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain					
6	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan instansi ini					
	<i>Normative Commitment</i>					
7	Tetap bekerja di instansi ini merupakan kewajiban moral bagi saya					
8	Saya tidak pernah berpikir untuk berhenti menjadi PNS					
9	Saya selalu bekerja dengan sungguh-sungguh demi kemajuan instansi ini					

C. Organizational Citizenship Behavior

No	Item Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<i>Altruism</i>					
1	Apabila sewaktu-waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya					
2	Saya akan membantu teman kerja saya meskipun pada waktu jam istirahat					
3	Apabila ada pekerjaan yang belum diselesaikan oleh rekan kerja yang tidak dapat masuk kerja, saya akan membantu untuk mengerjakan tugasnya					
	<i>Civic Virtue</i>					
4	Saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar					

	mengenai perkembangan instansi ini					
5	Saya sering memberikan masukan untuk instansi ini					
6	Saya selalu mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan di instansi ini					
	<i>Conscientiousness</i>					
7	Saya akan menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan di instansi ini					
8	Setiap pekerjaan yang diberikan selalu saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab					
9	Saya berani mengambil resiko apapun untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan di instansi ini					
10	Saya akan datang ke kantor sebelum jam masuk kerja					
	<i>Courtesy</i>					
11	Saya sering mengajak rekan kerja untuk berdiskusi mengenai masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya					
12	Saya selalu bersedia memberi saran dan informasi kepada rekan kerja yang membutuhkan					
13	Saya sering mengingatkan rekan kerja agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya					
	<i>Sportmanships</i>					
14	Saya tidak pernah mengeluh mengenai kebijakan di instansi ini					
15	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di tempat kerja					
16	Saya lebih mengutamakan kepentingan instansi ini meskipun akan mengorbankan kepentingan pribadi					

Lampiran 2

Data Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Bagian	Golongan/Ruang	Masa Kerja	Pendapatan Per bulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
1	Anwar Akhmad S.Ag	Laki-Laki	51	S1	Kepala Kantor	IV/a	25	6.000.000	Kawin	4
2	Anang Nurkhalis SE., S.HI	Laki-Laki	49	S2	Bimas Islam	IV/a	23	9.000.000	Kawin	1
3	Kamsiar Jamian S.Ag	Laki-Laki	50	S2	Pengawas Pais	IV/a	23	5.200.000	Kawin	4
4	Nurhadi S.HI	Laki-Laki	55	S1	Tata Usaha	III/d	30	4.000.000	Kawin	4
5	Sandel Kriantono S.Th., M.Pd.K	Laki-Laki	52	S2	Pengawas	III/d	21	4.000.000	Kawin	2
6	Latifa Zorayya S.HI	Perempuan	40	S1	Pendidikan Madrasah	III/d	17	4.000.000	Kawin	3
7	Siti Aisyah S.Ag	Perempuan	43	S1	Kepegawaian	III/d	14	3.600.000	Kawin	0
8	Mufti Junaidi S.Ag	Laki-Laki	50	S1	Kasi Pendidikan Pontren	III/d	20	4.000.000	Kawin	3
9	Koliq S.Ag	Laki-Laki	51	S2	Peny. Haji & Umrah	III/d	26	8.700.000	Kawin	3
10	Edy Pranoto	Laki-Laki	49	S1	Peny. Kristen	III/d	18	4.000.000	Kawin	4
11	Joni My. S.Sos	Laki-Laki	45	S1	Kasi Pais	III/d	15	4.000.000	Kawin	4
12	Tadius S.Th	Laki-Laki	49	S2	Pengawas Sekolah	III/d	20	4.000.000	Kawin	3
13	Jawing	Laki-Laki	54	S2	Pengawas	III/d	20	4.760.000	Kawin	3
14	Munawaroh S.Ag	Perempuan	50	S1	Pendidikan Madrasah	III/d	23	4.300.000	Cerai	4
15	Lukman S.Pd. I	Laki-Laki	51	S1	Bendahara	III/c	17	7.541.500	Kawin	5
16	Sri Dewi Julianti S.H	Perempuan	40	S1	Kepegawaian	III/c	12	4.000.000	Kawin	4
17	Endang Sulastri S.Sos	Perempuan	50	S1	Seksi Pai	III/c	17	3.460.000	Kawin	3
18	Nasirin S.Sos	Laki-Laki	52	S1	Keuangan	III/c	24	5.000.000	Kawin	1
19	Ria Aprilyanti S.Kom	Perempuan	33	S1	Peny. Haji & Umrah	III/c	11	4.000.000	Belum Kawin	0

20	Kasumaniar	Perempuan	55	SMA	Bimas Islam	III/b	32	4.000.000	Kawin	2
21	Tetti Arnita SE.I	Perempuan	38	S1	Bimas Islam	III/b	13	4.000.000	Kawin	3
22	Agussahbandi	Laki-Laki	39	S1	Keuangan	III/b	12	3.500.000	Kawin	3
23	Istanto S. Pd.I	Laki-Laki	41	S1	Zakat dan Wakaf	III/b	17	6.000.000	Kawin	6
24	Naskah Indrayati	Perempuan	55	SMA	Tata Usaha	III/b	28	4.000.000	Cerai	0
25	Edi Syahputra	Laki-Laki	40	SMA	Tata Usaha	II/d	15	3.600.000	Kawin	2
26	Sanu	Laki-Laki	50	SMA	Seksi Pai	II/d	27	3.500.000	Kawin	2
27	Eko Priono Putro	Laki-Laki	29	S1	Tata Usaha	II/d	5	3.000.000	Belum Kawin	0
28	Asih Kusmeilia	Perempuan	29	D3	Administrasi	II/c	3	1.800.000	Kawin	2
29	Debby Syamsuhri	Laki-Laki	38	SMK	Zakat dan Wakaf	II/c	11	4.000.000	Kawin	2
30	Triana	Perempuan	25	S1	Penyelenggara Katolik	II/c	5	2.800.000	Belum Kawin	0
31	Nanang Yurehasani	Laki-Laki	29	S1	Umum	II/c	8	3.000.000	Kawin	1
32	Irwan Suryadi	Laki-Laki	43	SMA	Umum	II/c	22	3.600.000	Kawin	3
33	Suryadi Indra	Laki-Laki	32	SMA	Umum	II/b	8	1.800.000	Kawin	1
34	Irwan Praseya A.Md	Laki-Laki	40	D3	Kepegawaian	II/b	8	1.800.000	Kawin	3
35	Itawati	Perempuan	44	SMA	Kepegawaian	II/b	13	2.660.000	Kawin	3
36	Waslim	Laki-Laki	40	SMA	Pendidikan Madrasah	II/b	13	5.000.000	Kawin	4
37	Deki Supriadi	Laki-Laki	31	SMK	Umum	II/b	7	1.800.000	Belum Kawin	0

Lampiran 3

Rekapitulasi Jawaban Mengenai Motivasi (X1)

No	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	X1 TOTAL	X1 Rata-rata
1	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	63	4,20
2	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	56	3,73
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74	4,93
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	64	4,27
5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	4	3	4	61	4,07
6	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	69	4,60
7	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	69	4,60
8	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	69	4,60
9	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68	4,53
10	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	55	3,67
11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	60	4,00
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
13	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	64	4,27
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	73	4,87
15	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68	4,53
16	4	4	2	2	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	57	3,80
17	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	67	4,47
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
19	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	67	4,47
20	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68	4,53
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00

(Lanjutan)

Rekapitulasi Jawaban Mengenai Motivasi (X1)

22	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68	4,53
23	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	61	4,07
24	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	4,40
25	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	71	4,73
26	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	67	4,47
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
28	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57	3,80
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4,07
30	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	49	3,27
31	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	4,13
32	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	53	3,53
33	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74	4,93
34	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68	4,53
35	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68	4,53
36	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	67	4,47
37	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	69	4,60
Rata-rata	4,54	4,37	4,24	4,16	4,40	4,13	4,21	3,84	4,35	4,29	4,43	4,24	4,40	4,21	4,27		

Lampiran 4

Rekapitulasi Jawaban Mengenai Komitmen Organisasional (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2 TOTAL	X2 Rata-rata
1	5	4	5	4	5	5	5	5	4	42	4,67
2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43	4,78
3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	43	4,78
4	5	4	4	1	1	1	4	4	4	28	3,11
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,00
6	3	4	4	3	2	3	4	2	3	28	3,11
7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	3,89
8	4	3	4	3	4	4	4	4	3	33	3,67
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,00
10	4	5	5	5	4	4	4	4	5	40	4,44
11	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43	4,78
12	5	4	4	4	4	4	4	4	2	35	3,89
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	3,89
14	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41	4,56
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,00
16	5	4	5	5	4	5	4	5	4	41	4,56
17	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38	4,22
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,00
19	5	4	5	5	4	5	4	5	4	41	4,56
20	4	3	3	2	2	3	4	4	3	28	3,11
21	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41	4,56

(Lanjutan)

Rekapitulasi Jawaban Mengenai Komitmen Organisasional (X2)

22	4	4	4	5	5	5	4	5	5	41	4,56
23	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4,11
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,00
25	4	3	4	4	2	4	4	4	4	33	3,67
26	4	4	5	3	3	3	4	4	3	33	3,67
27	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38	4,22
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,00
29	5	4	5	5	4	5	4	5	4	41	4,56
30	5	4	5	5	4	5	4	5	4	41	4,56
31	4	3	4	3	3	4	4	4	4	33	3,67
32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4,11
33	4	5	5	5	5	5	5	4	5	43	4,78
34	4	2	4	2	2	3	4	5	2	28	3,11
35	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4,11
36	4	4	4	5	4	5	5	4	4	39	4,33
37	4	4	4	5	4	5	5	5	4	40	4,44
Rata-rata	4,32	3,89	4,32	4,00	3,83	4,13	4,32	4,24	4,00		

Lampiran 5

Rekapitulasi Jawaban Mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y TOTAL	Y Rata-rata
1	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4,00
2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	77	4,81
3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	69	4,31
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	3,88
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	74	4,63
6	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	72	4,50
7	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	61	3,81
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4,00
9	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	73	4,56
10	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	65	4,06
11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	65	4,06
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4,00
13	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	68	4,25
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	78	4,88
15	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	72	4,50
16	2	4	2	1	4	2	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	54	3,38
17	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	74	4,63
18	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	72	4,50
19	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	67	4,19
20	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	74	4,63
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4,00

(Lanjutan)

Rekapitulasi Jawaban Mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

22	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	72	4,50
23	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	4,13
24	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	68	4,25
25	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	72	4,50
26	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	69	4,31
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4,00
28	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	60	3,75
29	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	60	3,75
30	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	68	4,25
31	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	4,13
32	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	60	3,75
33	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	77	4,81
34	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	74	4,63
35	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	71	4,44
36	5	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	70	4,38
37	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	73	4,56
Rata-rata	4,30	4,30	4,24	3,83	4,48	4,27	4,27	4,32	4,41	4,21	4,35	4,19	4,21	4,24	4,21	4,32		

Lampiran 6

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

		Correlations															
		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	X1_RATA_RATA
X1.1	Pearson Correlation	1	,449**	,760**	,477**	,516**	,244	,529**	,481**	,549**	,328*	,630**	,467**	,533**	,484**	,541**	,816**
	Sig. (2-tailed)		,005	,000	,003	,001	,146	,001	,003	,000	,047	,000	,004	,001	,002	,001	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.2	Pearson Correlation	,449**	1	,255	,444**	,320	,261	-,003	,286	,186	,346*	,219	,474**	,136	,481**	,113	,513**
	Sig. (2-tailed)	,005		,128	,006	,053	,119	,987	,086	,271	,036	,193	,003	,423	,003	,505	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.3	Pearson Correlation	,760**	,255	1	,495**	,428**	,196	,461**	,565**	,377*	,326*	,563**	,370*	,466**	,422**	,549**	,745**
	Sig. (2-tailed)	,000	,128		,002	,008	,245	,004	,000	,021	,049	,000	,024	,004	,009	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.4	Pearson Correlation	,477**	,444**	,495**	1	,337*	,150	,147	,427**	,430**	,321	,405*	,383*	,048	,293	,257	,574**
	Sig. (2-tailed)	,003	,006	,002		,041	,375	,385	,008	,008	,053	,013	,019	,780	,079	,125	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.5	Pearson Correlation	,516**	,320	,428**	,337*	1	,594**	,461**	,588**	,675**	,121	,400*	,289	,590**	,359*	,656**	,763**
	Sig. (2-tailed)	,001	,053	,008	,041		,000	,004	,000	,000	,475	,014	,082	,000	,029	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.6	Pearson Correlation	,244	,261	,196	,150	,594**	1	-,006	,499**	,342*	,402*	,151	,511**	,298	,348*	,248	,542**
	Sig. (2-tailed)	,146	,119	,245	,375	,000		,971	,002	,039	,014	,373	,001	,074	,035	,139	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.7	Pearson Correlation	,529**	-,003	,461**	,147	,461**	-,006	1	,265	,426**	-,267	,574**	,100,00	,544**	,291	,671**	,506**
	Sig. (2-tailed)	,001	,987	,004	,385	,004	,971		,112	,009	,110	,000	,556	,001	,080	,000	,001

	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.8	Pearson Correlation	,481**	,286	,565**	,427**	,588**	,499**	,265	1	,551**	,258	,393*	,428**	,346*	,537**	,398*	,734**
	Sig. (2-tailed)	,003	,086	,000	,008	,000	,002	,112		,000	,123	,016	,008	,036	,001	,015	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.9	Pearson Correlation	,549**	,186	,377*	,430**	,675**	,342*	,426**	,551**	1	,202	,557**	,227	,536**	,240	,468**	,677**
	Sig. (2-tailed)	,000	,271	,021	,008	,000	,039	,009	,000		,230	,000	,176	,001	,153	,003	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.10	Pearson Correlation	,328*	,346*	,326*	,321	,121	,402*	-,267	,258	,202	1	,268	,692**	,277	,475**	,101	,487**
	Sig. (2-tailed)	,047	,036	,049	,053	,475	,014	,110	,123	,230		,109	,000	,098	,003	,551	,002
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.11	Pearson Correlation	,630**	,219	,563**	,405*	,400*	,151	,574**	,393*	,557**	,268	1	,516**	,554**	,241	,607**	,694**
	Sig. (2-tailed)	,000	,193	,000	,013	,014	,373	,000	,016	,000	,109		,001	,000	,151	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.12	Pearson Correlation	,467**	,474**	,370*	,383*	,289	,511**	,100,00	,428**	,227	,692**	,516**	1	,308	,699**	,298	,679**
	Sig. (2-tailed)	,004	,003	,024	,019	,082	,001	,556	,008	,176	,000	,001		,063	,000	,074	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.13	Pearson Correlation	,533**	,136	,466**	,048	,590**	,298	,544**	,346*	,536**	,277	,554**	,308	1	,497**	,742**	,681**
	Sig. (2-tailed)	,001	,423	,004	,780	,000	,074	,001	,036	,001	,098	,000	,063		,002	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.14	Pearson Correlation	,484**	,481**	,422**	,293	,359*	,348*	,291	,537**	,240	,475**	,241	,699**	,497**	1	,379*	,683**
	Sig. (2-tailed)	,002	,003	,009	,079	,029	,035	,080	,001	,153	,003	,151	,000	,002		,021	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.15	Pearson Correlation	,541**	,113	,549**	,257	,656**	,248	,671**	,398*	,468**	,101	,607**	,298	,742**	,379*	1	,709**
	Sig. (2-tailed)	,001	,505	,000	,125	,000	,139	,000	,015	,003	,551	,000	,074	,000	,021		,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1_R	Pearson	,816	,513	,745	,574	,763	,542	,506	,734	,677	,487**	,694**	,679**	,681**	,683**	,709**	1

ATA_ RATA	Correlation	**	**	**	**	**	**	**	**	**							
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Lampiran 7

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X2)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2_RATA_RATA	
X2.1	Pearson Correlation	1	,120	,505**	,216	,271	,215	,122	,534**	,211	,474**	
	Sig. (2-tailed)		,479	,001	,200	,105	,200	,470	,001	,210	,003	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	
X2.2	Pearson Correlation	,120	1	,490**	,555**	,530**	,330*	,340*	-,084	,592**	,606**	
	Sig. (2-tailed)	,479		,002	,000	,001	,046	,039	,620	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	
X2.3	Pearson Correlation	,505**	,490**	1	,485**	,435**	,407*	,233	,271	,422**	,661**	
	Sig. (2-tailed)	,001	,002		,002	,007	,012	,165	,105	,009	,000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	
X2.4	Pearson Correlation	,216	,555**	,485**	1	,746**	,904**	,361*	,383*	,575**	,881**	
	Sig. (2-tailed)	,200	,000	,002		,000	,000	,028	,019	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	
X2.5	Pearson Correlation	,271	,530**	,435**	,746**	1	,770**	,486**	,314	,584**	,864**	
	Sig. (2-tailed)	,105	,001	,007	,000		,000	,002	,058	,000	,000	

	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.6	Pearson Correlation	,215	,330*	,407*	,904**	,770**	1	,383*	,498**	,453**	,850**
	Sig. (2-tailed)	,200	,046	,012	,000	,000		,019	,002	,005	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.7	Pearson Correlation	,122	,340*	,233	,361*	,486**	,383*	1	,204	,471**	,541**
	Sig. (2-tailed)	,470	,039	,165	,028	,002	,019		,225	,003	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.8	Pearson Correlation	,534**	-,084	,271	,383*	,314	,498**	,204	1	,187	,522**
	Sig. (2-tailed)	,001	,620	,105	,019	,058	,002	,225		,267	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.9	Pearson Correlation	,211	,592**	,422**	,575**	,584**	,453**	,471**	,187	1	,727**
	Sig. (2-tailed)	,210	,000	,009	,000	,000	,005	,003	,267		,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2_RATA_RATA	Pearson Correlation	,474**	,606**	,661**	,881**	,864**	,850**	,541**	,522**	,727**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Lampiran 8

Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior (Y) Yang Pertama*

		Correlations																
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y_RATA _RATA
Y.1	Pearson Correlation	1	,302	,722 ^{**}	,628 ^{**}	,374 [*]	,434 ^{**}	,336 [*]	,385 [*]	,568 ^{**}	,044	,567 ^{**}	,646 ^{**}	,362 [*]	,209	,618 ^{**}	,314	,818 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,069	,000	,000	,023	,007	,042	,019	,000	,797	,000	,000	,028	,214	,000	,059	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.2	Pearson Correlation	,302	1	,175	,218	,207	,299	-,263	,388 [*]	,065	,070	,238	,222	,203	,234	,269	,275	,410 [*]
	Sig. (2-tailed)	,069		,300	,194	,220	,073	,116	,018	,702	,682	,156	,187	,229	,164	,107	,099	,012
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.3	Pearson Correlation	,722 ^{**}	,175	1	,523 ^{**}	,437 ^{**}	,492 ^{**}	,509 ^{**}	,400 [*]	,445 ^{**}	,069	,508 ^{**}	,626 ^{**}	,222	,281	,661 ^{**}	,335 [*]	,806 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,300		,001	,007	,002	,001	,014	,006	,685	,001	,000	,186	,092	,000	,043	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.4	Pearson Correlation	,628 ^{**}	,218	,523 ^{**}	1	,233	,336 [*]	,212	,202	,178	,020	,210	,360 [*]	,174	,333 [*]	,454 ^{**}	,202	,621 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,194	,001		,166	,042	,209	,230	,293	,905	,213	,029	,302	,044	,005	,230	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.5	Pearson Correlation	,374 [*]	,207	,437 ^{**}	,233	1	,365 [*]	,332 [*]	,284	,487 ^{**}	,143	,717 ^{**}	,320	,234	,038	,626 ^{**}	,216	,641 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,023	,220	,007	,166		,026	,045	,088	,002	,399	,000	,053	,162	,825	,000	,200	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.6	Pearson Correlation	,434 ^{**}	,299	,492 ^{**}	,336 [*]	,365 [*]	1	,030	,238	,179	-,099	,211	,715 ^{**}	,175	,350 [*]	,300	,410 [*]	,590 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,007	,073	,002	,042	,026		,859	,156	,290	,558	,210	,000	,300	,034	,071	,012	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.7	Pearson Correlation	,336 [*]	-,263	,509 ^{**}	,212	,332 [*]	,030	1	-,028	,241	-,019	,285	,251	,237	,369 [*]	,406 [*]	,321	,452 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,042	,116	,001	,209	,045	,859		,868	,150	,912	,087	,134	,159	,025	,013	,053	,005

	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.8	Pearson Correlation	,385 _*	,388 _*	,400 _*	,202	,284	,238	-	1	,330 _*	-	,466 _{**}	,478 _{**}	,154	,183	,396 _*	,209	,532 _{**}
	Sig. (2-tailed)	,019	,018	,014	,230	,088	,156	,868		,046	,732	,004	,003	,364	,279	,015	,215	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.9	Pearson Correlation	,568 _{**}	,065	,445 _{**}	,178	,487 _{**}	,179	,241	,330 _*	1	,184	,698 _{**}	,340 _*	,437 _{**}	-	,455 _{**}	,120	,597 _{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,702	,006	,293	,002	,290	,150	,046		,277	,000	,039	,007	,721	,005	,481	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.10	Pearson Correlation	,044	,070	,069	,020	,143	-	-	-	,184	1	,308	,049	-	,092	-	,236	,174
	Sig. (2-tailed)	,797	,682	,685	,905	,399	,558	,912	,732	,277		,064	,774	,266	,589	,702	,160	,304
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.11	Pearson Correlation	,567 _{**}	,238	,508 _{**}	,210	,717 _{**}	,211	,285	,466 _{**}	,698 _{**}	,308	1	,352 _*	,343 _*	,072	,635 _{**}	,174	,710 _{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,156	,001	,213	,000	,210	,087	,004	,000	,064		,032	,037	,670	,000	,304	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.12	Pearson Correlation	,646 _{**}	,222	,626 _{**}	,360 _*	,320	,715 _{**}	,251	,478 _{**}	,340 _*	,049	,352 _*	1	,166	,476 _{**}	,320	,680 _{**}	,741 _{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,187	,000	,029	,053	,000	,134	,003	,039	,774	,032		,326	,003	,054	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.13	Pearson Correlation	,362 _*	,203	,222	,174	,234	,175	,237	,154	,437 _{**}	-	,343 _*	,166	1	,005	,325 _*	,044	,432 _{**}
	Sig. (2-tailed)	,028	,229	,186	,302	,162	,300	,159	,364	,007	,266	,037	,326		,975	,050	,794	,008
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.14	Pearson Correlation	,209	,234	,281	,333 _*	,038	,350 _*	,369 _*	,183	-	,092	,072	,476 _{**}	,005	1	,004	,534 _{**}	,447 _{**}
	Sig. (2-tailed)	,214	,164	,092	,044	,825	,034	,025	,279	,721	,589	,670	,003	,975		,980	,001	,006
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.15	Pearson Correlation	,618 _{**}	,269	,661 _{**}	,454 _{**}	,626 _{**}	,300	,406 _*	,396 _*	,455 _{**}	-	,635 _{**}	,320	,325 _*	,004	1	,216	,718 _{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,107	,000	,005	,000	,071	,013	,015	,005	,702	,000	,054	,050	,980		,199	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.16	Pearson	,314	,275	,335	,202	,216	,410	,321	,209	,120	,236	,174	,680	,044	,534	,216	1	,547 _{**}

	Correlation			*			*					**		**			
	Sig. (2-tailed)	,059	,099	,043	,230	,200	,012	,053	,215	,481	,160	,304	,000	,794	,001	,199	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y_RA	Pearson	,818	,410	,806	,621	,641	,590	,452	,532	,597	,174	,710	,741	,432	,447	,718	,547
TA_R	Correlation	**	*	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
ATA	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,000	,000	,000	,000	,005	,001	,000	,304	,000	,000	,008	,006	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	

Lampiran 9

Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) Yang Kedua

		Correlations															
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y_RATA_RATA
Y.1	Pearson Correlation	1	,302	,722**	,628**	,374*	,434**	,336*	,385*	,568**	,567**	,646**	,362*	,209	,618**	,314	,818**
	Sig. (2-tailed)		,069	,000	,000	,023	,007	,042	,019	,000	,000	,000	,028	,214	,000	,059	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.2	Pearson Correlation	,302	1	,175	,218	,207	,299	-,263	,388*	,065	,238	,222	,203	,234	,269	,275	,410*
	Sig. (2-tailed)	,069		,300	,194	,220	,073	,116	,018	,702	,156	,187	,229	,164	,107	,099	,012
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.3	Pearson Correlation	,722**	,175	1	,523**	,437**	,492**	,509**	,400*	,445**	,508**	,626**	,222	,281	,661**	,335*	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000	,300		,001	,007	,002	,001	,014	,006	,001	,000	,186	,092	,000	,043	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.4	Pearson Correlation	,628**	,218	,523**	1	,233	,336*	,212	,202	,178	,210	,360*	,174	,333*	,454**	,202	,621**
	Sig. (2-tailed)	,000	,194	,001		,166	,042	,209	,230	,293	,213	,029	,302	,044	,005	,230	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

Y.5	Pearson Correlation	,374*	,207	,437**	,233	1	,365*	,332*	,284	,487**	,717**	,320	,234	,038	,626**	,216	,641**
	Sig. (2-tailed)	,023	,220	,007	,166		,026	,045	,088	,002	,000	,053	,162	,825	,000	,200	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.6	Pearson Correlation	,434**	,299	,492**	,336*	,365*	1	,030	,238	,179	,211	,715**	,175	,350*	,300	,410*	,590**
	Sig. (2-tailed)	,007	,073	,002	,042	,026		,859	,156	,290	,210	,000	,300	,034	,071	,012	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.7	Pearson Correlation	,336*	-,263	,509**	,212	,332*	,030	1	-,028	,241	,285	,251	,237	,369*	,406*	,321	,452**
	Sig. (2-tailed)	,042	,116	,001	,209	,045	,859		,868	,150	,087	,134	,159	,025	,013	,053	,005
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.8	Pearson Correlation	,385*	,388*	,400*	,202	,284	,238	-,028	1	,330*	,466**	,478**	,154	,183	,396*	,209	,532**
	Sig. (2-tailed)	,019	,018	,014	,230	,088	,156	,868		,046	,004	,003	,364	,279	,015	,215	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.9	Pearson Correlation	,568**	,065	,445**	,178	,487**	,179	,241	,330*	1	,698**	,340*	,437**	-,061	,455**	,120	,597**
	Sig. (2-tailed)	,000	,702	,006	,293	,002	,290	,150	,046		,000	,039	,007	,721	,005	,481	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.11	Pearson Correlation	,567**	,238	,508**	,210	,717**	,211	,285	,466**	,698**	1	,352*	,343*	,072	,635**	,174	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000	,156	,001	,213	,000	,210	,087	,004	,000		,032	,037	,670	,000	,304	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.12	Pearson Correlation	,646**	,222	,626**	,360*	,320	,715**	,251	,478**	,340*	,352*	1	,166	,476**	,320	,680**	,741**
	Sig. (2-tailed)	,000	,187	,000	,029	,053	,000	,134	,003	,039	,032		,326	,003	,054	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.13	Pearson Correlation	,362*	,203	,222	,174	,234	,175	,237	,154	,437**	,343*	,166	1	,005	,325*	,044	,432**
	Sig. (2-tailed)	,028	,229	,186	,302	,162	,300	,159	,364	,007	,037	,326		,975	,050	,794	,008
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.14	Pearson Correlation	,209	,234	,281	,333*	,038	,350*	,369*	,183	-,061	,072	,476**	,005	1	,004	,534**	,447**

	Sig. (2-tailed)	,214	,164	,092	,044	,825	,034	,025	,279	,721	,670	,003	,975		,980	,001	,006
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.15	Pearson Correlation	,618**	,269	,661**	,454**	,626**	,300	,406*	,396*	,455**	,635**	,320	,325*	,004	1	,216	,718**
	Sig. (2-tailed)	,000	,107	,000	,005	,000	,071	,013	,015	,005	,000	,054	,050	,980		,199	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.16	Pearson Correlation	,314	,275	,335*	,202	,216	,410*	,321	,209	,120	,174	,680**	,044	,534**	,216	1	,547**
	Sig. (2-tailed)	,059	,099	,043	,230	,200	,012	,053	,215	,481	,304	,000	,794	,001	,199		,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y_RA TA_R ATA	Pearson Correlation	,818**	,410*	,806**	,621**	,641**	,590**	,452**	,532**	,597**	,710**	,741**	,432**	,447**	,718**	,547**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,000	,000	,000	,000	,005	,001	,000	,000	,000	,008	,006	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
<p>** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).</p>																	

Lampiran 10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,905	15

Lampiran 11

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,865	9

Lampiran 12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	15

Lampiran 13

Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		,32088279
Most Extreme Differences	Absolute		,061
	Positive		,058
	Negative		-,061
Kolmogorov-Smirnov Z			,374
Asymp. Sig. (2-tailed)			,999

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 14

Hasil Uji Linieritas Variabel Motivasi (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	3,242	16	,203	2,447	,030
		Linearity	1,255	1	1,255	15,159	,001
		Deviation from Linearity	1,987	15	,132	1,599	,162
	Within Groups		1,656	20	,083		
	Total		4,898	36			

Lampiran 15

Hasil Uji Linieritas Variabel Komitmen Organisasional (X2) terhadap
Organizational Citizenship Behavior (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR * KOMITMEN ORGANISASIONAL	Between Groups	(Combined)	,922	10	,092	,603	,797
		Linearity	,027	1	,027	,178	,676
		Deviation from Linearity	,894	9	,099	,650	,745
	Within Groups		3,977	26	,153		
	Total		4,898	36			

Lampiran 16

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	2,151	,829				2,595
MOTIVASI	,477	,141	,511	3,391	,002	,963	1,039
KOMITMEN ORGANISASIONAL	,018	,112	,024	,158	,876	,963	1,039

a. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Lampiran 17

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1 (Constant)	2,151	,829		
MOTIVASI	,477	,141	,511	3,391	,002	
KOMITMEN ORGANISASIONAL	,018	,112	,024	,158	,876	

a. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Lampiran 18

Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,507 ^a	,257	,213	,32721	,257	5,875	2	34	,006

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASIONAL, MOTIVASI

Lampiran 19

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,507 ^a	,257	,213	,32721

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASIONAL, MOTIVASI

Lampiran 20

Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji-F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,258	2	,629	5,875	,006 ^a
Residual	3,640	34	,107		
Total	4,898	36			

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASIONAL, MOTIVASI

b. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Lampiran 21

Hasil Pengaruh Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,151	,829		2,595	,014
MOTIVASI	,477	,141	,511	3,391	,002
KOMITMEN ORGANISASIONAL	,018	,112	,024	,158	,876

a. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR