

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH CURUP
KABUPATEN REJANG LEBONG**

SKRIPSI



OLEH:

**REZA FAUZIAH
NPM. C1B015103**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU
2021**

Skripsi Reza Fauziah ini

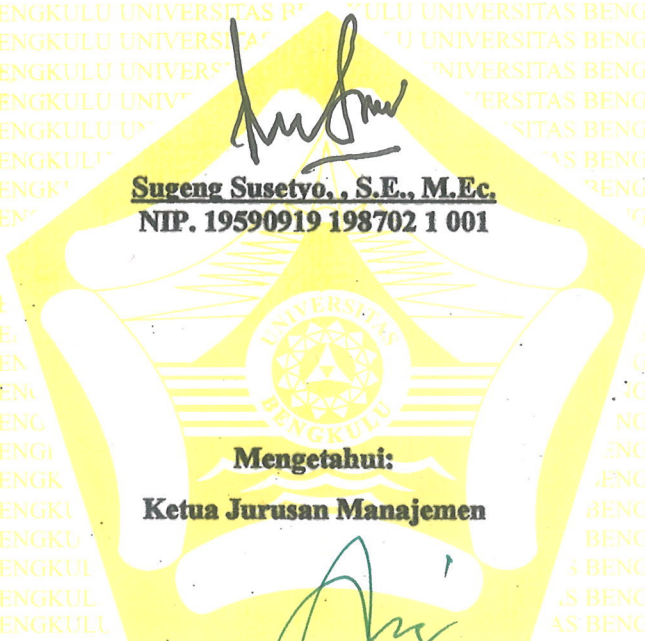
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji pada ujian skripsi dan *Comprehensive*

Bengkulu, 17 Maret 2021

Pembimbing



Sugeng Susetyo., S.E., M.Ec.
NIP. 19590919 198702 1 001



Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Praningrum, S.E., M.Si.
NIP. 19641028 199001 2 002

Skripsi oleh Reza Fauziah ini,

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan Tim Penguji pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 17 Maret 2021

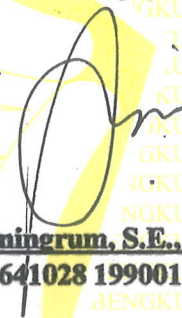
Pukul : 15.00 WIB sd Selesai

Dan dinyatakan LULUS

DEWAN PENGUJI

Dosen Pembimbing,

Ketua Penguji,

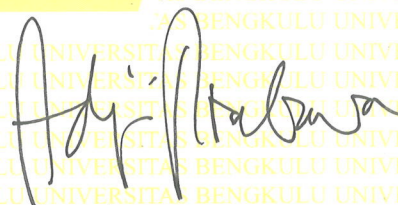


Sugeng Susetvo, S.E., M.Ec.
NIP. 19590919 198702 1 001

Dr. Praningrum, S.E., M.Si.
NIP. 19641028 199001 2 002

Anggota I

Anggota II



Dr. Sularsih Anggarawati, S.E., M.B.A.
NIP. 19590414 198703 2 008

Sri Adji Prabawa, S.E., M.E.
NIP. 19590616 198703 1 006

Mengetahui:

A.n. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Fachruzzaman, S.E., M.D.M., Ak, C.A., Asean C.P.A.
NIP 19710313 199601 1 001

Motto :

"Sesungguhnya Sesudah Kesulitan Itu Ada Kemudahan. Maka Apabila Kamu Telah Selesai (Dari Sesuatu Urusan), Kerjakanlah Dengan Sungguh-Sungguh (Urusan) Yang Lain, Dan Hanya Kepada Tuhanmu Lah Hendaknya Kamu Berharap."

(Q.S Al-Insyirah: 6-8)

"Rahasia terbesar mencapai kesuksesan adalah tidak ada rahasia besar, siapapun anda akan menjadi sukses jika anda berusaha dengan sungguh-sungguh"

"MAN JADDA WA JADA"

(Barang siapa yang bersungguh-sungguh, maka pasti akan berhasil)



Persembahan :

Dengan Rahmat Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, dan atas dukungan do'a dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya oleh karena itu dengan rasa bangga saya mengucapkan rasa syukur dan terima kasih saya kepada :

- ❖ Allah SWT yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang atas segala nikmat dan ridho yang diberikan untuk penulis. Serta Nabi Muhammad SAW yang memberikan teladannya kepada seluruh umatnya.
- ❖ Terkhusus kepada kedua orang tua ayah (Sudarman) ibu (Mala) yang telah membesarkan dan selalu mendukung serta mendo'akan disetiap waktu dalam hidupku, ku persembahkan karya kecilku ini sebagai rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya karena berkat jerih payah dan pengorbanan ayah dan ibu untuk memberikan ku masa depan yang lebih baik karena pendidikan ku hasil keringat kalian berdua.
- ❖ Untuk Adikku tercinta Redo Elfianza , tiada waktu yang paling berharga dalam hidup selain menghabiskan waktu dengan keluarga. Walaupun saat dekat kita sering bertengkar, tapi disaat jauh kita saling merindukan. Terima kasih untuk bantuan dan semangat, semoga awal dari kesuksesan saya ini dapat membanggakan kalian.
- ❖ Bapak Sugeng Susetyo, S.E.,M.Ec. yang sabar dalam membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah selalu memberikan kesehatan, keselamatan dan pahala tanpa batas atas ilmu yang telah diajarkan kepadaku dan mahasiswa lainnya.
- ❖ Dosen Penguji Skripsiku, Ibu Dr. Praningrum, S.E., M.Si, Ibu Dr. Sularsih Anggarawati, S.E., M.B.A. Dan Bapak Sri Adji Prabawa, S.E.,M.E. Semoga Allah selalu memberikan kesehatan dan pahala tanpa batas atas ilmu yang telah diajarkan.
- ❖ Terima kasih kepada pihak RSUD kabupaten rejang lebong beserta seluruh karyawan/i yang telah ikut berpartisipasi didalam penelitian untuk menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Seluruh dosen Manajemen FEB UNIB atas segala ilmu yang sangat bermanfaat untuk penulis.

THANKS TO

- ❖ **Orang terkasih Sudiantoni, terima kasih atas kasih sayang, perhatian dan kesabaranmu yang telah memberikan aku semangat dan yang selalu mendukung aku. Terima kasih karena selalu ada saat aku butuh bantuan dan support.**
- ❖ **Para Super Luv ku, Vised Nodella, Saffa Azzahra, Wika Sustru Utami, Rani Puspita Sari. Terima kasih banyak yang selalu memberi semangat, selalu memberi kebahagiaan dan memberi bantuan saat aku membutuhkannya. Terima kasih sudah menjadi sahabat sekaligus keluarga.**
- ❖ **Seluruh teman-teman Manajemen 2015. Kemudian kepada seluruh teman-teman konsentrasi MSDM 2015 yang tidak bisa disebutkan satu persatu.**
- ❖ **Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis angkatan 2015 Universitas Bengkulu.**
- ❖ **Dan tak lupa Almamaterku tercinta**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan bahwa Skripsi dengan judul

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH CURUP KABUPATEN REJANG LEBONG

Yang diajukan untuk diuji pada tanggal Rabu 17 Maret 2021 adalah hasil karya saya.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk *rangkaian* kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila dikemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Bengkulu, 17 Maret 2021

Yang membuat pernyataan,



REZA FAUZIAH

THE INFLUENCE OF *LOCUS OF CONTROL* AND *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TOWARD EMPLOYEE'S PERFORMANCE OF CURUP GOVERNMENT HOSPITAL OF REJANG LEBONG REGENCY

by

Reza Fauziah¹⁾
Sugeng Susetyo²⁾

ABSTRACT

The purpose of this research to determine the influence of locus of control and organizational citizenship behavior toward employee's performance at the Curup Government Hospital of Rejang Lebong Regency. This research is descriptive research type quantitative which is an examination of the issues in the form of the current facts of a certain phenomenon using the calculation of statistical figures. The type of the data being used is the primary data obtained through the distributing questionnaire as data collect. The respondents of the research is the employees of Curup Government Hospital of Rejang Lebong Regency as many as 97 respondents were taken with the technique of proportional census method. Methods of data analysis used the descriptive analysis and multiple linear regression analysis. Based on field research, obtained as a result that the locus of control and organizational citizenship behavior have a positive and significant effect toward employees' performance at the Curup Government Hospital of Rejang Lebong Regency.

Keywords: Locus of control; Organizational citizenship behavior and Performance

1. Student
2. Supervisor

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH CURUP KABUPATEN REJANG LEBONG

Oleh

Reza Fauziah¹⁾
Sugeng Susetyo²⁾

RINGKASAN

Sumber daya manusia memberi dukungan yang optimal terhadap keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja organisasi. Karyawan sebagai unsur utama sumber daya yang dimiliki organisasi dan mempunyai peran yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan dan pencapaian tujuan organisasi. Sosok karyawan yang mampu memainkan peran tersebut adalah karyawan yang mempunyai *locus of control* dan *organizational citizenship behavior* yang tinggi. Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya.

Berkaitan dengan kinerja individu, beberapa ahli seperti Dessler (2007), Robbins (2015), menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Dessler (2007) menyatakan bahwa faktor internal dan eksternal individu berdampak pada hasil kerja individu tersebut. Selaras dengan pendapat tersebut, Robbins (2015) menjelaskan bahwa faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai mendorong pegawai menghasilkan kinerja. Dua faktor internal individu yang mempengaruhi kinerja individu adalah *locus of control* dan *organizational citizenship behavior* (Bandura, 2007 dan Kreitner & Kinicki, 2003).

Tujuan penelitian ini adalah : (1) Menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan RSUD Curup Kabupaten Rejang Lebong dan (2) Menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan RSUD Curup Kabupaten Rejang Lebong. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu fenomena tertentu menggunakan perhitungan angka-angka statistik. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Responden penelitian ini adalah pegawai RSUD Curup Kabupaten Rejang Lebong sebanyak 97 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus. Metode analisis data digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan penelitian lapangan, diperoleh hasil: (1) *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Curup Kabupaten Rejang Lebong. Artinya, jika *locus of control* semakin meningkat

maka kinerja karyawan akan meningkat; dan (2) *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Curup Kabupaten Rejang Lebong. Artinya, jika *organizational citizenship behavior* semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dilakukan adalah sebagai berikut: (1) Pada variabel kinerja, indikator yang perlu ditingkatkan adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Upaya meningkatkan kemampuan karyawan adalah memberikan pendidikan dan pelatihan, supervisi dan bimbingan teknis berkaitan dengan pekerjaan karyawan; (2) Pada variabel *locus of control*, indikator yang perlu ditingkatkan adalah pemberian informasi kepada karyawan mengenai tugas-tugasnya. Informasi dalam pekerjaan sangat penting, sehingga karyawan tidak salah dalam melaksanakan tugas; dan (3) Pada variabel *organizational citizenship behavior*, indikator terendah adalah kemandirian dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, pimpinan perlu mendorong karyawan untuk meningkatkan kepercayaan diri sehingga karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik.

Kata Kunci : *Locus of Control*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja

1. *Mahasiswa*
2. *Pembimbing*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan berkah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Locus Of Control* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Karyawan RSUD Kabupaten Rejang Lebong”** sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana Satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu dapat diselesaikan dengan baik.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah turut serta membantu penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Sugeng Susetyo, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran dan keikhlasan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Pegawai RSUD Curup Kabupaten Rejang Lebong selaku responden penelitian yang bersedia memberikan data dengan mengisi kuesioner dengan baik, sehingga penelitian ini selesai dengan baik.
3. Ibu Dr. Praningrum, SE, M.Si selaku Ketua Penguji dan Ketua Jurusan Manajemen yang telah memberikan masukan dan saran untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Sularsih Anggarawati, SE, MBA dan Bapak Sri Adji Prabawa, SE, M.E selaku tim penguji yang telah memberikan masukan dan saran untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini.

5. Segenap Dosen dan Staf pengajar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang bermanfaat bagi penulis.
6. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu

Akhirnya, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Bengkulu, 17 Maret 2021

Penulis,

RIWAYAT HIDUP

Nama Reza Fauziah, lahir di Lubuk alai pada 10 April 1997 . Merupakan anak Pertama dari Bapak Sudarman dan Ibu Mala. Menyelesaikan pendidikan di SDN 04 Sindang Beliti Ulu, SMPN 3 Sindang Beliti Ulu, dan SMAN 1 Curup Timur.

Pada tahun 2015 melanjutkan program studi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu. Alamat Lubuk Alai Kecamatan Sindang Beliti Ulu Kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu. Alamat Email rezafauziah0609@gmail.com dan nomor handphone +6285709192409

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	vi
ABSTRACT	vii
RINGKASAN	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kinerja	8
2.1.1 Pengertian Kinerja	8
2.1.2 Dimensi Kinerja	11
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.2 <i>Locus of Control</i>	20
2.2.1 Pengertian <i>Locus of Control</i>	21
2.2.2 Dimensi <i>Locus of Control</i>	22
2.3 <i>Organizational citizenship behavior</i>	23
2.3.1 Pengertian <i>Organizational citizenship behavior</i>	23
2.3.2 Dimensi <i>Organizational citizenship behavior</i>	24
2.4 Keterkaitan antar Variabel	27
2.4.1 Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja	27
2.4.2 Pengaruh OCB terhadap Kinerja	28
2.5 Penelitian Terdahulu	29
2.6 Kerangka Analisis	30
2.7 Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	33
3.2 Variabel Penelitian Definisi Operasional	33
3.2.1 Variabel Penelitian	33
3.2.2 Definisi Operasional	34
3.3 Sumber Data	37
3.4 Populasi dan Sampel	37
3.4.1 Populasi	37
3.4.2 Sampel	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data	39
3.6 Pengujian Instrumen Penelitian	40
3.6.1 Uji Validitas	40
3.6.2 Uji Reliabilitas	43
3.7 Metode Analisis Data	44
3.8 Pengujian Hipotesis	46
3.8.1 Uji t	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	47
4.1.1 Gambaran Umum RSUD Curup Rejang Lebong	47
4.1.2 Karakteristik Responden	48
4.1.3 Deskripsi Data Penelitian	52
4.1.3.1 Jawaban Responden terhadap Variabel <i>Locus of Control</i>	52
4.1.3.2 Jawaban Responden terhadap Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	54
4.1.3.3 Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja	57
4.1.4 Hasil Analisis Data	60
4.1.4.1 Persamaan Regresi	60
4.1.4.2 Uji Ketepatan Model (F-ratio)	61
4.1.4.3 Nilai Koefisien Determinasi (R^2)	61
4.1.5 Hasil Pengujian Hipotesis	62
4.2 Pembahasan	64
4.2.1 Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan	64
4.2.2 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja Karyawan	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian	36
Tabel 3.2 Populasi Penelitian	38
Tabel 3.3 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja	41
Tabel 3.4 Hasil Pengujian Validitas Variabel <i>Locus of Control</i>	42
Tabel 3.5 Hasil Pengujian Validitas Variabel OCB	42
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	44
Tabel 4.1 Respons Rate Penyebaran Kuesioner	49
Tabel 4.2 Karakteristik Demografi Responden	50
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Jawaban Responden atas Variabel <i>Locus of Control</i>	52
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Jawaban Responden atas Variabel <i>OCB</i>	55
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Jawaban Responden atas Variabel Kinerja	58
Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi	60
Tabel 4.7 Hasil Nilai F-Hitung (F-ratio)	61
Tabel 4.8 Nilai Koefisien Determinasi (R^2)	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Analisis	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSUD Curup Kab. Rejang Lebong	48

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner	76
Lampiran 2. Tabulasi Data	81
Lampiran 3. Hasil Analisis Frekuensi	94
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas	103
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas	106
Lampiran 6. Hasil Analisis Regresi	109

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi mempunyai tujuan pokok yang ingin dicapai yaitu, eksistensi perusahaan dan pengembangan usaha. Dalam pencapaian tujuan tersebut, organisasi harus di-*manage* dengan baik dan tepat, memiliki visi dan misi yang strategis, serta memiliki sumber daya yang optimal. Namun, dalam perjalanannya masih banyak permasalahan yang kerap terjadi sehingga tujuan organisasi belum maksimal

Organisasi menginginkan tujuan organisasi tercapai dengan baik, sehingga diperlukan SDM atau pegawai yang memiliki kemampuan yang memadai. Personil organisasi sebagai pelaksana kegiatan organisasi harus memiliki mental yang baik, berwibawa, berkualitas, dan sadar akan tanggung jawabnya sehingga dapat melayani masyarakat dengan baik. Peranan dan kedudukan pegawai tersebut sangat penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, personil organisasi sebagai ujung tombak organisasi harus mampu dan dapat selalu mengadakan hubungan positif antara sesama personil organisasi dan hubungan antara organisasi dengan orang lain di luar organisasi termasuk masyarakat, agar tugas dan kewajiban yang diembannya selalu dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Seorang pegawai organisasi harus dapat mencurahkan tenaga dan pikirannya agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Agar pegawai dapat mengoptimalkan potensi dirinya, peran individu termasuk pimpinan dalam memberikan *advisory* (nasehat positif) sangat penting (Robbins, 2015). Hal ini sangat penting dilakukan agar individu dapat mencapai kinerja yang optimal pula. Menurut Dessler (2007) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu pegawai dalam periode waktu tertentu.

Berkaitan dengan kinerja individu, beberapa ahli seperti Dessler (2007), Robbins (2015), menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Dessler (2007) menyatakan bahwa faktor internal dan eksternal individu berdampak pada hasil kerja individu tersebut. Selaras dengan pendapat tersebut, Robbins (2015) menjelaskan bahwa faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai mendorong pegawai menghasilkan kinerja. Dua faktor internal individu yang mempengaruhi kinerja individu adalah *locus of control* dan *Organizational Citizenship Behavior* (Bandura, 2007 dan Kreitner dan Kinicki, 2003).

Menurut Ivancevich, dkk (2007:97), *Locus of control* (pusat pengendalian) menentukan tingkatan sampai dimana individual menyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Saleh (2012:23) menyatakan, *locus of control* merupakan ciri/sifat kepribadian yang menunjukkan apakah orang dapat menghubungkan pertanggungjawaban terhadap kegagalan atau kesuksesan mereka pada faktor-faktor internal atau pada faktor-faktor eksternal dirinya. Robbins (2015) menyatakan bahwa, '*locus of control* didefinisikan sebagai keyakinan masing-masing individu pegawai tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya. Rotter (1966:2) keyakinan inilah yang disebut *Locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya.

Personil organisasi harus mampu mengendalikan suatu peristiwa yang sering terjadi agar pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, karena dalam *locus of control* yang baik akan memberikan dampak positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja suatu pegawai. Hal ini merupakan salah satu cara agar pegawai tidak mengalami gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena setiap individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu mengendalikan akibat dan yang terjadi dalam lingkungan sehingga akan lebih merasa puas dengan pencapaian yang

sudah dilakukan, karena itu *locus of control* sangat mempengaruhi kinerja pegawai . Adanya keyakinan besar bahwa setiap individu berpengaruh langsung sebagai efek substantive dalam pandangan dan reaksinya terhadap lingkungan.

Selain *locus of control*, faktor lain yang mempengaruhi kinerja individu adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hal ini sebagaimana pendapat Wagner dan Rush (2000) yang menjelaskan bahwa OCB dapat mempengaruhi hasil kerja seseorang. OCB sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi meningkatkan efektivitas organisasi. OCB adalah kontribusi pekerja “di atas dan lebih dari” deskripsi kerja formal (Spector dan Organ, 2006).

Menurut penjelasan Podsakoff *et al.*, (2000), OCB mempengaruhi kinerja individu karena beberapa alasan. *Pertama*, OCB dapat membantu produktivitas rekan kerja. *Kedua*, OCB dapat meningkatkan kemampuan manajerial. *Ketiga*, OCB dapat membantu mengefisienkan penggunaan sumber daya organisasional untuk tujuan-tujuan produktif. *Keempat*, OCB dapat menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumberdaya organisasi secara umum untuk tujuan pemeliharaan pegawai. *Kelima*, OCB dapat dijadikan dasar yang efektif untuk aktifitas-aktifitas koordinasi antara anggota-anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja. *Keenam*, OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang handal dengan memberikan kesan bahwa organisasi adalah tempat bekerja yang lebih menarik. *Ketujuh*, OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, dan *kedelapan*, OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.

Objek penelitian ini adalah RSUD Kabupaten Rejang Lebong. Rumah sakit merupakan bagian penting dari sistem kesehatan. Rumah sakit adalah salah satu organisasi sektor publik yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan yang

mempunyai tugas melaksanakan suatu upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan atau mementingkan upaya penyembuhan dan pemulihan yang telah dilaksanakan secara serasi dan terpadu oleh pihak rumah sakit dalam upaya peningkatan dan pencegahan penyakit serta upaya perbaikan (Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.983/Men. Kes/SK/XI/1992). Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UU No 44 tahun 2009 pasal 1 ayat 1 tentang Rumah Sakit). Dalam menjalankan fungsinya, rumah sakit membutuhkan suatu sistem manajemen yang bersifat menyeluruh dan berkelanjutan. Sebuah manajemen yang efektif dapat menciptakan suatu lingkungan kerja yang memberikan nuansa kebersamaan, sederajat, menunjang produktivitas, mendorong anggotanya untuk bekerja mencapai tujuan organisasi, serta mampu memenuhi kebutuhan anggotanya untuk mengaktualisasikan diri dan memenuhi harapan individunya melalui penghargaan dan pengakuan akan jati diri.

Persaingan di dunia kesehatan pun semakin tinggi dan bervariasi, sehingga rumah sakit dituntut meningkatkan mutu baik dari segi pelayanan maupun fasilitasnya. Selain itu, rumah sakit perlu terus mengembangkan diri dengan menyelenggarakan pelayanan yang bermutu dan meningkatkan kualitas baik pelayanan medik, maupun pelayanan administrasi guna memberi kepuasan terhadap konsumen. Tidak hanya itu, pegawai juga diharapkan tidak hanya bekerja sesuai dengan *job description*-nya saja, namun juga dituntut untuk menampilkan kinerja terbaik.

Berdasarkan prasarvei yang dilakukan diketahui bahwa kinerja pegawai RSUD Curup Rejang Lebong masih belum optimal. Hal ini terlihat dari beberapa indikator

kinerja yang masih belum tercapai secara baik, seperti pegawai belum dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan. Masih ada pekerjaan yang tertunda penyelesaiannya karena pegawai mengalami penumpukkan kerja. Selain itu, dari kerjasama pegawai masih ada pegawai RSUD Curup yang senang bekerja sendiri, tidak mau bekerjasama dengan rekan kerjanya.

Masalah masih belum optimalnya kinerja pegawai tersebut disebabkan oleh faktor *locus of control*, yakni faktor pengendalian diri pegawai. Pegawai belum memiliki kontrol kendali terhadap pekerjaan pegawai. Sebagian pegawai RSUD Curup masih didorong-dorong untuk melakukan pekerjaan (kontrol kendali eksternal), tanpa ada inisiatif dari pegawai. Masih sedikit pegawai yang memiliki kontrol kendali internal yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

Kemudian, pegawai yang belum optimalnya kinerja pegawai RSUD Curup juga disebabkan oleh OCB. OCB yakni perilaku sukarela di luar tugas-tugas pokok yang telah ditetapkan organisasi. Sebagian pegawai RSUD Curup masih enggan melaksanakan tugas dan tanggungjawab *extra role* yang melekat pada profesi sebagai pegawai rumah sakit. Pegawai yang memiliki OCB yang rendah tersebut karena pegawai kurang memahami keberadaannya sebagai bagian penting dalam organisasi. Hal ini mengakibatkan kinerja pegawai RSUD Curup masih belum optimal sebagaimana diharapkan.

Dari latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Locus of Control* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja pegawai Non Medis RSUD Curup Kabupaten Rejang Lebong”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Curup Kabupaten Rejang Lebong?
2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Curup Kabupaten Rejang Lebong?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari uraian latar belakang dan rumusan masalah yang ingin diteliti, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai RSUD Curup Kabupaten Rejang Lebong.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai RSUD Curup Kabupaten Rejang Lebong.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini baik bersifat teori dan praktis adalah sebagai berikut.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan literature terhadap pokok permasalahan dan kajian yang sama.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi pegawai RSUD Curup Kabupaten Rejang Lebong hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dalam meningkatkan *locus of control*, *Organizational Citizenship Behavior* dan kinerjanya di masa-masa mendatang.
2. Bagi RSUD Curup Kabupaten Rejang Lebong, diharapkan dapat memberi informasi dan bahan masukan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat merumuskan strategi dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

Pemaparan mengenai kinerja, diawali dengan pengertian kinerja, dilanjutkan dengan indikator kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

2.1.1 Pengertian Kinerja

Setiap orang dalam suatu organisasi merupakan sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi tersebut, karena kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kesuksesan anggotanya. Kesuksesan yang diperoleh anggota suatu organisasi merupakan tindak lanjut dari keterampilan kerja yang dimiliki dan pembagian tugas yang diberikan pada masing-masing anggotanya yang pada akhirnya dapat menciptakan suatu kinerja yang diharapkan.

Kinerja berasal dari kata *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja termaksud bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil aplikasi kombinasi antara *sustaining* dan *accelerating leadership behavior* (Wibowo, 2009). Menurut Hariman dan Hilgert (1992) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk mencapai tujuan organisasi. As'ad (2007) mengemukakan bahwa tingkah laku manusia yang didorong oleh kebutuhan berprestasi tinggi akan nampak sebagai berikut:

1. Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.
2. Mencari *feed back* atau umpan balik tentang perbuatannya.
3. Memiliki risiko yang moderat (sedang) dalam perbuatan.
4. Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya.

Untuk menentukan prestasi seseorang dibutuhkan tolak ukur dalam menentukannya. Martoyo (2008:98) menyatakan bahwa dalam menetapkan jumlah dan jenis objek yang diteliti prestasinya harus dipertimbangkan 3 hal yaitu:

1. Jenis jabatan pegawai yang dinilai
2. Tujuan penilaian
3. Objek penilaian meliputi hasil-hasil pekerjaan dan sifat-sifat pribadi.

Lebih lanjut Martoyo (2008:97) menyatakan bahwa terdapat sifat-sifat umum yang dinilai dari pegawai yang bekerja di bidang tata usaha antara lain:

1. *Quality* (kualitas)
2. *Dependability* (dapat diandalkan)
3. *Quantity of work* (jumlah pekerjaan)
4. *Knowledge of job* (pengetahuan mengenai pekerjaan)
5. *Cooperation* (kerja sama)
6. *Incentive* (insentif)
7. *Adaptability* (penyesuaian diri)
8. *Judgement* (mempunyai gagasan)
9. *Attendance* (absensi)
10. *Health* (kesehatan)

Sedangkan Flippo (dalam As'ad, 2007:250) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dapat dihubungkan faktor-faktor prestasi antara lain:

1. Mutu (kualitas kerja), adalah mutu dari hasil kerja yang telah dilakukan, mutu kerja menyangkut ketepatan, ketelitian, keterampilan serta hal-hal lain yang menunjukkan hasil kerja yang baik sesuai dengan standar kerja yang diharapkan.
2. Kuantitas kerja, adalah jumlah suatu pekerjaan yang dapat dihasilkan seseorang dalam suatu waktu. Kuantitas kerja dapat diukur dengan banyak sedikitnya pekerjaan

yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Kuantitas kerja dapat juga dilihat dari efisiensinya dalam melakukan suatu pekerjaan semakin cepat seseorang menyelesaikan suatu pekerjaan berarti semakin efisien ia dalam bekerja.

3. Sikap pegawai , adalah sikap pegawai dalam bekerja baik terhadap organisasi, sesama pegawai maupun sikap terhadap pekerjaannya serta kerja samanya. Sikap yang diorganisir oleh pengalaman akan menimbulkan perilaku seseorang karena sikap merupakan faktor penentu seseorang, hal ini disebabkan karena sikap berhubungan erat dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi.

Menurut Bejosiswanto (2009) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2006) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Lawler dan Potler dalam As'ad (2007) prestasi adalah *successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatannya.

Keban (2005) menyebutkan bahwa kinerja (*performace*) didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau “ *the degree of accomplishmen* ” atau kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Kinerja adalah penampilan cara-cara untuk menghasilkan sesuatu hasil yang diperoleh dengan aktivitas yang dicapai dengan suatu untuk kerja.

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang individu dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Kinerja tersebut dicapai oleh seseorang individu dalam suatu periode atau dalam satu penugasan tertentu. Kinerja ini selanjutnya menjadi ukuran keberhasilan seseorang dalam tugas-tugasnya.

2.1.2 Dimensi Kinerja

Ukuran penilaian kinerja atau dimensi kinerja yang dapat digunakan menilai kinerja sangatlah banyak. Dessler (2007) menyebutkan bahwa kinerja dapat diukur dengan aspek-aspek berikut:

1. Kualitas kerja (mengacu pada akurasi dan marjin kesalahan). Kualitas Kerja yang dimaksud disini adalah kualitas kerja yang mengacu pada penyelesaian tugas secara baik dan benar serta telah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, akurasi kerja atau marjin kesalahan yang di lakukan terutama pada saat melakukan pekerjaannya dan melakukan kiat-kiat tertentu untuk meminimalisir terjadinya kesalahan pekerjaan.
2. Kuantitas Kerja (mengacu pada jumlah produksi atau hasil). Kuantitas kerja yang dimaksudkan disini adalah kuantitas kerja atau jumlah produksi atau hasil kerja.
3. Kehadiran dan ketetapan waktu (mengacu pada ketepatan dan ketaatan jadwal kerja sebagaimana ditugaskan). Kehadiran dan ketetapan waktu kerja yang dimaksudkan disini adalah bagaimana pegawai datang tepat waktu ketika masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan, serta disiplin dalam menjalankan jam kerjanya.
4. Tanggung jawab (mengacu pada penyelesaian tugas). Tanggung jawab kerja yang dimaksudkan disini adalah bertanggung jawab sepenuhnya terhadap semua pekerjaan yang telah ditentukan pada masing-masing bagian, serta memberikan pelayanan prima.
5. Ketepatan waktu kerja (mengacu pada penyelesaian tugas yang sudah ditetapkan). Ketepatan waktu kerja yang dimaksudkan disini adalah Ketepatan waktu yang dalam menyelesaikan tugas yang sudah ditetapkan.
6. Kerja sama dengan yang lain (mengacu pada kerja sama dan komunikasi dengan rekan kerja). Kerja sama dengan yang lain yang dimaksudkan disini adalah

bagaimana pegawai dituntut untuk bekerja sama dan berkomunikasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berbeda dengan Dessler (2007), menjelaskan bahwa kinerja dapat diukur dengan aspek-aspek berikut:

1. Memperhatikan setiap aktivitas organisasi dan menekankan pada perspektif pasien.
2. Menilai setiap aktivitas dengan menggunakan alat ukur kinerja yang mengesahkan pasien.
3. Memperhatikan semua aspek aktivitas kinerja secara komprehensif yang mempengaruhi pasien.
4. Menyediakan informasi berupa umpan balik untuk membantu anggota organisasi mengenai permasalahan dan peluang untuk melakukan perbaikan.

Menurut Wahyudi (2001) salah satu aspek penilaian kualitas kerja adalah pegawai memahami secara jelas tentang “uraian tugas dan spesifikasinya” serta dapat dicapai berdasarkan standar yang berlaku atau yang disepakati, di mana pegawai harus bekerja sesuai fungsi tugas yang dibebankan kepadanya. Selanjutnya, Ndraha (2006) menjelaskan bahwa, kuantitas kerja yang efektif berarti pegawai harus berupaya dengan sekuat tenaga dan memaksimalkan semua sumber daya yang ada untuk mencapai hasil kerja maksimum dan sesuai target. Menurut Schuller dan Jackson (2006) dimensi evaluasi kinerja adalah kehadiran dan ketepatan waktu. Dessler (2007) menyatakan bahwa **disiplin** bermakna tertib, baik itu cara maupun waktu, keduanya sangat mempengaruhi kinerja pegawai untuk bisa mendapatkan optimalisasi kinerja.

Putti (dalam As'ad, 2007) menyatakan bahwa pendekatan pengukuran kinerja berpusat pada tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, dan hal tersebut menjadi tolak ukur dalam keberhasilan kinerjanya. Selanjutnya, Handoko (2006), menyatakan bahwa tanggung jawab kerja sangat diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dan kinerja yang ditampilkan guna memperoleh hasil

pelayanan maksimal dan berkualitas tinggi. Dharma (2005) menyatakan salah satu indikator dari kinerja adalah ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sundari (2014), mengembangkan instrumen dari pendapat Dessler (2007) untuk mengukur kinerja sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

- a) Hasil kerja yang sesuai standar. Hasil kerja sesuai standar mengacu pada pencapaian pekerjaan yang sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.
- b) Hasil kerja yang memiliki akurasi yang baik. Hasil kerja yang akurat menunjukkan bahwa hasil kerja tidak memiliki kesalahan yang dapat merugikan organisasi.
- c) Hasil kerja yang bernilai penting, yang berarti bahwa hasil kerja memiliki arti yang sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi.

2) Kuantitas kerja

- a) Hasil kerja kerja rutin yang dapat diselesaikan, yang berarti bahwa hasil kerja yang dicapai merupakan pekerjaan rutin atau pekerjaan yang sering dilakukan.
- b) Dapat menyelesaikan beberapa tugas dengan baik, yang berarti bahwa pegawai dapat menyelesaikan tugas yang variatif secara kuantitas (banyaknya pekerjaan) melebihi standar kuantitas yang ditetapkan.
- c) Efektivitas dan efisiensi dalam tugas yakni hasil kerja yang dilakukan secara efektif dari sisi waktu dan efisien dari sisi biaya.

3) Inisiatif

- a) Inisiatif menyelesaikan tugas yakni kesanggupan pegawai dalam menjalankan tugas tanpa menunggu perintah.

- b) Menyampaikan laporan tugas yakni kesediaan dan kepatuhan pegawai dalam melaporkan setiap hasil pekerjaan kepada atasan dengan baik.
- c) Kemandirian dalam menyelesaikan tugas, yakni kemampuan pegawai bekerja secara mandiri dan tidak tergantung pada rekan kerjanya.

4) Pengetahuan tentang Pekerjaan

- a) Memahami mekanisme kerja, yakni kemampuan pegawai dalam menjalankan dan melaksanakan mekanisme kerja yang sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan.
- b) Pemahaman mengenai tupoksi, yakni kemampuan pegawai dalam memahami dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan tepat.
- c) Pengalaman individu yakni kondisi pegawai memahami bidang tugas yang digeluti karena sering melaksanakan tugas di waktu yang lalu.

5) Kerjasama

- a) Dapat bekerjasama dengan atasan yakni kemampuan pegawai dalam menjalin koordinasi dengan atasan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
- b) Dapat bekerjasama dengan rekan kerja yakni kemampuan pegawai bekerja sama dalam tim kerja dengan rekan kerja dalam pelaksanaan tugas.
- c) Dapat bekerjasama dengan pihak lain yakni kemampuan pegawai dalam menjalin komunikasi dan kerjasama dengan pihak eksternal organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pemaparan yang telah dilakukan, dimensi atau aspek pengukuran kinerja pegawai cukup beragam. Pada penelitian ini pembahasan lebih lanjut terhadap aspek-aspek kinerja pegawai digunakan pendapat Dessler (2007) yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, pengetahuan tentang pekerjaan dan kerjasama. Aspek-aspek tersebut telah dikembangkan dan diteliti oleh Sundari (2014).

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan pekerjaan individu. Kinerja seorang karyawan atau pegawai tentu saja dipengaruhi oleh banyak faktor. Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pendidikan dan pengalaman; penghasilan dan jaminan sosial; keterampilan, kemampuan; disiplin kerja; gizi dan kesehatan; lingkungan dan iklim kerja; *organizational citizenship behaviour*; dan masa kerja. Menurut Mangkunegara (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari: faktor motivasi dan faktor kemampuan.

- 1) Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.
- 2) Faktor kemampuan. Secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge and skill) artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Dengan demikian karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

Robbins (2015) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi beberapa faktor antara lain sebagai berikut:

1. Perilaku pemimpin
2. Faktor kontijensi lingkungan, seperti: struktur tugas, sistem orientasi atau wewenang resmi dan kelompok kerja
3. Faktor kontijensi bawahan, seperti: Motivasi, Pengalaman dan Kemampuan

Sementara Gibson (2009) kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Faktor individu, yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
 - a) Kemampuan dan keahlian. Kemampuan dan keahlian memainkan peranan penting dalam perilaku dan kinerja individu. Sebuah kemampuan adalah bawaan yang memungkinkan seseorang mengerjakan sesuatu mental atau fisik. Keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas seperti keterampilan mengoperasikan computer atau keterampilan berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok.
 - b) Latar Belakang. Latar belakang keluarga, pengalaman kerja dan tingkat sosial mempengaruhi kinerja seseorang. Secara umum kemampuan individu akan meningkat sesuai dengan jenjang pendidikan yang telah dilaluinya begitu pula dengan pengalaman kerja.
 - c) Demografi. Aspek demografi terdiri dari jenis kelamin, ras, dan keragaman budaya. Penelitian menunjukkan bahwa pria dan wanita adalah sama dalam hal kemampuan belajar, daya ingat, kemampuan penalaran, kreativitas dan kecerdasan. Meskipun hasil data riset cukup memastikan, beberapa peneliti masih percaya adanya perbedaan pada keduanya. Dalam masalah prestasi, absensi, dan tingkat turn over dalam pekerjaan.

2. Faktor psikologis, yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi.
 - a) Persepsi. Persepsi adalah proses kognitif individu dalam memilih, mengatur, menyimpan, dan menginterpretasikan rangsangan menjadi gambaran dunia yang utuh dan berarti. Cara seseorang pekerja dalam melihat keadaan, terutama pekerjaannya, sering kali mempengaruhi kinerja yang dihasilkan
 - b) Sikap. Sikap adalah perasaan positif/negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman hidup dan memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap individu lain.
 - c) Kepribadian. Kepribadian merupakan himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil sehingga menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku seseorang.
 - d) Pembelajaran. Kemampuan seorang karyawan untuk mengolah pengetahuan dan pengalaman hidupnya ke dalam proses pembelajaran sehingga menghasilkan nilai-nilai baru merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja.
 - e) Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja.
3. Faktor organisasi, yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan desain pekerjaan.
 - a) Sumber daya. Sumber daya organisasi baik berupa sarana maupun prasarana, dibutuhkan oleh karyawan untuk digunakan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- b) Kepemimpinan. Pemimpin yang sukses harus memimpin dengan menciptakan atmosfer atau kondisi sehingga membuat setiap karyawan dapat berkontribusi secara total.
- c) Penghargaan. Sebagai insentif dan pengakuan atas kinerja merupakan hal penting untuk memberikan arah kerja yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam upaya penguatan peningkatan kinerja.
- d) Struktur. Struktur pekerjaan berkaitan erat dengan arus kerja dalam organisasi yang dapat menimbulkan dampak langsung terhadap cara karyawan melaksanakan pekerjaannya.
- e) Desain pekerjaan. Desain pekerjaan adalah struktur bangunan pekerjaan yang disusun sedemikian rupa sehingga pekerjaan tersebut dapat dikerjakan dengan cara seefektif dan seefisien mungkin. Desain pekerjaan yang ideal selalu memperhatikan empat hal yaitu, deskripsi tanggung jawab, urutan kegiatan/prosedur kerja, standar kualitas kerja, dan ergonomis.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013) OCB (*organizational citizenship behaviour*) dan *organizational commitment* (komitmen organisasional) dapat mempengaruhi kinerja individu. OCB dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku kerja karyawan di dalam organisasi, yang dilakukan atas suka rela di luar deskripsi kerja yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk meningkatkan kemajuan kinerja organisasi. Selain itu, komitmen yang tinggi akan melahirkan kinerja yang tinggi. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), komitmen adalah ikatan kerja yang melibatkan karyawan secara penuh dan mau benar-benar terikat dalam suatu organisasi. Komitmen karyawan yang merupakan keterlibatan dan antusiasme untuk bekerja dan menampilkan kinerja terbaik (Gordon, 2006).

Menurut Luthans (2006) kinerja dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik dan ekstrinsik karyawan. Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, terdiri dari lingkungan kerja, mekanisme dan kebijakan organisasi, penggajian, dan sebagainya. Sedangkan faktor instrinsik adalah faktor dari dalam diri karyawan seperti motivasi, komitmen karyawan, OCB, kepuasan kerja dan sebagainya.

Sejalan dengan Luthans (2006), Mondy *et al.* (2012) menyatakan bahwa kinerja individu tergantung pada faktor internal dan eksternal, faktor internal terdiri dari: pengalaman, keahlian, kemampuan dan kemauan. Sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas kerja (peralatan kerja) dan kondisi kerja (keadaan pekerjaan). Kemudian Kaho (2001:76) mengemukakan bahwa kinerja dapat terjadi karena berbagai faktor yakni: OCB, komitmen, kepuasna kerja, pemanfaatan waktu yang efisien, kondisi emosi, kejenuhan

Dari literatur di atas, dalam penelitian ini diambil *locus of control* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) saja yang diduga sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pertimbangan pokok dalam menggunakan kedua variabel tersebut karena selaras terkait kondisi nyata yang terjadi di RSUD Curup Kabupaten Rejang Lebong.

2.2 *Locus of control*

Penjelasan mengenai *locus of control* diawali dengan pengertian menurut beberapa ahli sebagaimana dipaparkan berikut ini.

2.2.1 Pengertian *Locus of control*

Rotter (1966) mengatakan bahwa orang dengan *locus of control* internal lebih cenderung untuk memperhatikan peluang di lingkungan untuk meningkatkan pencapaian tujuan mereka, terlibat dalam tindakan untuk meningkatkan lingkungan mereka, menempatkan penekanan yang lebih besar berjuang untuk mencapai prestasi, dan lebih cenderung mengembangkan keterampilan mereka sendiri.

Locus of Control didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya (Robbins, 2015). *Internal control* mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan berada di bawah pengendalian dirinya. *External control* mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya (Lefcourt, 1982 dalam As'ad, 2007). *Locus of control* menurut Kreitner dan Kinicki (2003) terdiri dari dua konstruk yaitu *internal* dan *eksternal*, dimana apabila seseorang yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan termasuk dalam *internal locus of control*, sedangkan seseorang yang meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada diluar kontrolnya termasuk dalam *external locus of control*.

Dailey's (dalam Krietner dan Kinicki, 2003) menemukan bahwa orang dengan *locus of control internal* lebih puas, termotivasi dan memiliki tingkat partisipasi yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Spector (dalam Wagner dan Rush, 2000) menemukan bahwa ada korelasi positif antara *locus of control internal* terhadap kinerja kerja.

2.2.2 Dimensi *Locus of control*

Dimensi variabel *locus of control* Chi Hsinkuang *et al.*, (2010) terbagi menjadi *locus of control internal* dan *exsternal*.

1. *External locus of control*. Persepsi atau pandangan individu terhadap sumber-sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan sekitar. Adapun karakteristik *External locus of control* Menurut Crider (2003):
 - a. Kurang memiliki inisiatif.
 - b. Mudah menyerah, karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol.
 - c. Kurang mencari informasi.
 - d. Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.
 - e. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
2. *Internal locus of control*. Persepsi atau pandangan individual terhadap kemampuan mereka sendiri. Adapun karakteristik *Internal locus of control* Menurut Crider (2003):
 - a. Memiliki insiatif yang tinggi.
 - b. Suka bekerja keras.
 - c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.
 - d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin.
 - e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

2.3 *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior adalah keyakinan diri akan kemampuannya. Penjelasan dan pengertian *Organizational Citizenship Behavior* menurut ahli dipaparkan berikut ini.

2.3.1 *Pengertian Organizational Citizenship Behavior*

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) telah menjadi variabel dan memiliki pengaruh terhadap sebuah organisasi. OCB

pertama kali di populerkan oleh Organ kemudian dikembangkan oleh tokoh-tokoh lain.

OCB dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku kerja pegawai di dalam organisasi, yang dilakukan atas suka rela di luar deskripsi kerja yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk meningkatkan kemajuan kinerja organisasi.

Pengertian OCB itu sendiri merupakan elemen penting yang diperhatikan dalam organisasi yaitu perilaku *extra-role*, Pajares (2002) menamakan kinerja *extra-role* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sementara beberapa peneliti lain menamakan kinerja *extra-role* dengan istilah seperti perilaku prososial organisasi (Robbins, 2015), organisasional spontan (Bandura, 2007), kinerja kontekstual dan perilaku kariatif keorganisasian (Pajares, 2002).

Spector dan Organ (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku di luar persyaratan formal pekerjaan yang memberikan keuntungan bagi organisasi. Pegawai yang menunjukkan perilaku tersebut memberi kontribusi positif terhadap organisasi melalui perilaku di luar uraian tugas, di samping pegawai tetap melaksanakan tanggung jawab sesuai pekerjaannya. Sejalan dengan definisi yang diungkap Spector dan Organ (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi meningkatkan efektivitas organisasi. OCB melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja, Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah pegawai” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag dan Resckhe, 1997). Hal yang sama didefinisikan oleh pendapat dari ahli yang lain bahwa OCB sebagai perilaku

sukarela, perilaku melebihi tuntutan tugas yang berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi (Podsakoff *et al.*, 2000).

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan dari pendapat para ahli bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku di mana seseorang mau melakukan sesuatu di luar apa yang sudah dideskripsikan (spontan) oleh pekerjaannya dan tidak memiliki penghargaan (*reward*) untuk itu.

2.3.2 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ (1995), OCB mempunyai lima dimensi namun dimensi yang paling sering digunakan untuk mengkonseptualisasi OCB adalah dimensi-dimensi yang dikembangkan oleh Organ (1995). Lima dari dimensi OCB yaitu :

a. *Altruism*

Altruism merupakan perilaku pegawai dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Aspek ini mengarah pada memberi pertolongan yang bukan kewajiban yang harus ditanggungnya. Dimensi *altruism* (Perilaku membantu orang lain) diukur dengan indikator:

- 1) Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat.
- 2) Membantu orang lain yang pekerjaannya *overload*.
- 3) Membantu proses orientasi pegawai baru meskipun tidak diminta.
- 4) Membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat tidak masuk
- 5) Meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan kerja

b. *Courtesy*

Courtesy merupakan perilaku berbuat baik atau hormat kepada orang lain, seperti membantu teman kerja dalam mencegah munculnya permasalahan, memberi konsultasi atau informasi kepada teman kerja. Seseorang yang memiliki aspek ini adalah orang yang

menghargai dan memperhatikan orang lain. Dimensi *courtesy* (menyimpan informasi atau perubahan dalam organisasi) meliputi:

- 1) Mengikuti perubahan dan perkembangan dalam organisasi,
- 2) Membaca dan mengikuti pengumuman organisasi,
- 3) Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi.

c. *Sportsmanship*

Sportsmanship merupakan perilaku yang menekankan pada aspek-aspek positif yang ada di organisasi daripada aspek negatifnya, misalnya perilaku toleransi pada situasi yang kurang ideal ditempat kerja tanpa mengeluh dan tidak membesar-besarkan masalah kecil atau sepele. Dimensi *sportsmanship* (kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas mengeluh dan mengumpat) meliputi :

- 1) Tidak suka mengeluh dalam bekerja.
- 2) Tidak membesar-besarkan masalah diluar proporsinya.
- 3) Tidak menghabiskan banyak waktu untuk interupsi(mengadu) tentang masalah-masalah yang tidak penting atau sepele

d. *Civic virtue*

Civic virtue merupakan perilaku selalu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan selalu peduli dengan kelangsungan hidup organisasi. Dimensi *civic Virtue* (Keterlibatan dalam fungsi organisasi) meliputi :

- 1) Memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu *image* organisasi.
- 2) Memberikan perhatian terhadap pertemuan yang dianggap penting.
- 3) Membantu mengatur kebersamaan secara departemental.

e. *Conscientiousness*

Conscientiousness merupakan perilaku untuk melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi, seperti selalu mematuhi peraturan yang ada di organisasi.

Dimensi *conscientiousness* (Perilaku yang melebihi persyaratan minimum seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan sebagainya) meliputi :

- 1) Tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai.
- 2) Tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas dan sebagainya.
- 3) Datang segera jika dibutuhkan.
- 4) Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan diluar pekerjaan.

2.4 Keterkaitan Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja

Menurut Ivancevich *et al.* (2007) bahwa *Locus of control* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai karena ketika mereka berkinerja dengan baik, mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha atau keterampilan mereka. *Locus of control* secara teoritis berpengaruh terhadap kinerja pegawai .

Locus of control sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi kinerja pegawai, semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003 : 69) terdiri dari dua konstruk yaitu eksternal dan internal, dimana apabila seseorang yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta tanggung jawab dalam setia pengambilan keputusan termasuk dalam internal *locus of control*, sedangkan seseorang yang meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada diluar kontrolnya termasuk dalam eksternal *locus of control*.

Menurut Moorhead dan Griffin (2012) *locus of control* dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Hal ini berarti bahwa jika kontrol kendali diri (*locus of control*) seseorang tinggi, maka kinerjanya akan semakin tinggi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian Sapariyah (2010) bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai/pegawai.

Dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa *locus of control* adalah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang atau pegawai. *Locus of control* tersebut dapat bersumber dari dalam diri pegawai maupun berasal dari luar diri pegawai.

2.4.2 Pengaruh OCB terhadap Kinerja

Organizational Citizenship Behavior adalah keyakinan seseorang mengenai peluang untuk berhasil dalam tugas (Kreitner dan Kinicki, 2003). *Organizational Citizenship Behavior* juga dapat diartikan sebagai kepercayaan diri atas kemampuan yang

dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas, kemampuan ini melekat pada individu yang bersangkutan (Pajares, 2002). Philip dan Gully (2007) menganggap bahwa seseorang individu memiliki karakteristik berbeda mengenai *Organizational Citizenship Behavior* dengan individu lainnya.

Seseorang yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi akan memiliki kepribadian yang baik karena individu ini memiliki keyakinan mengenai kemampuannya sehingga pada akhirnya akan membentuk perilaku yang positif yang nantinya akan membuat individu tersebut mengalami peningkatan kinerjanya. Bandura (2007) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui kinerja atau pengalaman masa lalu, model perilaku (mengamati orang lain yang melakukan tindakan yang sama), persuasi dari orang lain dan keadaan faktor fisik dan emosional.

Individu *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses (Pajares, 2002). Penelitian Gardner *et al* (2004) dan Engko (2006) menemukan hasil bahwa semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* seorang pegawai maka akan memiliki tingkat kinerja yang semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi mampu mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai yang tinggi pula.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penulis membuat ringkasan studi empiris penelitian-penelitian sebelumnya yang variabelnya berhubungan dengan penelitian yang dilaksanakan. Penelitian tersebut seperti yang pernah dilakukan oleh Engko (2006) yang membuktikan pengaruh positif

locus of control dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja individual.

Penelitian-penelitian lainnya terkait dengan topik penelitian ini selengkapnya terangkum pada Tabel 2.1

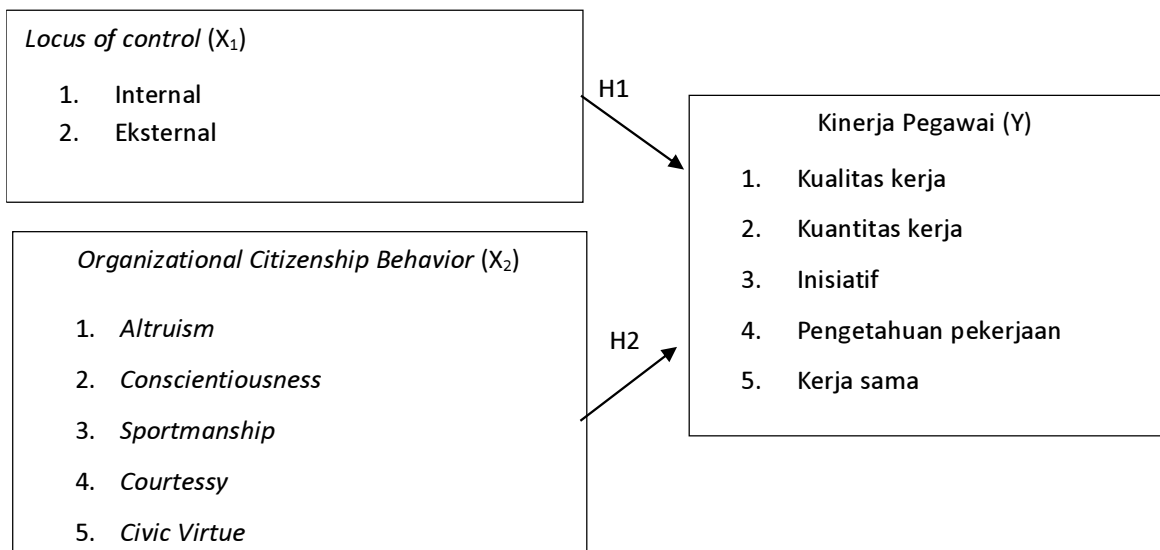
Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Tujuan	Metode				Hasil
			Sampel	Variabel	Alat	Analisis	
1	Sapariyah (2010)	Menganalisis pengaruh self-esteem, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , <i>locus of control</i> terhadap kinerja pegawai	Pegawai Perum Pegadaian Boyolali	Self-esteem, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , <i>locus of control</i> dan kinerja pegawai	Kuesioner	Analisis Regresi Berganda	Self-esteem, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , <i>locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Cho dan Johanson (2008)	Menganalisis pengaruh OCB terhadap Kinerja dengan Status kerja sebagai moderasi	Kartawan Restoran	OCB, Kinerja dan Status Pekerjaan	Kuesioner	Analisis SEM	OCB berpengaruh terhadap kinerja dan status pekerjaan memoderasi pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai
3	Chen dan Silverthone (2008)	Menganalisis hubungan <i>locus of control</i> dan perilaku kerja yang diukur dengan stress, kepuasan kerja dan kinerja	Kartawan di Taiwan	<i>Locus of control</i> , Stres, Kepuasan Kerja dan Kinerja	Kuesioner	Analisis Regresi Berganda	Ada pengaruh yang signifikan antara <i>locus of control</i> terhadap perilaku kerja pegawai
4	Marsela (2020)	Pengaruh <i>locus of control</i> dan <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja pegawai	Pegawai PT PLN Persero Bengkulu	<i>Locus of control</i> , <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan kinerja	Kuesioner	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>locus of control</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. PLN Area Bengkulu.

Tabel 2.1 memberikan gambaran bahwa penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh sejumlah peneliti menggunakan variabel yang sama dengan penelitian yang dilakukan saat ini. Akan tetapi, ada pengukuran variabel yang berbeda yaitu pada pengukuran kinerja pegawai, di mana penulis menggunakan dimensi kinerja pegawai menggunakan mengacu pada pendapat Dessler (2007). Perbedaan lainnya yaitu pada objek dan waktu penelitian. Pada penelitian sekarang, penulis akan menganalisis bagaimana pengaruh *locus of control* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai pada RSUD Curup Kabupaten Rejang Lebong.

2.6 Kerangka Analisis

Untuk memperjelas hubungan antar variabel, maka kerangka pemikiran dapat digambarkan dalam suatu model sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Analisis Penelitian

Sumber: Kreitner dan Kinicki (2003); Pajares (2002); Bandura (2007); Gardner *et al.* (2004) dan Engka (2006)

Keterangan:

- a. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y). Variabel kinerja diukur dengan lima dimensi didasarkan pada pendapat Dessler (2007), yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, pengetahuan tentang pekerjaan dan kerjasama. Variabel dependen tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti *locus of control* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) (Sapariah, 2010; Cho dan Johanson, 2008; Chen dan Silverthorn, 2008; dan Marsela, 2019).
- b. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Locus of control*. Penelitian yang dilakukan

oleh Sapariah (2010); Cho dan Johanson (2008); Chen dan Silverthon (2008) dan Marsela (2019) memberikan bukti bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Variabel independen kedua adalah *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh Sapariah (2010); Cho dan Johanson (2008); Chen dan Silverthon (2008) dan Marsela (2019) memberikan bukti bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Salah satu tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Locus of control* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai. Hipotesis penelitian merupakan suatu dugaan awal atau kesimpulan sementara dari hubungan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian (Sekaran, 2006).

Ada dua jenis hipotesis yang biasanya digunakan dalam penelitian, yakni Hipotesis nol (*null hypotheses*) disingkat H₀ dan Hipotesis alternatif (*alternative hypotheses*) disingkat H_a. H₀ menunjukkan tidak ada pengaruh atau hubungan, sedangkan H_a menunjukkan ada pengaruh atau ada hubungan (Ghozali, 2013). Berdasarkan pemaparan konsep dan penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan di antara variabel yang diteliti, seperti dijelaskan berikut ini.

2.7.1 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Ivancevich *et al.* (2007) bahwa *Locus of control* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai karena ketika mereka berkinerja dengan baik, mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha atau keterampilan mereka. *Locus of control* secara teoritis berpengaruh terhadap kinerja pegawai. *Locus of control*

sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi kinerja pegawai, semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya.

Menurut Kreitner & Kinicki (2003 : 69) terdiri dari dua konstruk yaitu eksternal dan internal, dimana apabila seseorang yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta tanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan termasuk dalam internal *locus of control*, sedangkan seseorang yang meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada diluar kontrolnya termasuk dalam eksternal *locus of control*.

Menurut Moorhead dan Griffin (2012) *locus of control* dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Hal ini berarti bahwa jika kontrol kendali diri (*locus of control*) seseorang tinggi, maka kinerjanya akan semakin tinggi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian Sapariyah (2010) bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai/pegawai.

Dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa *locus of control* adalah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang atau pegawai. *Locus of control* tersebut dapat bersumber dari dalam diri pegawai maupun berasal dari luar diri pegawai. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H₁: *Locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Curup Kabupaten Rejang Lebong

2.7.2 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai

Organizational citizenship behavior adalah keyakinan seseorang mengenai peluang untuk berhasil dalam tugas (Kreitner & Kinicki, 2003). *Organizational citizenship behavior* juga dapat diartikan sebagai kepercayaan diri atas kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas, kemampuan ini melekat pada individu yang bersangkutan (Pajares, 2002). Philip & Gully (2007) menganggap bahwa

seseorang individu memiliki karakteristik berbeda mengenai *organizational citizenship behavior* dengan individu lainnya.

Seseorang yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang tinggi akan memiliki kepribadian yang baik karena individu ini memiliki keyakinan mengenai kemampuannya sehingga pada akhirnya akan membentuk perilaku yang positif yang nantinya akan membuat individu tersebut mengalami peningkatan kinerjanya. Bandura (2007) menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui kinerja atau pengalaman masa lalu, model perilaku (mengamati orang lain yang melakukan tindakan yang sama), persuasi dari orang lain dan keadaan faktor fisik dan emosional.

Individu *Organizational citizenship behavior* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses (Pajares, 2002).

Penelitian Gardner *et al* (2004) dan Engko (2006) menemukan hasil bahwa semakin tinggi *organizational citizenship behavior* seorang pegawai maka akan memiliki tingkat kinerja yang semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa *organizational citizenship behavior* yang tinggi mampu mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai yang tinggi pula. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H₂: *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Curup Kabupaten Rejang Lebong

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *explanatory survey*, yaitu penelitian yang mengumpulkan data secara langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner dan item-item dari kuesioner, biasanya berhubungan langsung dengan skala perilaku atau pendapat seseorang. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa metode penelitian survey digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.2.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:66). Berdasarkan model yang dikembangkan, variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*independent Variabel*)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017:68). Variabel

independen dalam penelitian ini adalah *Locus Of Control* (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X_2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel depeenden merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono,2017:68). Variabel dependen dalam penelitian ini Kinerja pegawai (Y).

3.2.2 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2017: 31), definisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan kostrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran kontrak yang lebih baik.

1. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai RSUD Curup Kabupaten Rejang Lebong dalam satu periode waktu tertentu. Pengukuran dimensi kinerja pegawai mengadaptasi pendapat Dessler (2007), yakni:
 - a) Kualitas kerja, yakni hasil kerja yang mengacu pada tugas secara baik dan benar sesuai dengan standar yang ditetapkan.
 - b) Kuantitas kerja, yakni hasil kerja yang mengacu pada standar kuantitas yang telah ditetapkan.
 - c) Inisiatif, yakni kesanggupan pegawai dalam menjalankan perintah tugas tanpa menunggu perintah.

- d) Pengetahuan tentang pekerjaan, yakni pemahaman pegawai dalam menjalankan dan melaksanakan mekanisme kerja sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan.
 - e) Kerjasama, yakni kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dalam tim kerja.
2. *Locus of control* adalah suatu konsep kepribadian yang merupakan pusat kendali semua perilaku baik itu dalam diri (internal) ataupun luar diri (eksternal). *Locus of control* merupakan pandang pegawai RSUD Curup Kabupaten Rejang Lebong serta keyakinan mengenai suatu peristiwa yang dialami seseorang baik itu keberhasilan dan kegagalan. Dimensi *locus of control* diambil dari pendapat Chi Hsinking *et al.*, (2010) yang diukur terdiri dari:
- a) *Locus of control internal*, yakni kontrol kendali yang bersumber dari dalam diri pegawai sendiri.
 - b) *Locus of control external*, yakni kontrol kendali yang bersumber dari luar diri pegawai sendiri.
3. *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku extra role yang melebihi tugas-tugas pegawai RSUD Curup Kabupaten Rejang Lebong untuk melakukan tindakan-tindakan positif bagi pelaksanaan tugas-tugasnya. Indikator penelitian ini menggunakan dimensi dari OCB yang dikembangkan oleh Organ (1995), yaitu:
- a) *Altruism*, yakni sikap pegawai yang rela menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan baik untuk urusan tugas maupun urusan pribadi.
 - b) *Courtesy*, yakni sikap pegawai yang berbuat baik dan berperilaku hormat kepada orang lain seperti perilaku membantu.
 - c) *Sportmanship*, yakni perilaku yang menekankan pada aspek-aspek positif yang ada di dalam organisasi daripada aspek negatif, seperti perilaku toleransi dan tidak membesar-besarkan masalah.

- d) *Civic Virtue*, yakni perilaku selalu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan selalu peduli dengan kelangsungan hidup organisasi.
- e) *Conscientiousness*, yakni perilaku pegawai untuk melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi, seperti selalu patuh aturan dan sebagainya.

Tabel 3.1
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
1	Kinerja	Kualitas kerja	1. Hasil kerja sesuai standar 2. Hasil kerja memiliki akurasi 3. Hasil kerja bernilai penting	Dessler (2007)
		Kuantitas kerja	1. Dapat menyelesaikan tugas rutin 2. Menyelesaikan beberapa tugas 3. Efektif dan efisiensi tugas	
		Inisiatif	1. Inisiatif menyelesaikan tugas 2. Laporan tugas 3. Kemandirian	
		Pengetahuan tentang pekerjaan	1. Memahami mekanisme kerja 2. Pemahaman tupoksi 3. Pengalaman individu	
		Kerjasama	1. Dapat bekerjasama dengan atasan 2. Dapat bekerjasama dengan rekan 3. Dapat bekerjasama dengan pihak lain	
2	<i>Locus of control</i>	<i>Locus of control external</i>	1. Kurang memiliki inisiatif. 2. Mudah menyerah, karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol. 3. Kurang mencari informasi. 4. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan. 5. Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.	(Chi Hsinking <i>et al.</i> , 2010). Crider (2003)
		<i>Locus of control internal</i>	1. inisiatif yang tinggi 2. Suka bekerja keras 3. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah. 4. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin. 5. Selalu mempunyai persepsi	
3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Altruism</i>	1. Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat. 2. Membantu orang lain yang pekerjaannya <i>overload</i> . 3. Membantu proses orientasi pegawai baru meskipun tidak diminta. 4. Membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat tidak masuk. 5. Meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan kerja.	Menurut Organ (1988)

		<i>Courtesy</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengikuti perubahan dan perkembangan dalam organisasi, 2. Membaca dan mengikuti pengumuman organisasi, 3. Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi.
		<i>Sportsmanship</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak suka mengeluh dalam bekerja. 2. Tidak membesar-besarkan masalah diluar proporsinya. 3. Tidak menghabiskan banyak waktu untuk interupsi(mengadu) tentang masalah-masalah yang tidak penting atau sepele
		<i>Civic virtue</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu <i>image</i> organisasi. 2. Memberikan perhatian terhadap pertemuan yang dianggap penting. 3. Membantu mengatur kebersamaan secara departemental.
		<i>Conscientiousness</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai. 2. Tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas dan sebagainya. 3. Datang segera jika dibutuhkan. 4. Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan diluar pekerjaan

3.3 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian data primer diperoleh dari pegawai RSUD Curup Kabupaten Rejang Lebong, yakni data tentang *locus of control*, *Organizational Citizenship Behavior* dan kinerja pegawai. Data-data ketiga variabel tersebut diperoleh melalui penyebaran kuesioner.

3.4 Populasi dan Sampel

Berikut ini dijelaskan mengenai populasi dan sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini.

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUD Curup Kabupaten Rejang Lebong yang berjumlah 210 orang terdiri dari pegawai medis dan nonmedis. Jumlah populasi penelitian berjumlah 97 orang, sebagaimana tertera pada Tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2

Populasi Penelitian

No	Bagian	Pegawai		Total Pegawai RSUD Curup (orang)
		Non-Medis (Orang)	Medis (Orang)	
1	Administrasi	7	-	7
2	Umum dan Kepegawaian	10	-	10
3	Program dan Laporan	11	-	11
4	Keuangan	17	-	17
5	Pelayanan	19	113	132
6	Sanitasi	20	-	20
7	Rumah Tangga dan Perlengkapan	13	-	13
	JUMLAH	97	113	210

Sumber: RSUD Curup Rejang Lebong, 2020

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Dalam penggunaan sampel dan populasi diupayakan representatif yang artinya sampel dapat mewakili dari populasi yang ada. Sampel penelitian ini adalah RSUD Curup Kabupaten Rejang Lebong dengan status pegawai non-medis. Metode pengambilan sampel digunakan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono

(2017) *purposive sampling* adalah metode pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pada penelitian ini, pertimbangan pemilihan sampel adalah sebagai berikut:

- 1) Pegawai non-medis tidak melakukan pelayanan medis (perawatan) kepada pasien hanya melakukan tugas pembantuan administrasi pelayanan;
- 2) Agar penelitian lebih terfokus pada karakteristik dan jenis kepegawaian RSUD; dan
- 3) Agar dapat diambil kesimpulan yang lebih representative sesuai dengan fokus penelitian.

Jadi, dengan pertimbangan tersebut maka sampel dalam penelitian ini adalah pegawai non-medis RSUD Kabupaten Rejang Lebong yang berjumlah 97 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang dijadikan sampel untuk mengetahui tanggapan responden. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner ini diberikan kepada pegawai RSUD kabupaten Rejang Lebong. Pengumpulan datanya dengan cara responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan umum yang akan dipergunakan sebagai dasar apakah responden masuk dalam kriteria atau tidak dan kuesioner dalam penelitian ini menggunakan kuesioner print-out dikarenakan penyebaran kuesionernya dilakukan secara langsung dilokasi penelitian kepada responden yang bekerja di RSUD Curup Kabupaten Rejang Lebong.

Dalam menanggapi pertanyaan kuesioner, maka digunakan pengukuran dengan skala *likert* (sekaran, 2006). Skala *likert* digunakan untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada skala 5 titik dengan susunan sebagai berikut:

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

Kriteria hasil penentuan skor atas pertanyaan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut :

- Nilai terendah dari kelas adalah $1 \times 1 = 1$
- Nilai tertinggi dari kelas adalah $5 \times 1 = 5$
- Interval kelas adalah $(5-1) : 5 = 0,8$

Sehingga diperoleh kriteria standar penilaian jawaban adalah sebagai berikut:

- 1,00 – 1,80 = Sangat Rendah
- 1,81 – 2,60 = Rendah
- 2,61 – 3,40 = Cukup Tinggi
- 3,41 – 4,20 = Tinggi
- 4,21 – 5,00 = Sangat Tinggi

3.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrumen penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui setiap instrumen penelitian apakah layak untuk dipakai dalam penelitian. Proses pengujian ini dengan menggunakan program SPSS.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid (Sugiyono, 2017). Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang ada (disusun) valid atau tidak. Menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Maka Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket, dikatakan valid apabila pertanyaan pada angket mampu mengungkapkan sesuatu yang tidak diketahui. Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan korelasi *Pearson correlation method*, yaitu metode dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item. Skor total item adalah pejumlahan dari keseluruhan item. Alat ukur dinyatakan valid jika skor pernyataan yang disusun berkorelasi positif dengan skor totalnya dan peluang ralat maksimalnya lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2013). Hasil pengujian validitas instrumen penelitian dipaparkan berikut ini.

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai

Dimensi dan Indikator	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Keterangan
Kualitas Kerja			
- Hasil kerja sesuai standar	0,697	0,202	Valid
- Hasil kerja memiliki akurasi	0,536	0,202	Valid
- Hasil kerja bernilai penting	0,677	0,202	Valid
Kuantitas Kerja			
- Dapat menyelesaikan tugas rutin	0,574	0,202	Valid
- Menyelesaikan beberapa tugas	0,697	0,202	Valid
- Efektif dan efisiensi tugas	0,536	0,202	Valid
Inisiatif			
- Inisiatif menyelesaikan tugas	0,640	0,202	Valid
- Laporan tugas	0,628	0,202	Valid
- Kemandirian	0,677	0,202	Valid
Pengetahuan tentang Pekerjaan			
- Memahami mekanisme kerja	0,488	0,202	Valid
- Pemahaman tupoksi	0,574	0,202	Valid
- Pengalaman individu	0,697	0,202	Valid
Kerjasama			
- Dapat bekerjasama dengan atasan	0,574	0,202	Valid
- Dapat bekerjasama dengan rekan	0,697	0,202	Valid
- Dapat bekerjasama dengan pihak lain	0,469	0,202	Valid

Sumber: *Hasil penelitian, 2020*

Dari Tabel 3.3 diketahui bahwa seluruh indikator pada tiap-tiap dimensi variabel kinerja pegawai adalah **valid**. Hal ini dibuktikan dengan nilai r-hitung > t-tabel 0,202.

Instrumen yang valid berarti instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti dengan sangat baik.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel *Locus of Control*

Dimensi dan Indikator	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Keterangan
Locus of Control External			
- Kurang berinisiatif	0,643	0,202	Valid
- Mudah menyerah	0,616	0,202	Valid
- Kurang mencari informasi	0,596	0,202	Valid
- Kurang memiliki harapan	0,598	0,202	Valid
- Lebih mudah dipengaruhi	0,424	0,202	Valid
Locus of Control Internal			
- Inisiatif tinggi	0,487	0,202	Valid
- Suka bekerja keras	0,576	0,202	Valid
- Selalu berusaha memecahkan masalah	0,628	0,202	Valid
- Selalu berfikir efektif	0,612	0,202	Valid
- Selalu berpersepsi positif	0,474	0,202	Valid

Sumber: *Hasil penelitian, 2020*

Dari Tabel 3.4 diketahui bahwa seluruh indikator pada tiap-tiap dimensi variabel *locus of control* adalah **valid**. Hal ini dibuktikan dengan nilai r-hitung > t-tabel 0,202.

Instrumen yang valid berarti instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti dengan sangat baik.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel OCB

Dimensi dan Indikator	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Keterangan
Altruism			
- Menggantikan rekan kerja	0,779	0,202	Valid
- Membantu orang lain	0,748	0,202	Valid
- Membantu proses oerinetasi pegawai baru	0,724	0,202	Valid
- Membantu mengerjakan tugas orang lain	0,687	0,202	Valid
- Meluangkan waktu membantu orang lain	0,412	0,202	Valid
Courtesy			
- Mengikuti perubahan	0,646	0,202	Valid
- Membaca dan mengikuti pengumuman	0,789	0,202	Valid
- Membuat pertimbangan	0,522	0,202	Valid
Sportmanship			
- Tidak suka mengeluh dalam bekerja	0,561	0,202	Valid
- Tidak membesar-besarkan masalah	0,553	0,202	Valid
- Tidak menghabiskan banyak waktu instrupsi	0,396	0,202	Valid
Civic Virtue			
- Memberi perhatian pada fungsi organisasi	0,510	0,202	Valid
- Memberi perhatian terhadap pertemuan	0,505	0,202	Valid
- Membantu mengatur kebersamaan	0,561	0,202	Valid
Conscientiousness			
- Tiba lebih awal setiap hari kerja	0,510	0,202	Valid
- Tepat waktu dalam bekerja	0,505	0,202	Valid
- Datang segera jika dibutuhkan	0,588	0,202	Valid
- Tidak menghabiskan waktu di luar pekerjaan	0,581	0,202	Valid

Sumber: Hasil penelitian, 2020

Dari Tabel 3.5 diketahui bahwa seluruh indikator pada tiap-tiap dimensi variabel OCB adalah **valid**. Hal ini dibuktikan dengan nilai r-hitung > t-tabel 0,202. Instrumen yang valid berarti instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti dengan sangat baik.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat konsistensi dalam interval waktu tertentu (Sugiyono, 2008). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran beberapa kali dengan gejala yang sama. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka koefisiensi reliabilitas. Untuk mengukur tinggi rendahnya reliabilitas salah satunya dapat menggunakan teknik pengukuran koefisien 1α dari variabel semakin tinggi konsistensi jawaban skor dari tiap

indikator. Reliabilitas $\geq 0,6$ dipertimbangkan kurang baik, 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 baik (Sekaran, 2006).

Teknik yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabel suatu instrument dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Digunakannya perhitungan skor *alphakarena* instrumen penelitian ini berbentuk kuesioner dan skala bertingkat. Variabel dikatakan reliable apabila *cronbach's alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Pengujian reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS *for windows version 17.00*.

Tabel 3.6

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel dan Dimensi	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
1	Kinerja (Y)		
	- Kualitas Kerja	0,660	Reliabel
	- Kuantitas Kerja	0,627	Reliabel
	- Inisiatif	0,669	Reliabel
	- Pengetahuan tentang Pekerjaan	0,691	Reliabel
	- Kerjasama	0,694	Reliabel
2	Locus of Control (X1)		
	- Locus of Control External	0,700	Reliabel
	- Locus of Control Internal	0,754	Reliabel
3	OCB (X2)		
	- Altruism	0,801	Reliabel
	- Courtesy	0,685	Reliabel
	- Sportmanship	0,648	Reliabel
	- Civic Virtue	0,619	Reliabel
	- Conscientiousness	0,758	Reliabel

Sumber: Hasil penelitian 2020

Tabel 3.6 menunjukkan bahwa nilai dimensi variabel kinerja, *locus of control* dan OCB pada RSUD Curup memiliki reliabilitas yang tinggi, yaitu di atas 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh dimensi variabel penelitian adalah reliabel (handal).

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan program SPSS 16.0.

Untuk mengetahui pengaruh variabel *Locus Of Control*, *Organizational Citizenship Behaviors* dan Kinerja maka dilakukan analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan regresi *standardized* (tanpa nilai konstanta) sebagai berikut :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

- Y : Kinerja
- b_1, b_2 : Koefisien
- X_1 : *Locus Of Control*
- X_2 : *Organizational Citizenship Behaviors*
- e : *Standart error*

Penggunaan nilai *standardized* pada persamaan regresi penelitian ini didasarkan pada fokus variabel keperilakuan. Perilaku manusia tidak bisa dianggap “konstan” dan tidak memiliki konstanta, karena aspek perilaku cenderung berubah-ubah. Oleh karena itu, pada model regresi tidak dihitung atau di analisis perilaku manusia yang dianggap “konstan”. Hal ini sejalan dengan pendapat Ghozali (2013) bahwa dalam menganalisis model keperilakuan dalam analisis regresi berganda, nilai *standardized* lebih tepat, dibandingkan dengan menggunakan persamaan *unstandardized* (menggunakan konstanta/*intercept*). Berbeda dengan variabel ekonomi lainnya yang sifatnya kuantitatif seperti pertumbuhan ekonomi, nilai kurs, inflasi dan sebagainya yang dapat memiliki nilai tetap (Sugiyono, 2017).

3.8 Pengujian Hipotesis

Hipotesis disusun dan diuji untuk menentukan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai pendapat dan penulis yang menyusun dan mengujinya (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan uji hipotesis uji t sebagai uji parsial.

3.8.1 Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali 2006). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 atau 5%. Pernyataan hipotesis yang diuji adalah:

$H_0 : \beta_i = 0$, berarti tidak ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

$H_a : \beta_i > 0$, berarti terdapat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1. Jika probabilitas (signifikan) nilai $t \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika probabilitas (signifikan) nilai $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel independen berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada uraian hasil penelitian berikut ini, dijelaskan mengenai gambaran umum RSUD Curup Rejang Lebong, karakteristik responden, hasil-hasil penelitian dan seterusnya. Uraian berikut ini menjelaskan hal-hal tersebut.

4.1.1 Gambaran Umum RSUD Curup Rejang Lebong

Kabupaten Rejang Lebong sebagai salah satu dari kabupaten pemekaran dibentuk berdasarkan UU Nomor 39 Tahun 2003 yang diresmikan oleh Mendagri di Jakarta pada tanggal 7 Januari 2004 dan keputusan Menteri Kesehatan Nomor 240/ MENKES/ SK/IV/ 2006 tentang Rumah Sakit Umum Daerah Curup kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu. RSUD Curup sebagai bagian dari tatanan pemerintah daerah kabupaten Rejang lebong sangat relevan keberadaannya dengan kebijakan pembangunan bidang kesehatan, sebagaimana diamanatkan UU Nomor 23 Tahun 1992 yang diarahkan pada upaya kuratif dan rehabilitatif, serta Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit.

- **Visi**

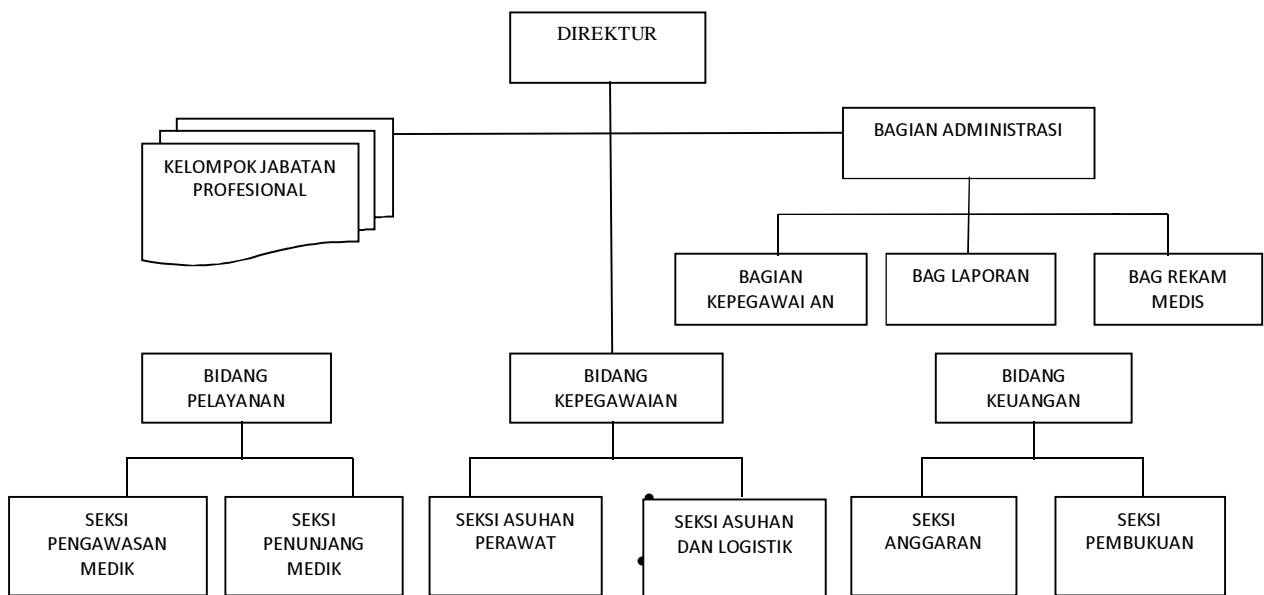
Rumah Sakit Umum Daerah Curup sebagai pusat rujukan terbaik di kabupaten Rejang Lebong dengan pelayanan prima.

- **Misi**

1. Memberikan pelayanan cepat, tepat, ramah dan terjangkau bagi masyarakat tanpa membedakan latar belakang sosial.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya

3. manusia (SDM) sebagai tenaga professional dalam memberikan pelayanan.
4. Meningkatkan kesejahteraan karyawan sebagai motivasi kerja dalam memberikan pelayanan prima.
5. Meningkatkan disiplin anggaran guna menunjang efisiensi.

Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rejang Lebong



Sumber: RSUD Curup (2020)

4.1.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai non-medis RSUD Curup Rejang Lebong. Jumlah kuesioner yang disebarkan pada penelitian adalah sebanyak 97 orang responden sesuai dengan rencana penelitian.

Tabel 4.1
Respons Rate Penyebaran Kuesioner

NO	Bagian	Kuesioner disebar	Kuesioner Kembali	Respons Rate (%)
1	Administrasi	7	7	100
2	Umum dan Kepegawaian	10	10	100
3	Program dan Laporan	11	11	100
6	Keuangan	17	17	100
7	Pelayanan	19	19	100
8	Sanitasi	20	20	100
9	Rumah Tangga dan Perlengkapan	13	13	100
	JUMLAH	97	97	100

Sumber: RSUD Curup Rejang Lebong, 2020

Penyebaran kuesioner langsung diberikan kepada responden (*hand delivery*) dengan mendatangi tempat kerja responden di tiap-tiap bagian. Penyebaran kuesioner dilakukan selama satu minggu. Dari hasil penyebaran kuesioner diketahui bahwa *respons rate* penyebaran kuesioner adalah sebesar 100%. Hal ini berarti bahwa seluruh responden penelitian mengembalikan dan mengisi kuesioner dengan sangat baik. Kondisi ini juga menunjukkan bahwa jawaban responden dapat digeneralisasi untuk keseluruhan sampel.

Selanjutnya, dari hasil pengembalian dan tabulasi data kuesioner, diperoleh karakteristik responden penelitian sebagaimana dirangkum pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2
Karakteristik Demografi Responden

No.	Karakteristik Demografi Responden	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	41	42.6
	b. Perempuan	56	57.4
	Jumlah	97	100
2	Usia		
	a. 20-25 tahun	16	16.1
	b. 26-30 tahun	19	19.3
	c. 31-35 tahun	25	25.6
	d. 36-40 tahun	18	18.4
	e. > 40 tahun	19	20.7
	Jumlah	97	100
3	Tingkat Pendidikan		
	a. SLTA/Sederajat	18	19.0
	b. Diploma	28	28.9
	c. Sarjana	32	33.4
	d. Pascasarjana	19	18.7
	Jumlah	97	100
4	Masa Kerja		
	a. < 5 Tahun	13	13.4
	b. 5 - 10 Tahun	15	15.1
	c. 11 - 15 Tahun	26	27.2
	d. 16 - 20 Tahun	25	25.9
	e. > 20 Tahun	18	18.4
	Jumlah	97	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Proporsi perbandingan jenis kelamin dari total 97 orang responden tersebut, terdiri dari 41 orang laki-laki dan 56 orang wanita. Perbandingan persentase masing-masing antara laki-laki dan wanita ialah sebesar 42.6% dan 57.5%. Perbandingan ini menunjukkan bahwa jumlah mayoritas pegawai RSUD Curup Rejang Lebong lebih didominasi oleh pegawai perempuan. Jumlah pegawai perempuan lebih banyak, menunjukkan bahwa penempatan pegawai di RSUD Curup lebih didominasi oleh pegawai perempuan. Walaupun ada perbedaan proporsi pegawai laki-laki dan pegawai perempuan, namun bukan merupakan isu gender, namun biasanya dalam pelayanan administrasi lebih cocok untuk perempuan (Goleman, 2014).

Hasil kuesioner yang diperoleh juga menunjukkan rentang usia responden. Responden yang berusia antara 31-35 tahun mempunyai persentase paling besar yaitu 25,6% dari total responden. Jika dilihat dari karakteristik usianya, responden menyebar cukup merata pada kategori usia produktif. Usia ini membuat pegawai memiliki kemampuan fisik dan stamina yang memadai dalam memberikan pelayanan di rumah sakit. Hal ini sebagaimana pendapat Kreitner dan Kinicki (2003) bahwa usia produktif adalah usia yang ideal dalam melaksanakan pekerjaan karena memiliki keyakinan diri dan semangat tinggi dalam bekerja.

Hasil kuesioner berikutnya menunjukkan data tentang tingkat pendidikan responden. Mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan sarjana (33,4%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai RSUD Curup Rejang Lebong telah memiliki tingkat pendidikan yang baik. Tingkat pendidikan yang memadai tersebut, akan mendukung pegawai dapat bekerja dengan baik, sehingga tujuan RSUD Curup dapat tercapai. Hal tersebut sebagaimana pendapat Schein (2006) bahwa kemampuan dan pengetahuan seseorang dapat diperoleh dari pendidikan baik secara formal maupun non-formal.

Dilihat dari masa kerja responden, mayoritas responden telah memiliki masa kerja yang relatif lama, yakni antara 11-15 tahun hingga masa kerja antara 16-20 tahun. Kondisi ini menggambarkan bahwa pegawai RSUD Curup Rejang Lebong telah berpengalaman dalam bidang tugasnya, sehingga dapat mengerti dengan baik dengan seluk-beluk pekerjaannya. Menurut Schein (2006) masa individu yang telah melaksanakan pekerjaannya secara rutin, akan memiliki keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya itu.

4.1.3 Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada variabel *locus of control*, *Organizational Citizenship Behavior* dan kinerja pegawai. Deskripsi data penelitian selanjutnya dijelaskan berikut ini.

4.1.3.1 Persepsi Responden terhadap Variabel *Locus of Control*

Jawaban responden terhadap variabel *locus of control* tersebut terangkum pada

Tabel 4.3

Tabel 4.3

Statistik Deskriptif Jawaban Responden atas Variabel *Locus of Control*

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
Internal Locus of Control								
1	Saya selalu berusaha mencari informasi mengenai tugas-tugas saya	0	2	5	69	21	4,12	Tinggi
2	Saya selalu berinisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugas saya	0	2	2	75	18	4,12	Tinggi
3	Saya selalu menyukai pekerjaan yang menantang	0	2	6	76	13	4,03	Tinggi
4	Saya selalu memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk berhasil mengerjakan tugas	0	0	1	74	22	4,22	Sangat Tinggi
5	Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan kerja yang saya miliki	0	4	5	75	13	4,00	Tinggi
Rata-rata							4,10	Tinggi
External Locus of Control								
1	Saya selalu menganggap bahwa informasi mengenai pekerjaan sangat tidak penting*)	7	83	7	0	0	2,00	Cukup
2	Saya selalu menunggu arahan atasan dalam melaksanakan tugas*)	15	75	7	0	0	1,92	Rendah
3	Saya selalu pasrah dengan kondisi yang akan terjadi dengan pekerjaan saya*)	9	83	5	0	0	1,96	Rendah
4	Saya tidak dapat bekerja secara mandiri, sehingga memerlukan bantuan orang lain*)	14	83	0	0	0	1,86	Rendah
5	Saya lebih menyukai pekerjaan yang menurut saya menyenangkan*)	17	76	2	0	0	1,84	Rendah
Rata-rata							1,91	Rendah
Rata-rata Keseluruhan							3,01	Cukup

Sumber : Data diolah, 2020

*) Skor dibalik (reverse score)/Pernyataan negatif

Keterangan

Internal Locus of Control:

1,00 – 1,80 = Sangat Rendah

1,81 – 2,60 = *Rendah*

2,61 – 3,40 = *Cukup*

3,41 – 4,20 = *Tinggi*

4,21 – 5,00 = *Sangat Tinggi*

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa variabel *locus of control* memiliki dua dimensi, yakni dimensi *internal locus of control* dan *external locus of control*. Dari dua dimensi tersebut, diketahui bahwa dimensi *internal locus of control* memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,10 dibandingkan dengan dimensi *external locus of control*. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai memiliki kontrol kendali internal yang tinggi, dibandingkan dengan kontrol eksternal. Nilai tersebut berada pada kategori tinggi. Kondisi ini juga menunjukkan bahwa pegawai RSUD Curup memiliki kontrol internal yang tinggi, sehingga mampu mengoptimalkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai telah percaya diri dalam tugas, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sedangkan dimensi *external locus of control* mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,07. Hal ini berarti bahwa dimensi *external locus of control* memiliki nilai rata-rata yang tinggi, Indikator *external locus of control* yang tinggi tersebut menunjukkan bahwa pegawai RSUD Curup memiliki kepercayaan diri yang semakin tinggi.

Secara umum nilai rata-rata variabel *locus of control* pegawai sebesar 3,10. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai tersebut berada pada kategori cukup. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai RSUD Curup memiliki kontrol kendali yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kondisi ini menunjukkan pegawai RSUD Curup telah cukup memiliki rasa tanggungjawab dalam pekerjaan, sehingga dapat mengendalikan kemampuan yang dimiliki untuk menjalankan tugas dengan baik, tanpa didorong-dorong oleh faktor lingkungan dan pimpinan.

Selanjutnya, dari 10 indikator variabel *locus of control* diketahui bahwa indikator tertinggi variabel *locus of control* adalah “Saya selalu memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk berhasil mengerjakan tugas” sebesar 4,22. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai RSUD Curup Rejang Lebong memiliki kontrol internal yang sangat tinggi, sehingga mampu mengoptimalkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas. Sedangkan Indikator terendah adalah (“Saya lebih menyukai pekerjaan yang menurut saya menyenangkan”) sebesar 1,84. Nilai rata-rata tersebut berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun nilai terendah pegawai belum dapat bekerja secara mandiri dalam melaksanakan tugas, yang sehingga memerlukan informasi dalam pekerjaannya. Hal ini dikarenakan pekerjaan pegawai merupakan pekerjaan yang dilakukan secara tim (bersama-sama).

4.1.3.2 Persepsi Responden terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Parameter pengukur variabel *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari 12 item pertanyaan. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala *Likert*. Jawaban responden terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* tersebut terangkum pada Tabel 4.4. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki lima dimensi. Kelima dimensi tersebut mendapatkan *respons* yang berbeda-beda dari responden. Keseluruhan nilai rata-rata variabel OCB adalah sebesar 4,14. Nilai rata-rata tersebut berada pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai RSUD Curup telah memiliki perilaku *extra-role* yang tinggi terhadap pekerjaannya maupun pada organisasi tempatnya bekerja. Perilaku OCB tersebut membuat pegawai selalu terlibat secara sukarela atas kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi. Kondisi ini tentu saja akan mendorong pegawai dapat mencapai kinerja yang tinggi pula.

Tabel 4.4

Statistik Deskriptif Jawaban Responden atas Variabel *OCB*

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
<i>Altruisme</i>								
1	Saya sering menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau sedang istirahat.	0	0	3	94	55	4,36	Sangat tinggi
2	Saya membantu orang lain yang pekerjaannya <i>overload</i> .	3	35	31	54	29	3,48	Tinggi
3	Saya membantu proses orientasi karyawan baru walaupun tidak di minta.	3	27	31	69	22	3,49	Tinggi
4	Saya membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat tidak masuk.	0	0	3	93	56	4,35	Sangat tinggi
5	Saya mau meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan.	3	27	32	74	16	4,35	Sangat Tinggi
Rata-rata							4,01	Tinggi
<i>Courtesy</i>								
1	Saya selalu mengikuti perubahan dan perkembangan dalam organisasi	0	0	2	58	37	4,36	Sangat tinggi
2	Saya selalu membaca dan mengikuti pengumuman organisasi	2	23	18	34	20	3,48	Tinggi
3	Saya selalu membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi	2	19	19	43	14	4,36	Sangat Tinggi
Rata-rata							4,07	Tinggi
<i>Sportmanship</i>								
1	Saya tidak suka mengeluh dalam bekerja	0	0	2	58	37	4,36	Sangat tinggi
2	Saya tidak membesar-besarkan masalah diluar proporsinya.	0	0	2	59	36	4,36	Sangat tinggi
3	Saya tidak banyak menghabiskan banyak waktu untuk interupsi(mengadu) tentang masalah-masalah yang tidak penting atau sepele.	0	0	2	59	36	4,26	Sangat tinggi
Rata-rata							4,34	Sangat Tinggi
<i>Civic Virtue</i>								
1	Saya sadar untuk selalu menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dengan rekan kerja dan juga atasan.	0	0	3	68	26	4,24	Sangat tinggi
2	Memberikan perhatian terhadap undangan rapat.	0	0	0	72	25	4,26	Sangat tinggi
3	Saya membantu mengatur kebersamaan secara tim/departemen.	0	0	7	83	7	4,00	Tinggi
Rata-rata							4,17	Tinggi
<i>Conscientiousness</i>								
1	Saya tiba lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai.	0	0	7	75	15	4,08	Tinggi
2	Saya tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas, dan sebagainya.	0	0	5	83	9	4,04	Tinggi

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
3	Saya datang segera jika dibutuhkan	0	0	0	83	14	4,14	Tinggi
4	Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan diluar pekerjaan.	0	2	2	76	17	4,11	Tinggi
Rata-rata							4,09	Tinggi
Rata-rata Keseluruhan							4,14	Tinggi

Sumber : Data diolah, 2020

Keterangan:

1,00 – 1,80 = Sangat Rendah

1,81 – 2,60 = Rendah

2,61 – 3,40 = Cukup

3,41 – 4,20 = Tinggi

4,21 – 5,00 = Sangat Tinggi

Dari lima dimensi variabel OCB, diketahui bahwa dimensi yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi dimensi *sportsmanship* dengan nilai rata-rata sebesar 4,34. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai RSUD Curup telah memiliki sikap positif di dalam organisasi seperti memiliki toleransi pada situasi pekerjaan yang dihadapi pegawai tanpa mengeluh. Pegawai merasa sudah faham dan mengerti bekerja di rumah sakit merupakan pekerjaan berat dan memiliki tanggungjawab berbeda dengan pekerjaan di luar pekerjaan rumah sakit.

Selanjutnya, dimensi yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi kedua adalah dimensi *civic virtue* dengan nilai rata-rata sebesar 4,17. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai RSUD Curup memiliki keterlibatan yang tinggi di dalam organisasi. Pegawai memiliki kepedulian dengan kelangsungan hidup organisasi dan merasa bahwa mereka merupakan bagian penting yang menggerakkan organisasi. Hal ini membuat pegawai selalu bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Kemudian, dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah dimensi *altruism* dengan nilai rata-rata sebesar 4,01. Walaupun berada pada nilai rata-rata terendah namun menunjukkan bahwa dimensi tersebut masih dalam kategori tinggi. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai RSUD Curup memiliki perilaku suka membantu rekan kerja yang mengalami kondisi sulit. Hal ini disebabkan sesama pegawai memiliki kedekatan emosional dan empati yang tinggi, sehingga beban kerja rekan kerja juga dirasakan oleh pegawai lainnya.

Selanjutnya, di level indikator, diketahui bahwa indikator yang mendapatkan nilai jawaban rata-rata tertinggi adalah “Saya sering menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau sedang istirahat”; “Saya selalu mengikuti perubahan dan perkembangan dalam organisasi”; “Saya tidak suka mengeluh dalam bekerja”; “Saya selalu membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi”; dan “Saya tidak membesar-besarkan masalah di luar proporsinya” masing-masing memiliki nilai rata-rata sebesar 4,36. Nilai jawaban responden tersebut berada pada kriteria jawaban “sangat tinggi”. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai RSUD Curup Rejang Lebong telah memiliki keyakinan yang tinggi dalam menyelesaikan permasalahan kerjanya, sehingga mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Indikator yang mendapatkan nilai rata-rata terendah adalah “Saya membantu orang lain yang pekerjaannya *overload*.” dengan nilai rata-rata sebesar 3,48 Kondisi ini berarti bahwa masih pegawai yang belum dapat mengoptimalkan kesempatan yang diberikan untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan baik.

4.1.3.3 Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja

Parameter pengukur variabel kinerja pegawai terdiri dari 15 item pertanyaan. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala *Likert*. Jawaban responden

terhadap variabel kinerja pegawai tersebut terangkum pada Tabel 4.5. Tabel 4.5 menunjukkan bahwa secara umum nilai rata-rata variabel kinerja pegawai sebesar 4,26. Nilai rata-rata tersebut berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini memberikan gambaran bahwa pegawai RSUD Curup sudah memiliki kinerja sesuai dengan yang ditetapkan oleh organisasi. Kondisi ini juga memberikan indikasi bahwa pegawai sudah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga mampu mencapai hasil kerja yang diharapkan.

Tabel 4.5

Statistik Deskriptif Jawaban Responden atas Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
Kualitas Kerja								
1	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar dan prosedur tugas yang ditetapkan organisasi	0	0	2	64	31	4,30	Sangat Tinggi
2	Hasil kerja saya memiliki akurasi yang baik	0	0	2	72	23	4,22	Sangat Tinggi
3	Hasil kerja saya memiliki nilai penting bagi organisasi	0	2	5	70	20	4,11	Tinggi
Rata-rata							4,21	Sangat Tinggi
Kuantitas Kerja								
1	Saya dapat menyelesaikan tugas rutin sehari-hari	0	0	0	56	41	4,42	Sangat tinggi
2	Saya mampu menyelesaikan beberapa tugas dalam satu hari	0	0	2	64	31	4,30	Sangat tinggi
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien	0	0	2	72	23	4,22	Sangat tinggi
Rata-rata							4,31	Sangat tinggi
Inisiatif								
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	2	2	11	67	24	3,88	Tinggi
2	Saya selalu membuat laporan pertanggungjawaban atas pekerjaan yang dilakukan kepada Anda	0	2	1	69	25	4,21	Sangat tinggi
3	Saya merupakan tipe pegawai yang penuh gagasan/ide	0	2	5	70	29	4,11	Tinggi
Rata-rata							4,09	Tinggi
Pengetahuan tentang Pekerjaan								
1	Saya memahami dengan baik pekerjaannya	0	0	0	60	37	4,38	Sangat tinggi
2	Supervisi pimpinan atas pekerjaan bawahan sesuai kebutuhan saya	0	0	0	56	41	4,42	Sangat tinggi
3	Saya memiliki pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	2	64	31	4,30	Sangat tinggi
Rata-rata							4,37	Sangat tinggi

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
Kerjasama								
1	Saya bekerjasama dengan pimpinan	0	0	0	56	41	4,42	Sangat Tinggi
2	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja	0	0	2	64	31	4,30	Sangat Tinggi
3	Saya mampu menjalin kerjasama dengan pihak eksternal organisasi	0	0	2	74	21	4,20	Tinggi
Rata-rata							4,31	Sangat Tinggi
Rata-rata Keseluruhan							4,26	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2020

Keterangan:

1,00 – 1,80 = Sangat Rendah

1,81 – 2,60 = Rendah

2,61 – 3,40 = Cukup

3,41 – 4,20 = Tinggi

4,21 – 5,00 = Sangat Tinggi

Dari lima dimensi variabel kinerja, diketahui dimensi yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi pengetahuan tentang pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,37 (sangat tinggi). Hasil ini memberikan gambaran bahwa pencapaian kinerja yang tinggi karena pegawai RSUD Curup telah memahami seluk-beluk pekerjaan dengan sangat baik. Pegawai sudah terampil menyelesaikan tugas baik secara efektif maupun efisien.

Selanjutnya, dimensi yang mendapat nilai tertinggi kedua adalah dimensi kuantitas kerja dan kerjasama, dengan nilai rata-rata masing-masing sebesar 4,31 dan 4,31. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai RSUD Curup telah mampu mencapai hasil kerja sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan oleh organisasi. Selain itu, pegawai juga dapat bekerjasama dengan baik, baik itu dengan rekan kerja, atasan pegawai maupun pihak lain di luar organisasi seperti pasien dan keluarga pasien.

Dari level indikator, diketahui bahwa indikator yang berbunyi “Saya dapat menyelesaikan tugas rutin sehari-hari” mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar

4,42. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa penguasaan bidang tugas oleh pegawai sudah memadai, sehingga mendukung tingginya kinerja pegawai. Selain itu, nilai rata-rata tersebut, menunjukkan bahwa penguasaan bidang tugas oleh pegawai sudah memadai, sehingga mendukung tingginya kinerja pegawai.

Kemudian, indikator variabel kinerja yang mendapatkan nilai rata-rata terendah adalah “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang Anda diberikan” sebesar 3,88. Walaupun mendapatkan nilai rata-rata terendah, kondisi ini memberi gambaran bahwa kinerja pegawai RSUD Curup Rejang Lebong sudah berada pada kategori berkualitas atau memadai.

Jadi, dari pemaparan di atas diketahui bahwa kinerja pegawai secara umum sudah mencapai standar yang ditetapkan. Hasil ini juga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada pegawai RSUD Curup Rejang Lebong telah baik, yang dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, kecepatan kerja, inisiatif kerja, kemandirian kerja, dan hubungan kerja.

4.1.4 Hasil Analisis Data

4.1.4.1 Persamaan Regresi

Hasil analisis regresi yang dilakukan terhadap pengaruh *locus of control* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi tersebut dirangkum pada Tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6

Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	3.582	5.207		.688	.493
	Locus of Control	.928	.133	.550	6.981	.000
	OCB	.285	.072	.312	3.958	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian 2020, diolah.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,550X_1 + 0,312X_2$$

Intepretasi persamaan regresi yang diperoleh dari hasil penelitian adalah:

- 1) Nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,550 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, bermakna bahwa *locus of control* (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), artinya jika *locus of control* pegawai meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat.
- 2) Nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,312 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, bermakna bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), artinya jika *Organizational Citizenship Behavior* pegawai meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat.

4.1.4.2 Uji Ketepatan Model (F-ratio)

Nilai F-ratio atau F-hitung dipergunakan untuk menguji ketepatan model regresi. Hasil pengujian dirangkum pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7
Hasil Nilai F-hitung (F-ratio)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1153.813	2	576.907	66.400	.000 ^a
Residual	816.702	94	8.688		
Total	1970.515	96			

a. Predictors: (Constant), OCB, Locus of Control

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian 2020, diolah

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 66,400 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Hasil ini memberikan arti bahwa model regresi yang dilakukan pada penelitian ini adalah layak (*fit*), sehingga proses pengujian hipotesis dapat dilanjutkan.

4.1.4.3 Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini ini ditampilkan nilai koefisien determinasi (R^2) dari hasil penelitian.

Tabel 4.8

Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.586	.577	2.94760

a. Predictors: (Constant), OCB, Locus of Control

Sumber: Hasil penelitian 2020, diolah

Dari hasil analisis data diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,586, yang berarti bahwa variasi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai RSUD Curup Rejang Lebong dapat dijelaskan oleh *locus of control* dan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 58,6%. Sedangkan sisanya 41,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Selanjutnya nilai *adjusted R²* sebesar 0,577, menunjukkan bahwa ketepatan prediktif variabel independent dalam mempengaruhi variabel dependent sebesar 57,7%, sedangkan 42,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lainnya.

4.1.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji t. Pengujian pengaruh parsial juga dilakukan dengan cara membandingkan nilai probabilitas (ρ) dengan *alpha* 0,05. Jika nilai *p-value* < *alpha* 0,05 maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Penjelasan mengenai pengujian hipotesis tersebut diuraikan berikut ini.

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk membuktikan pengaruh variabel *locus of control* terhadap kinerja pegawai. Pernyataan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh *locus of control* terhadap kinerja.

$H_a : \beta_i > 0$, ada pengaruh positif *locus of control* terhadap kinerja.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika probabilitas (signifikansi) $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis didapat nilai probabilitas (signifikansi) sebesar 0,000. Dari nilai tersebut diketahui bahwa nilai probabilitas (signifikansi) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi: “*Locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai RSUD Curup Rejang Lebong” **diterima**. Hal ini berarti bahwa jika *locus of control* pegawai semakin tinggi, maka kinerja pegawai semakin tinggi pula.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk membuktikan pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai. Pernyataan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja.

$H_a : \beta_i > 0$, ada pengaruh positif *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika probabilitas (signifikansi) $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis didapat nilai probabilitas (signifikansi) sebesar 0,000. Dari nilai tersebut diketahui bahwa nilai probabilitas (signifikansi) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi: “*Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai RSUD Curup Rejang Lebong” **diterima**. Hal ini berarti bahwa jika *Organizational Citizenship Behavior* pegawai semakin tinggi, maka kinerja pegawai semakin tinggi pula.

4.2 Pembahasan

Pada subbab pembahasan ini, pemaparan akan dilakukan terhadap hasil-hasil penelitian yang meliputi deskripsi data, hasil analisis regresi sampai dengan keterkaitan variabel penelitian dengan penelitian terdahulu dan landasan teori penelitian.

4.2.1 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini bermakna jika *locus of control* pegawai tinggi, maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat. Dari hasil analisis deskriptif diketahui bahwa secara umum menjelaskan bahwa *locus of control* pegawai RSUD Curup Rejang Lebong baik. Hasil ini bermakna bahwa *locus of control* yang dimiliki oleh pegawai saat ini telah mampu mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Indikator terendah adalah adanya anggapan bahwa informasi mengenai pekerjaan sangat tidak penting. Walaupun memiliki nilai terendah, nilai tersebut berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun nilai terendah pegawai membutuhkan informasi yang memadai dalam melaksanakan tugas, yang bersumber dari luar diri pegawai. Informasi tersebut akan membantu pegawai dalam bekerja.

Dari dua dimensi *locus of control* diketahui bahwa dimensi *internal locus of control* memiliki nilai rata-rata tertinggi. Nilai tersebut berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai RSUD Curup memiliki kontrol internal yang tinggi, sehingga mampu mengoptimalkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai telah percaya diri dalam tugas, sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Ivancevichet *al.* (2007) bahwa *Locus of control* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai karena ketika mereka berkinerja dengan baik, mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha atau keterampilan mereka. *Locus of control* secara teoritis berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Naully (2012) dan Sapariah (2010) menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin tinggi *locus of control* maka kinerja pegawai semakin tinggi pula.

Dari fenomena yang ada di lapangan diketahui bahwa *locus of control* pegawai yang juga masih rendah ditunjukkan oleh pegawai tidak merasa malu jika tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, tidak malu datang terlambat dan sebagainya. Selain itu, pegawai kurang menyukai tantangan kerja, terlihat pasif dalam pekerjaannya, percaya pada nasib dan tidak berusaha untuk mengoptimalkan kemampuannya dalam bekerja.

Locus of control sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi kinerja pegawai, semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003 : 69) terdiri dari dua konstruk yaitu eksternal dan internal, dimana apabila seseorang yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta tanggung jawab dalam setia pengambilan keputusan termasuk dalam internal *locus of control*, sedangkan seseorang yang meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada diluar kontrolnya termasuk dalam eksternal *locus of control*.

Adanya variasi *locus of control* pada diri pegawai menunjukkan bahwa terdapat perbedaan cara pandang pegawai dalam mengendalikan diri pada suatu peristiwa dalam diri pegawai dan lingkungannya. Dengan kata lain, seseorang yang memiliki pengendalian diri yang tinggi akan mampu menghadapi situasi yang terjadi di dalam diri dan lingkungan secara baik. Dalam konteks pegawai, pegawai yang memiliki *locus of control* yang tinggi, akan dapat membuat pegawai menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik yang bersifat rutin maupun tidak rutin (Tektonika, 2012).

Kategori *locus of control* yang terjadi pada pegawai dapat muncul dari dua aspek, yakni *locus of control* yang berasal dari internal individu dan eksternal individu. Kedua aspek *locus of control* tersebut akan membuat pandangan dan sikap pegawai dalam melakukan pengendalian diri atas diri dan lingkungannya. Hal tersebut sebagai diungkapkan oleh Rotter (dalam Sundari, 2014) yang berpendapat bahwa *internal locus of control* merupakan ekspektasi umum di mana individu melakukan tindakan yang menyebabkan munculnya hasil akhir yang diinginkan. Bentuk dari *internal locus of control* adalah emosi, kepercayaan, bakat, usaha dan daya tahan terhadap menghadapi dan menyelesaikan persoalan yang dihadapi secara sadar.

External locus of control merupakan kemampuan seseorang (dalam hal ini pegawai) untuk dapat mengambil keputusan dan peluang yang ada di lingkungan agar dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Dalam kondisi ini, seseorang dengan *external locus of control* yang tinggi akan dapat memanfaatkan kesempatan, nasib dan kemampuannya agar mencapai tujuan yang diharapkan. Pegawai dengan *external locus of control* yang tinggi, akan menyelesaikan tugas dengan mandiri dan tidak tergantung pada kondisi lingkungannya baik di rumah maupun di kantor/ organisasi.

Pada dasarnya, untuk dapat memiliki *locus of control* yang tinggi tentu saja tidak mudah. Banyak faktor yang mempengaruhi *locus of control* tersebut, seperti keluarga, asal dan ukuran kelompok dan *gender* (Phares 1984 dalam Suryati, 2011). Oleh karena itu, peranan keluarga dalam hal ini orang tua dan lingkungan sekolah sangat berperan dalam meningkatkan kepercayaan diri pegawai, sehingga pegawai dapat memiliki tanggungjawab yang tinggi pada tugas dan kewajibannya sebagai pegawai, sehingga dapat mencapai hasil belajar yang maksimal.

4.2.2 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Curup Rejang Lebong. Hal ini memberikan arti bahwa OCB yang tinggi, akan meningkatkan kinerja pegawai RSUD Curup Rejang Lebong.

Dari lima dimensi variabel OCB, diketahui bahwa dimensi yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi *sportsmanship*. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai RSUD Curup telah memiliki sikap positif di dalam organisasi seperti memiliki toleransi pada situasi pekerjaan yang dihadapi pegawai tanpa mengeluh. Pegawai merasa sudah faham dan mengerti bekerja di rumah sakit merupakan pekerjaan berat dan memiliki tanggungjawab berbeda dengan pekerjaan di luar pekerjaan rumah sakit. Selanjutnya, dimensi yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi kedua adalah dimensi *civic virtue*. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai RSUD Curup memiliki keterlibatan yang tinggi di dalam organisasi. Pegawai memiliki kepedulian dengan kelangsungan hidup organisasi dan merasa bahwa mereka merupakan bagian penting yang menggerakkan organisasi. Hal ini membuat pegawai selalu bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Kemudian, dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah dimensi *altruism*. Walaupun berada pada nilai rata-rata terendah namun menunjukkan bahwa dimensi tersebut masih dalam kategori tinggi. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai RSUD Curup memiliki perilaku suka membantu rekan kerja yang mengalami kondisi sulit. Hal ini disebabkan sesama pegawai memiliki kedekatan emosional dan empati yang tinggi, sehingga beban kerja rekan kerja juga dirasakan oleh pegawai lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Waltz dan Niehoff (2004) menunjukkan adanya tingkat efektifitas dalam organisasi dengan adanya pegawai dengan OCB. Hal ini mendukung perkembangan kinerja pegawai seperti yang diungkapkan oleh

Nufus (2011) dalam penelitiannya yang membahas mengenai OCB terhadap kinerja. Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan yang dikemukakan oleh Soepono dan Srimulyani (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa OCB merupakan perilaku positif di tempat kerja yang mendukung kinerja individu dan keefektifan organisasi. Sebagai perilaku diluar peran yang harus dimainkan, sesungguhnya OCB tidak dapat dipisahkan dari perilaku kerja yang dituntut dalam pekerjaannya atau yang sesuai dengan peran yang dimainkannya.

Soepono dan Srimulyani (2015) menambahkan, bahwa organisasi bisa mengaplikasikan hal tersebut dalam penilaian kinerja pegawai RSUD Curup Rejang Lebong mengingat perilaku diluar peran juga menjadi standar yang harus dipenuhi perawat untuk menilai kinerja pegawai RSUD Curup Rejang Lebong. Selain itu, organisasi dapat mendorong agar perawat berlaku positif, misalnya membantu perawat lain dan saling mendukung dalam tim. Fenomena tersebut terjadi karena adanya perawat yang dengan suka rela membantu teman lain, tetapi ada juga pribadi yang harus didorong terlebih dulu oleh organisasi. Aplikasi dalam proses penyeleksian perawat, organisasi seharusnya memilih perawat yang mempunyai kepribadian positif, yaitu *fit* antara kepribadian dan tupoksi (*job description*). Lebih penting dari semua itu, organisasi dapat membentuk lingkungan yang kondusif yang dapat mendorong OCB dalam berbagai kegiatan. Lingkungan yang kondusif terbentuk juga dari adanya budaya keorganisasian (*Organizational Culture*).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan istilah bagi pegawai yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan. OCB menurut Organ dalam Bolino, *et al.* (2002:505) adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif perusahaan. OCB juga disebut

sebagai perilaku extra role karena perilaku yang diberikan pegawai melebihi tugas utamanya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat tercipta salah satunya melalui budaya organisasi (Kusdi (2011:111)). Budaya organisasi yang baik akan menambahkan nilai positif bagi kelancaran kinerja organisasi (Luthans dalam Riani, 2011:8). Kelancaran kinerja organisasi pasti dikaitkan dengan efektivitas dan efisiensi pelaku organisasi dalam menjalankan tugas demi terwujudnya tujuan organisasi. Budaya organisasi yang tertanam dengan baik dalam sebuah organisasi akan memberikan suasana nyaman bagi sesama pegawai. Kesadaran mengenai tugas dan visi organisasi yang kuat mendukung berkembangnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Kusdi, 2011:110).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, jika *locus of control* semakin tinggi, maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi.
- 2) Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, jika *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) semakin tinggi maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan, beberapa saran yang dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut.

1. Pada variabel kinerja, indikator yang perlu ditingkatkan adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Upaya meningkatkan kemampuan pegawai dapat memberikan pendidikan dan pelatihan berkaitan dengan tugas-tugas karyawan, memberikan supervisi dan bimbingan kepada karyawan sehingga karyawan memahami tugas-tugasnya dengan baik.
2. Pada variabel *locus of control*, indikator yang perlu ditingkatkan adalah pemberian informasi kepada karyawan mengenai tugas-tugasnya. Informasi dalam pekerjaan sangat penting, sehingga karyawan tidak salah dalam

melaksanakan tugas. Oleh karena itu, RSUD Curup harus membagi tugas secara jelas kepada setiap karyawan, sehingga tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan baik.

3. Pada variabel OCB, indikator terendah dan memerlukan upaya peningkatan adalah perlu adanya sikap saling membantu sesama rekan kerja saat rekan kerja menghadapi *overload* pekerjaan, saling mengingatkan terhadap kebijakan organisasi dan selalu memberikan bimbingan kepada pada karyawan yang baru bergabung di dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, D. & Resckhe, R.S. (1997). Determinants of *Organizational Citizenship Behavior* and Its Outcomes. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 5, 1
- As'ad, M. (2007). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta
- Bandura, A. (2007). *Organizational Citizenship Behavior: The Exercise of Control*, W.H.Freeman and Company, New York.
- Bejosiswannto, S. (2009). *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta
- Chi Hsinkuang, Hueryren, Y. & Yuling, C. (2010). *The moderating effect of locus of control on customer orientation and job performance of Salespeople*, Journal The Business Review, Cambridge, Vol. 16 Num,2 December, pp.142-146
- Cooper D.R. dan Emory, C.W., 2006. *Metode Penelitian Bisnis*, Alih Bahasa Widyono Soetjipto dan Uka Wirya, Erlangga, Jakarta.
- Crider, A.B. (2003). *Psychologi*. Scott, Foresman dan Company.
- Dessler, G. (2007). *Manajemen Personalia*, Edisi Bahasa Indonesia, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta
- Dharma, A. (2006). *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta
- Engko, C. (2006). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan *Self-esteem* dan *Self-efficacy* sebagai variabel Intervening. *Simposium Nasional Akuntansi 9*, 23 Agustus, 2006, Padang
- Gardner S.L, Ann, MM, and Maggenti, A.R. (2004). Online Dictionary of Complete Work. Digital Common@University of Nebraska. Lincoln
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program IBM SPSS 20. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Handoko. T.H. (2006). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hariman, T. dan Hilgert, T.L. (1992). *Concept and Practices of Management*, Third Edition, Southy Western Publishing co, Cincinnati, Ohio
- Hasibuan, P.S. (2006). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Invancevich, G., Gibson, J. & Schuller, R.S. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Erlangga, Jakarta

- Julian B. Rotter, J.B.. (1954). *Organizational behavior emerging realities for the workplace revolution*. 2nd Edition. McGraw-Hill Higher Education
- Keban, Y.T. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta
- Kreitner R, dan Kinicki, A. (2003). *Organizational Behavior*, Fifth Edition, International Edition, Mc Graw-Hill companies. Inc
- Lefcourt, HM (1982). Daya tahan dan dampak konstruksi locus of control. *Buletin Psikologis*, 112(3), 411-414. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.112.3.411>
- Marsela, L. 2020. Pengaruh *Locus of Control* dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja pegawai PT PLN Persero Bengkulu, *Skripsi Jurusan Manajemen*, tidak dipublikasikan
- Martoyo, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Moorhead dan Griffin (2012). *Organizational Behavior*, Fifth Edition, International Edition, Mc Graw-Hill companies. Inc
- Ndraha, T. (2006). *Budaya Organisasi*, Rineka Cipta, Jakarta
- Organ, D.W. (1995). *Organizational Citizenship Behavior : The good soldier syndrome*. Lexington Boox/Dc Heath and Com.
- Pajares, F. (2002). *Current Directions in Organizational Citizenship Behavior Research*, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 83 page 333-342
- Philip, J.M & Gully, SM. (2007). Goal Orientation, Ability, Need for Achievement and *Locus of control* in The *Organizational Citizenship Behavior* and Goal Setting Process, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82 p.792-805
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., and Bachrach, D.G. (2000). *Organizational Citizenship Behavior: a Critical Review of Theoretical Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. *Journal of management*.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., and Bachrach, D.G. (1997). "Organizational Citizenship Behavior: a Critical Review of Theoretical Empirical Literature and Suggestions for Future Research". *Journal of Management*, 26 (3): 513-563
- Robbins, S.P. (2015). *Perilaku Keorganisasian*, Prehalindo, Jakarta
- Rotter, J.B. (1966). Development of Locus of Control. In Pareek Training Instruments in HRD and OD.
- Saleh (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Sapariyah, R. (2010). Pengaruh Self-esteem, Self-efficacy dan *Locus of control* terhadap Kinerja pegawai Dalam Perspektif Balance Scorecard Pada Perum Pegawai an Boyolali, *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*, Vol. 2, 23 April 2010

- Schuller, R.S. & Jackson, S.E. (2006). *Human Resources Management*, John Willey and Son, New York
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi 4, Salemba Empat, Jakarta
- Spector, P.E. & Organ, W. (2006). *Industrial and Organizational Psychology*. USA: Joh. Willeyand Sons, Inc.
- Spector, E.Paul. 1982. *Behavior in Organizations as a Function of Employee's Locus of Control*. Psychological abaulletin, vol (91), pp 482-497.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Sundari (2014). *Organizational Citizenship Behavior dan Locus of control terhadap Kinerja pegawai Dalam Perspektif Balance Scorecard Pada Perum Pegawai an Boyolali*, *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*, Vol. 2, 23 April
- Wagner, B. & Rush, B. (2000). *The Power of Self-esteem*, Health Communication Inc, Florida Deemfield Beach
- Wahyudi (2001). *Manajemen Personalialia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Wibowo (2009). *Manajemen Kinerja*, Rajawali Press, Jakarta

L
A
M
P
I
R
A
N



PEMERINTAH KABUPATEN REJANG LEBONG
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH CURUP

Jln. Basuki Rahmat No.10 ☎ (0732) 21118 –23338 Fax (0732) 23338

Curup - 39112



Nomor
Sifat
Lampiran
Hal

: 890.13/506 / A.2 / 2019

Curup, 14 Oktober 2019

: Biasa

Kepada Yth,

: Surat Keterangan Selesai

Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas

Melaksanakan Penelitian di RSUD

Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu

Curup

T e m p a t

Sehubungan dengan Surat dari Universitas Bengkulu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Nomor : 3770 / UN30.10/LT/2019 Tanggal : 03 Oktober 2019 Perihal Izin Penelitian, Mahasiswa :

Nama : Reza Fauziah
NPM : C1B015103
Program Studi : S1 Manajemen Reguler
Judul Penelitian : Pengaruh Locus of Control dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan
Lama Penelitian : 9 s/d 14 Oktober 2019

Bersama ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan Penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Curup Kabupaten Rejang Lebong Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerja samanya ka mi sampaikan terima kasih.

An. Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Curup
Kepala Bagian Administrasi
Ub
Kasubbag Umum & Kepegawaian


VERI ARDIANSYAH, S.Sos
Penata / III.c
NIP. 19770702 200212 1 002



PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH CURUP KABUPATEN REJANG LEBONG

Responden yang terhormat,

Saya Reza Fauziah adalah mahasiswa S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu yang sedang melakukan penelitian skripsi sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang Strata 1 (S1). Penelitian ini berjudul “Pengaruh *Locus Of Control* dan *Organizational Citizenship Behaviors* Terhadap Kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Curup Kabupaten Rejang Lebong”

Saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i dapat berkenan untuk mengisi kuesioner atau daftar pernyataan ini secara lengkap dan tepat. Semua informasi yang diterima baik subjek dan hasil kuesioner bersifat rahasia dan tidak akan dipublikasikan. Dan penelitian ini hanya untuk kepentingan penelitian semata.

Oleh karena itu saya sangat membutuhkan bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini secara lengkap dan tepat. Atas partisipasi dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

REZA FAUZIAH

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah pertanyaan dibawah ini dengan cara memberikan tanda (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Sdr/i benar.
2. Dalam menjawab pertanyaan diharapkan hanya memilih satu alternatif jawaban yang tersedia, yaitu:
 STS = Sangat Tidak Setuju skor = 1
 TS = Tidak Setuju skor = 2
 CS = Cukup Setuju skor = 3
 S = Setuju skor = 4
 SS = Sangat Setuju skor = 5
3. Periksaalah terlebih dahulu jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i sebelum dikembalikan, agar tidak ada kesalahan.

IDENTITAS KARYAWAN

1. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Umur : <25 Tahun 25 – 30 Tahun > 30 Tahun
3. Pendidikan terakhir : Diploma Sarjana Pascasarjana Lainnya
4. Masa Kerja : < 3 Tahun 3 – 5 Tahun > 5 Tahun
5. Bagian/Bidang :

PERNYATAAN MENGENAI VARIABEL PENELITIAN

1. Pernyataan Mengenai *Locus of Control*

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
<i>Internal Locus of Control</i>						
1	Saya selalu berusaha mencari informasi mengenai tugas-tugas saya					
2	Saya selalu berinisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugas saya					
3	Saya selalu menyukai pekerjaan yang menantang					
4	Saya selalu memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk berhasil mengerjakan tugas					
5	Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan kerja yang saya miliki					
<i>External Locus of Control</i>						
1	Saya selalu menganggap bahwa informasi mengenai pekerjaan sangat tidak penting*)					
2	Saya selalu menunggu arahan atasan dalam melaksanakan tugas*)					
3	Saya selalu pasrah dengan kondisi yang akan terjadi dengan pekerjaan saya*)					
4	Saya tidak dapat bekerja secara mandiri, sehingga memerlukan bantuan orang lain*)					
5	Saya lebih menyukai pekerjaan yang menurut saya menyenangkan*)					

2. DAFTAR PERTANYAAN UNTUK ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIORS

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Altruism						
1	Saya sering menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau sedang istirahat.					
2	Saya membantu orang lain yang pekerjaannya <i>overload</i> .					
3	Saya membantu proses orientasi karyawan baru walaupun tidak di minta.					
4	Saya membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat tidak masuk.					
5	Saya mau meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan.					
Courtesy						
1	Saya selalu mengikuti perubahan dan perkembangan dalam organisasi					
2	Saya selalu membaca dan mengikuti pengumuman organisasi					
3	Saya selalu membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi					
Sportmanship						
1	Saya tidak suka mengeluh dalam bekerja.					
2	Saya tidak membesar-besarkan masalah diluar proporsinya.					
3	Saya tidak banyak menghabiskan banyak waktu untuk interupsi(mengadu) tentang masalah-masalah yang tidak penting atau sepele.					

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Civic Virtue						
1	Saya sadar untuk selalu menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dengan rekan kerja dan juga atasan.					
2	Memberikan perhatian terhadap undangan rapat.					
3	Saya membantu mengatur kebersamaan secara tim/departemen.					
Conscientiousness						
1	Saya tiba lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai.					
2	Saya tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas, dan sebagainya.					
3	Saya datang segera jika dibutuhkan					

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
4	Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan diluar pekerjaan.					

PERNYATAAN MENGENAI VARIABEL KINERJA

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Kualitas Kerja						
1	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar dan prosedur tugas yang ditetapkan organisasi					
2	Hasil kerja saya memiliki akurasi yang baik					
3	Hasil kerja saya memiliki nilai penting bagi organisasi					
Kuantitas Kerja						
1	Saya dapat menyelesaikan tugas rutin sehari-hari					
2	Saya mampu menyelesaikan beberapa tugas dalam satu hari					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien					
Inisatif						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang Anda diberikan					
2	Saya selalu membuat laporan pertanggungjawaban atas pekerjaan yang dilakukan kepada Anda					
3	Saya merupakan tipe pegawai yang penuh gagasan/ide					
Pengetahuan tentang Pekerjaan						
1	Saya memahami dengan baik pekerjaannya					
2	Supervisi pimpinan atas pekerjaan bawahan sesuai kebutuhan saya					
3	Saya memiliki pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan					
Kerjasama						
1	Saya bekerjasama dengan pimpinan					
2	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja					
3	Saya mampu menjalin kerjasama dengan pihak eksternal organisasi					

Lampiran 2. Data Penelitian

TABULASI DATA PENELITIAN

Data.sav

	KIN1	KIN2	KIN3	KIN4	KIN5	KIN6	KIN7	KIN8	KIN9	KIN10	KIN11
1	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
2	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00
3	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00
5	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
6	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00
7	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00
8	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
9	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00
10	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
11	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00
12	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
13	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00
14	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
15	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
16	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00
17	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00
18	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
19	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
20	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00
21	3.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	2.00	2.00	4.00	5.00	5.00
22	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
23	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00
24	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00
25	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00
26	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
27	5.00	3.00	4.00	5.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00
28	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
29	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
30	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	1.00	4.00	4.00	4.00	5.00
31	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	5.00	4.00	4.00	4.00
32	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00
33	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
34	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00
35	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00
36	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
37	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
38	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
39	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00

Data.sav

	KIN12	KIN13	KIN14	KIN15	LC1	LC2	LC3	LC4	LC5	LC6	LC7
1	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00
2	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00
3	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
4	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00
5	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
6	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
7	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00
8	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
9	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00
10	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
11	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00
12	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
13	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
14	5.00	5.00	5.00	5.00	2.00	2.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00
15	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00
16	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00
17	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	2.00	4.00	4.00
18	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
19	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
20	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
21	3.00	5.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00
22	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
23	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
24	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	3.00	4.00
25	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00
26	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
27	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00
28	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
29	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
30	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
31	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
32	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
33	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
34	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
35	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
36	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
37	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
38	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
39	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00

Data.sav

	LC8	LC9	LC10	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	OCB6	OCB7	OCB8
1	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
2	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
3	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00
4	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
5	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00
6	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
7	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
8	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
9	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
10	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
11	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
12	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
13	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
14	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
15	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
16	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
17	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
18	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
19	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
20	4.00	4.00	5.00	4.00	1.00	1.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00
21	3.00	4.00	2.00	4.00	2.00	2.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
22	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
23	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
24	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
25	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00
26	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
27	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00
28	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
29	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
30	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
31	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
32	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00
33	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
34	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
35	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
36	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
37	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
38	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00
39	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00

Data.sav

	OCB9	OCB10	OCB11	OCB12	OCB13	OCB14	OCB15	OCB16	OCB17	OCB18	Y
1	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	75.00
2	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	67.00
3	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	67.00
4	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	63.00
5	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	60.00
6	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	61.00
7	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	68.00
8	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	75.00
9	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	67.00
10	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	59.00
11	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	56.00
12	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	60.00
13	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	64.00
14	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	72.00
15	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	70.00
16	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	60.00
17	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	58.00
18	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	61.00
19	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	62.00
20	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	65.00
21	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	2.00	56.00
22	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	60.00
23	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	60.00
24	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	61.00
25	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	59.00
26	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	63.00
27	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	64.00
28	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	60.00
29	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	60.00
30	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	59.00
31	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	56.00
32	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	72.00
33	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	60.00
34	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	61.00
35	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	60.00
36	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	60.00
37	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	60.00
38	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	60.00
39	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	62.00

Data.sav

	X1	X2
1	48.00	85.00
2	44.00	72.00
3	41.00	73.00
4	38.00	76.00
5	40.00	69.00
6	41.00	78.00
7	44.00	79.00
8	48.00	83.00
9	42.00	83.00
10	39.00	72.00
11	37.00	70.00
12	40.00	78.00
13	40.00	78.00
14	40.00	84.00
15	44.00	83.00
16	37.00	74.00
17	39.00	70.00
18	39.00	75.00
19	40.00	72.00
20	42.00	70.00
21	40.00	67.00
22	40.00	73.00
23	40.00	71.00
24	42.00	81.00
25	38.00	75.00
26	40.00	68.00
27	36.00	67.00
28	40.00	73.00
29	40.00	70.00
30	40.00	72.00
31	40.00	78.00
32	43.00	80.00
33	40.00	75.00
34	40.00	73.00
35	40.00	71.00
36	40.00	75.00
37	40.00	73.00
38	40.00	73.00
39	40.00	70.00

Data.sav

	KIN1	KIN2	KIN3	KIN4	KIN5	KIN6	KIN7	KIN8	KIN9	KIN10	KIN11
40	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
41	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
42	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
43	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00
44	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00
45	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
46	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
47	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
48	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00
49	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00
50	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00
51	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00
52	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
53	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
54	5.00	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00
55	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00
56	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
57	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
58	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
59	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00
60	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00
61	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	?
62	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	?
63	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	?
64	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	?
65	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	?
66	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	?
67	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	?
68	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	?
69	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	?
70	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	?
71	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	?
72	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	?
73	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	?
74	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	?
75	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	?
76	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	?
77	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	?
78	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	?

Data.sav

	KIN12	KIN13	KIN14	KIN15	LC1	LC2	LC3	LC4	LC5	LC6	LC7
40	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00
41	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
42	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
43	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
44	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
45	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
46	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
47	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
48	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
49	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00
50	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00
51	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00
52	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
53	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00
54	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00
55	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00
56	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
57	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
58	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
59	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
60	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00
61	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
62	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
63	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
64	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00
65	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00
66	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00
67	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00
68	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
69	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00
70	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00
71	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00
72	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
73	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00
74	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
75	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
76	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00
77	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
78	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00

Data.sav

	LC8	LC9	LC10	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	OCB6	OCB7	OCB8
40	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
41	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00
42	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
43	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
44	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
45	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
46	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
47	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
48	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
49	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
50	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
51	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
52	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
53	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
54	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
55	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
56	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
57	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
58	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
59	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
60	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
61	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
62	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00
63	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00
64	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00
65	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00
66	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
67	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00
68	5.00	5.00	5.00	5.00	2.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
69	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
70	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
71	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
72	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00
73	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
74	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00
75	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
76	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
77	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
78	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00

Data.sav

	OCB9	OCB10	OCB11	OCB12	OCB13	OCB14	OCB15	OCB16	OCB17	OCB18	Y
40	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	59.00
41	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	63.00
42	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	60.00
43	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	61.00
44	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	68.00
45	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	58.00
46	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	60.00
47	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	60.00
48	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	65.00
49	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	65.00
50	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	65.00
51	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	63.00
52	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	60.00
53	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	60.00
54	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	62.00
55	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	70.00
56	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	60.00
57	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	60.00
58	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	60.00
59	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	61.00
60	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	67.00
61	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	65.00
62	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	61.00
63	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	69.00
64	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	65.00
65	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	64.00
66	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	67.00
67	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	63.00
68	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	65.00
69	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	57.00
70	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	75.00
71	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	67.00
72	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	67.00
73	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	63.00
74	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	60.00
75	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	61.00
76	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	68.00
77	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	75.00
78	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	67.00

Data.sav

	X1	X2
40	37.00	75.00
41	42.00	70.00
42	40.00	79.00
43	40.00	82.00
44	40.00	82.00
45	40.00	72.00
46	40.00	72.00
47	40.00	71.00
48	40.00	80.00
49	45.00	71.00
50	44.00	68.00
51	42.00	79.00
52	40.00	77.00
53	40.00	71.00
54	38.00	76.00
55	48.00	84.00
56	40.00	72.00
57	40.00	75.00
58	40.00	72.00
59	40.00	72.00
60	48.00	86.00
61	41.00	72.00
62	40.00	76.00
63	41.00	74.00
64	42.00	79.00
65	44.00	78.00
66	47.00	79.00
67	41.00	75.00
68	45.00	78.00
69	39.00	67.00
70	48.00	84.00
71	44.00	71.00
72	41.00	71.00
73	38.00	73.00
74	40.00	68.00
75	41.00	78.00
76	44.00	77.00
77	48.00	83.00
78	42.00	83.00

Data.sav

	KIN1	KIN2	KIN3	KIN4	KIN5	KIN6	KIN7	KIN8	KIN9	KIN10	KIN11
79	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
80	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00
81	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
82	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00
83	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
84	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
85	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00
86	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00
87	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
88	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
89	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00
90	3.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	2.00	2.00	4.00	5.00	5.00
91	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
92	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00
93	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00
94	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00
95	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
96	5.00	3.00	4.00	5.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00
97	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00

	KIN12	KIN13	KIN14	KIN15	LC1	LC2	LC3	LC4	LC5	LC6	LC7
79	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
80	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00
81	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
82	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
83	5.00	5.00	5.00	5.00	2.00	2.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00
84	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00
85	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00
86	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	2.00	4.00	4.00
87	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
88	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
89	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
90	3.00	5.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00
91	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
92	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
93	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	3.00	4.00
94	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00
95	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
96	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00
97	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00

Data.sav

	LC8	LC9	LC10	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	OCB6	OCB7	OCB8
79	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
80	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
81	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
82	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
83	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
84	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
85	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
86	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
87	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
88	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
89	4.00	4.00	5.00	4.00	1.00	1.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00
90	3.00	4.00	2.00	4.00	2.00	2.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
91	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
92	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
93	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
94	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00
95	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
96	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00
97	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00

Data.sav

	OCB9	OCB10	OCB11	OCB12	OCB13	OCB14	OCB15	OCB16	OCB17	OCB18	Y
79	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	59.00
80	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	56.00
81	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	60.00
82	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	64.00
83	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	72.00
84	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	70.00
85	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	60.00
86	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	58.00
87	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	61.00
88	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	62.00
89	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	65.00
90	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	2.00	56.00
91	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	60.00
92	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	60.00
93	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	61.00
94	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	59.00
95	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	63.00
96	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	64.00
97	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	60.00

Data.sav

	X1	X2
79	39.00	75.00
80	37.00	70.00
81	40.00	78.00
82	40.00	78.00
83	40.00	84.00
84	44.00	83.00
85	37.00	74.00
86	39.00	70.00
87	39.00	75.00
88	40.00	72.00
89	42.00	70.00
90	40.00	67.00
91	40.00	73.00
92	40.00	71.00
93	42.00	81.00
94	38.00	75.00
95	40.00	68.00
96	36.00	67.00
97	40.00	73.00

Lampiran 3. Analisis Frekuensi

Frequencies

KD11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	2	2.1	2.1	2.1
Setuju	64	68.0	68.0	68.0
Sangat Setuju	31	32.9	32.9	100.0
Total	97	100.0	100.0	

KD22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	2	2.1	2.1	2.1
Setuju	72	74.2	74.2	76.3
Sangat Setuju	23	23.7	23.7	100.0
Total	97	100.0	100.0	

KD23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
Cukup Setuju	5	5.2	5.2	7.2
Setuju	70	72.2	72.2	79.4
Sangat Setuju	20	20.6	20.6	100.0
Total	97	100.0	100.0	

KD24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	56	57.7	57.7	57.7
Sangat Setuju	41	42.3	42.3	100.0
Total	97	100.0	100.0	

KD25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	2	2.1	2.1	2.1
Setuju	64	66.0	66.0	68.0
Sangat Setuju	31	32.0	32.0	100.0
Total	97	100.0	100.0	

8020

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Other Saja	2	2.1	2.1	2.1
	Saja	72	74.2	74.2	76.3
	Sangat Saja	23	23.7	23.7	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

8027

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Saja	2	2.1	2.1	2.1
	Tidak Saja	3	3.1	3.1	5.2
	Other Saja	11	11.3	11.3	16.6
	Saja	57	58.7	58.7	54.9
	Sangat Saja	12	12.5	12.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

8028

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Saja	2	2.1	2.1	2.1
	Other Saja	4	4.0	4.0	6.1
	Saja	69	71.1	71.1	77.2
	Sangat Saja	22	22.8	22.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

8029

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Saja	2	2.1	2.1	2.1
	Other Saja	5	5.1	5.1	7.2
	Saja	70	72.2	72.2	79.4
	Sangat Saja	20	20.6	20.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

8031a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Saja	82	81.2	81.2	81.2
	Sangat Saja	27	26.1	26.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

KIN11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	56	57.7	57.7	57.7
	Sangat Setuju	41	42.3	42.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

KIN12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Setuju	64	68.0	68.0	68.0
	Sangat Setuju	31	32.9	32.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

KIN13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	56	57.7	57.7	57.7
	Sangat Setuju	41	42.3	42.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

KIN14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Setuju	64	68.0	68.0	68.0
	Sangat Setuju	31	32.9	32.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

KIN15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Setuju	74	76.3	76.3	78.4
	Sangat Setuju	31	31.6	31.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

LC1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Cukup Setuju	5	5.2	5.2	7.2
	Setuju	66	71.1	71.1	78.4
	Sangat Setuju	21	21.8	21.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

LC2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Cukup Setuju	2	2.1	2.1	4.1
	Setuju	76	77.8	77.8	81.4
	Sangat Setuju	15	15.6	15.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

LC3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Cukup Setuju	6	6.2	6.2	8.2
	Setuju	76	78.4	78.4	86.6
	Sangat Setuju	15	15.4	15.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

LC4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	76	78.0	78.0	79.0
	Sangat Setuju	20	20.7	20.7	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

LC5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.1	4.1	4.1
	Cukup Setuju	6	6.2	6.2	10.3
	Setuju	76	77.9	77.9	88.2
	Sangat Setuju	15	15.4	15.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

LC6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	7	7.2	7.2	7.2
	Setuju	83	85.6	85.6	92.8
	Sangat Setuju	7	7.2	7.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

LC7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	7	7.2	7.2	7.2
	Setuju	75	77.9	77.9	85.1
	Sangat Setuju	15	15.5	15.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

LC8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	3	6.2	6.2	6.2
	Setuju	51	82.9	82.9	89.1
	Sangat Setuju	3	6.9	6.9	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

LC9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	82	89.8	89.8	89.8
	Sangat Setuju	11	14.4	14.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

LC10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Cukup Setuju	2	2.1	2.1	4.2
	Setuju	70	70.4	70.4	82.6
	Sangat Setuju	17	17.5	17.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

OCB1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Setuju	58	59.8	59.8	61.9
	Sangat Setuju	37	38.1	38.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

OCB2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	22	22.7	22.7	24.8
	Cukup Setuju	32	32.9	32.9	41.2
	Setuju	34	34.1	34.1	79.4
	Sangat Setuju	28	28.8	28.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

OCB3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	22	22.8	22.8	21.8
	Cukup Setuju	32	32.9	32.9	41.2
	Setuju	43	44.3	44.3	85.9
	Sangat Setuju	14	14.4	14.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

OCB4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Setuju	58	59.8	59.8	61.9
	Sangat Setuju	37	37.1	37.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

OCB5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Setuju	58	59.8	59.8	61.9
	Sangat Setuju	37	37.1	37.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

OCB6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	62	63.9	63.9	63.9
	Sangat Setuju	35	36.1	36.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

OCB7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Setuju	59	60.8	60.8	62.9
	Sangat Setuju	36	37.1	37.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

OCB8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Setuju	59	60.8	60.8	62.9
	Sangat Setuju	36	37.1	37.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

OCB9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	62	63.9	63.9	63.9
	Sangat Setuju	35	36.1	36.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

OCB10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	69	71.1	71.1	71.1
	Sangat Setuju	28	28.9	28.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

OCB11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	72	74.2	74.2	74.2
	Sangat Setuju	25	25.8	25.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

OCB12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	3	3.1	3.1	3.1
	Setuju	68	70.1	70.1	73.2
	Sangat Setuju	26	26.8	26.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

OCB13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	72	74.2	74.2	74.2
	Sangat Setuju	25	25.8	25.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

OCB14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	7	7.2	7.2	7.2
	Setuju	82	82.8	82.8	90.0
	Sangat Setuju	7	7.2	7.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

OCB15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	7	7.2	7.2	7.2
	Setuju	70	72.0	77.2	84.4
	Sangat Setuju	15	15.5	18.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

OCB16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	5	5.2	5.2	5.2
	Setuju	70	71.6	81.9	87.1
	Sangat Setuju	8	8.2	8.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

OCB17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	83	85.6	85.6	85.6
Sangat Setuju	14	14.4	14.4	100.0
Total	97	100.0	100.0	

OCB18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
Cukup Setuju	2	2.1	2.1	4.1
Setuju	76	78.4	78.4	82.5
Sangat Setuju	17	17.5	17.5	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas

Correlations

Berkaitan

	0001	0002	0003	0004	0005	0006	0007	0008	0009	0010	0011	0012	0013	0014	0015	0016	0017	0018		
0001	1																			
0002		1																		
0003			1																	
0004				1																
0005					1															
0006						1														
0007							1													
0008								1												
0009									1											
0010										1										
0011											1									
0012												1								
0013													1							
0014														1						
0015															1					
0016																1				
0017																	1			
0018																		1		

Correlations

		Correlations										Level of Signif.		
		LC1	LC2	LC3	LC4	LC5	LC6	LC7	LC8	LC9	LC10			
LC1	Person Correlation	1												
	Sp. (Pearson)		.399	.437	.324	.311	.324	.478	.368	.324	.325	.324		
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97		
LC2	Person Correlation	.399	1											
	Sp. (Pearson)			.368	.419	.368	.422	.311	.327	.327	.327	.327		
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97		
LC3	Person Correlation	.437	.368	1										
	Sp. (Pearson)				.421	.368	.368	.368	.368	.368	.368	.368		
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97		
LC4	Person Correlation	.324	.419	.421	1									
	Sp. (Pearson)					.368	.368	.368	.368	.368	.368	.368		
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97		
LC5	Person Correlation	.311	.368	.368	.368	1								
	Sp. (Pearson)						.368	.368	.368	.368	.368	.368		
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97		
LC6	Person Correlation	.478	.368	.368	.368	.368	1							
	Sp. (Pearson)							.368	.368	.368	.368	.368		
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97		
LC7	Person Correlation	.368	.368	.368	.368	.368	.368	1						
	Sp. (Pearson)								.368	.368	.368	.368		
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97		
LC8	Person Correlation	.368	.368	.368	.368	.368	.368	.368	.368	1				
	Sp. (Pearson)										.368	.368		
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97		
LC9	Person Correlation	.368	.368	.368	.368	.368	.368	.368	.368	.368	.368	1		
	Sp. (Pearson)												.368	
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	
LC10	Person Correlation	.368	.368	.368	.368	.368	.368	.368	.368	.368	.368	.368	.368	1
	Sp. (Pearson)													
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	97	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	97	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KR11	52.524	22.642	.771	.928
KR12	51.872	24.272	.693	.922
KR13	52.728	22.978	.687	.924
KR14	52.427	24.427	.598	.926
KR15	52.524	22.642	.771	.928
KR16	51.872	24.272	.693	.922
KR17	52.527	24.228	.725	.919
KR18	52.528	24.272	.694	.922
KR19	52.728	22.978	.687	.924
KR20	52.428	22.227	.644	.912
KR21	52.427	24.427	.598	.926
KR22	52.524	22.642	.771	.928
KR23	52.427	24.427	.598	.926
KR24	52.524	22.642	.771	.928
KR25	52.428	22.028	.687	.928

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
52.945	27.021	5.200	15

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	97	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	97	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LC1	22.7222	8.042	.422	.717
LC2	22.7222	8.721	.471	.722
LC3	22.8889	8.722	.442	.724
LC4	22.8889	8.222	.477	.721
LC5	22.8889	8.214	.212	.724
LC6	22.8889	8.222	.222	.722
LC7	22.7222	8.272	.442	.722
LC8	22.8889	8.277	.221	.717
LC9	22.7222	8.277	.212	.722
LC10	22.7222	8.222	.222	.722

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40.8222	7.214	2.6859	10

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	97	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	97	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB1	70.5381	20.710	.781	.773
OCB2	71.4924	17.878	.808	.792
OCB3	71.4921	18.463	.870	.784
OCB4	70.5484	21.368	.811	.782
OCB5	70.5484	21.368	.811	.782
OCB6	70.5381	23.833	.118	.809
OCB7	70.5484	21.525	.800	.785
OCB8	70.5381	20.710	.781	.773
OCB9	70.5381	20.806	.118	.808
OCB10	70.5382	24.288	.808	.814
OCB11	70.5382	24.337	.819	.813
OCB12	70.5382	23.814	.824	.811
OCB13	70.5382	24.293	.813	.812
OCB14	70.5389	20.829	.835	.808
OCB15	70.5144	22.444	.436	.799
OCB16	70.5387	22.886	.465	.798
OCB17	70.5389	22.873	.859	.807
OCB18	70.7489	22.028	.427	.799

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
70.538	24.224	4.9225	18

Lampiran 6. Hasil Analisis Regresi

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	OCB, Locus of Control ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.586	.577	2.94760

- a. Predictors: (Constant), OCB, Locus of Control

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1488.878	2	744.439	68.488	.000 ^b
	Residual	818.792	38	21.547		
	Total	2307.670	40			

- a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), OCB, Locus of Control

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.582	5.297		.888	.483
	Locus of Control	.528	.159	.890	6.981	.000
	OCB	.285	.072	.812	3.988	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja