SKRIPSI

# HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB) DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN MAMUJU


Disusun dan diusulkan oleh

HARIANI K

Nomor Stambuk: 10561 05470 14



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS**

**MUHAMMADIYAH MAKASSAR**



**2018**

## PERSETUJUAN

| | | |
|---|---|---|
| Judul Skripsi | : | Hubungan Iklim Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behaviour*(OCB) Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju |
| Nama Mahasiswa | : | HARIANI K |
| Stambuk | : | 10561 0517O 14 |
| Program Studi | : | Ilmu Administrasi Negara |

Menyetujui:

| Pembimbing I | Pembimbing II |
|---|---|
| **Dr. Hj. Fatmawati, M.Si** | **Dr. Abdi, M.Pd** |

Mengetahui:

| Dekan<br>Fisipol Unismuh Makassar | Ketua Jurusan<br>Ilmu Administrasi Negara |
|---|---|
| **Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si** | **Nasrul Haq, S.Sos., MPA** |

## PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM penguji skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan surat keputusan Undangan menguji ujian skripsi dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 1690/FSP/A.I-VIII/X/39/2018 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (SI) dalam program Studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Selasa 17 Oktober 2018.

## TIM PENILAI

| Ketua | Sekretaris |
|---|---|
| Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si | Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si |

## PENGUJI

1. Dr. H. Mappamiring, M.Si ( )
2. Dr. Hj. Fatmawati, M.Si ( )
3. Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si ( )
4. Dr. Abdi, M.Pd ( )

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : HARIANI K

Nomor Stambuk : 10561 05170 14

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, Oktober 2018

Yang Menyatakan,

Hariani k

# ABSTRAK

**HARIANI K. Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju.** (dibimbing oleh Fatmawati dan Abdi)

Kinerja yang baik di mana seorang pegawai mengerjakan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan dan juga tepat waktu, dan kinerja yang sangat baik adalah jika seseorang dapat mengerjakan tugas melebihi dari yang diharapkan dan perilaku tersebut disebut sebagai *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan perilaku OCB tersebut dapat dimiliki oleh pegawai jika iklim organisasi yang dirasakan baik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan *orgnizational citizenship behaviour* (OCB) di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuesioner, populasi dalam penelitian ini 51 orang dengan menggunakan sampling jenuh sehingga jumlah seluruh pegawai menjadi responden. Data tersebut dianalisis secara korelasi *produk moment* menggunakan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat besar antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan nilai sesar 0.806 jika dipersentasekan 80.6%. sedangkan nilai signifikasi sebesar 0.00 karena nilai signifikasi 0.00 < 0.05 maka H1 diterima dan Ho ditolak.



**Katakunci** : iklim organisasi, *organizational citizenship behaviour* (OCB)

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Hubungan Iklim Organisasi Dengan Organizational Behaviour Di Dinas Kependudkan Dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju"

Skripsi ini sebagai tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari pihak keluarga, sehingga penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada Ayahanda penulis yaitu Kadir B, kepada Ibunda Penulis Rasma Wati, dan kepada saudara-saudara kakak tercinta Ratna Sari Dewi K, dan adik-adik tersayang Muh Tasdir K, Nova Saputri K, dan Nur Yana K. Penulis juga mengucapkan terima kasih ke berbagai pihak lain. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimah kasih kepada seluruh elemen yang telah terlibat dan membuat penulis dapat menyelesaikan:

1. Ibu Dr. Hj. Fatmawati, M.Si dan Bapak Dr. Abdi, M.Pd selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar mengarahkan penulis dalan penyususnan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Burhanuddin, S.Sos, M. Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas, yang memperkenalkan UNISMUH kepada penulis

dan yang senantiasa selalu mendorong dalam bentuk kritikan dan masukan-masukan yang membangun penulis.

3. Para Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang selama ini memberikan ilmunya kepada penulis serta dorongan dan semangat yang selalu diberikan.
4. Bapak Nasrul Haq, S.Sos, MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Adminstrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas, yang juga selalu memberikan kritikan tajam yang bertujuan untuk membangun.
5. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Unisversitas Muhammadiyan Makassar.
6. Bapak Dr. Rahman Rahim, MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Kakak Dewi yang selalu mendoakan hingga penulis sampai pada tahap ini serta yang selalu memberikan dukungan dan bantuan materi.
8. Seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada teman seperjuangan Herwinsyah sekaligus pembimbing ke-3 yang selalu mau direpotkan oleh penulis sampai skripsi ini selesai.
10. Kepada teman seperjuangan Bahrumsyam sekaligus penerjemah yang selalu mau direpotkan oleh penulis sampai skripsi ini selesai.
11. Kepada teman-teman CSB (Cantik Sekali Banget) yang senantias memberikan support kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan

12. Kepada teman-teman pengurus Humaniera yang senantias memberikan support kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
13. Kepada teman-teman pengurus organda Gemaku (Gerakan Mahasiswa Kalukku) yang senantias memberikan support kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
14. Kepada teman-teman mahasiswa jurusan Ilmu Administrasi Negara khususnya kelas I 2014 yang selalu setia menjadi teman lawakan mulai dari kita dipertemukan di semester 1 sampai kita harus dipisahkan oleh kesibukan masing masing di semester 8 tapi kita akan tetap satu.
15. Kepada teman-teman KKP khusus Mangallisquad yang selalu memberi support kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
16. Dan terkhusus kepada pihak yang tidak sempat penulis sebutkan yang telah membantu dalam penyelesainnya skripsi ini. Terima Kasih

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi sempurnanya skripsi ini. Atas segala kekurangan yang ada, penulis memohon maaf.

Makassar, Oktober 2018

HARIANI K

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....
HALAMAN PERSETUJUAN.....ii
HALAMAN PENERIMAAN TIM.....iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH .....iv
ABSTRAK.....v
KATA PENGANTAR .....vi
DAFTAR ISI.....ix
DAFTAR TABEL.....xii
DAFTAR GAMBAR .....xvi

BAB I.PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....1
B. Rumusan Masalah.....9
C. Tujuan Penelitian .....9
D. Manfaat Penelitian .....9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Iklim Organisasi.....11
    1. Pengertian Iklim Organisasi.....11
    2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi .....12
    3. Aspek Iklim Organisasi.....14
    4. Indikator Aspek Iklim Organisasi .....17
B. Organizational citizenship behaviour (OCB).....19
    1. Pegertian *Organizational Citizenship Behaviour* .....19
    2. Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* 22
    3. Aspek *Organizational Citizenship Behavior* .....24
    4. Indikator Aspek *Organisational Citizenship Behaviour*.....27
C. Hubungan Iklim Organisasi dengan OCB .....29
D. Kerangka Pikir .....32
E. Definisi Operasional Variabel.....33
    1. Variabel Iklim Organisasi (X).....33

2. Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) .....35
F. Hipotesis .....37

BAB III METODE PENELITIAN
A. Waktu dan Lokasi Penelitian .....38
B. Tipe dan Jenis Penelitian .....38
C. Populasi dan Sampel .....39
D. Teknik Pengumpulan Data.....40
E. Teknik Pengabsahan Data.....43
F. Teknik Analisis Data.....44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Deskripsi Objek Penelitian .....48
B. Uji Instrumen Penelitian .....54
1. Hasil Uji Validitas Data .....54
2. Hasil Uji Reliabilitas Data .....55
C. Deskripsi Variabel .....57
1. Iklim Organisasi.....57
2. *Organizational citizenship behaviour* (OCB).....87
D. Analisis Data.....118
1. Hubungan Iklim Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Mam .....118
2. Uji Koefisien Korelasi .....119
3. Uji Regresi Sederhana.....122
4. Uji Regresi Linear Sederhana .....123
5. Interpretasi Data.....125

BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan .....128
B. Saran .....130

DAFTAR PUSTAKA .....132
LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Instrumen Variabel Iklim Organisasi ..... 39

Tabel 3.2 Instrumen Variabel OCB ..... 40

Tabel 3.3 Kriteria Jawaban Responden..... 43

Tabel 3.4 Kriteria Jawaban Responden..... 44

Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Kabupaten mamuju..... 49

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis kelamin ..... 52

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian ..... 52

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan golongan ..... 53

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X) ..... 54

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y)..... 55

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi (X)..... 56

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y)..... 56

Tabel 4.9 Ruang Kerja Kantor Diskukcapil Mamuju Yang Nyaman Dilengkapi Penyejuk Ruanga. ..... 58

Tabel 4.10 Ruang Kerja Kantor Disdukcapil Mamuju Yaang Bersih ..... 59

Tabel 4.11 Perlengkapan Alat-Alat Administrasi Pada Kantor Disdukcapil Mamuju Sudah Memadai ..... 60

Tabel 4.12 Indikator Keadaan Lingkungan Fisik..... 61

Tabel 4.13 Terdapat Hubungan Yang Harmonis Antar Pimpinan Dengan Bawahan ..... 62

Tabel 4.14 Terjalin Hubungan Yang Harmonis Antar Teman Kerja..... 63

Tabel 4.15 Pegawai Disdukcapil Mamuju Bekerja Sama Dalam Mengerjakan Tugas ..... 64

Tabel 4.16 Indikator Keadaan Lingkungan Sosial ..... 65

Tabel 4.17 Standar Kerja Lembaga Yang Tidak Memberatkan ..... 67

Tabel 4.18 Pegawai Disdukcapil Mamuju Menjalankan Standar Kerja Tampa Mengeluh ..... 68

Tabel 4.19 Proses pengambilan keputusan Secara Musyawarah ..... 69

Tabel 4.20 Penempatan Dan Pembagian Tugas Pada Disdukcapil Mamuju Sesuai Kemampuan Karyawan ..... 69

Tabel 4.21 Indikator Pelaksanaan Sistem Manajemen ..... 70

Tabel 4.22 Tidak Mendahulukan Kenalan atau Keluarga Dalam Pelayanan. ..... 72

Tabel 4.23 Pegawai Memberikan Pelayanan Yang Sama Kepada Masyarakat. ..... 73

Tabel 4.24 Pegawai Tidak Mendahulukan Orang Yang Memiliki Jabatan Tertentu 74

Tabel 4.25 Indikator Konsumen Yang Dilayani. ..... 75

Tabel 4.26 Saat Melakukan Pekerjaan Tidak Merasa Lelah ..... 76

Tabel 4.27 Pegawai Puas Dengan Hasil Kinerjanya ..... 77

Tabel 4.28 Saat Mendapat Teguran Menerima Dengan Lapang ..... 78

Tabel 4.29 Kondisi Fisik Dan Kejiwaan Anggota Organisasi. ..... 79

Tabel 4.30 Memakai Pakaian Dinas kewajiban Setiap pegawai. ..... 80

Tabel 4.31 Memakai Pakaian Dinas Yang Ditetapkan Setiap Jam Kerja. ..... 81

Tabel 4.32 Mengaplikasikan Senyum Sapa Salam Dalam Melayani ..... 82

Tabel 4.33 Menghilangkan Pungli Dalam Pelayanan ..... 83

Tabel 4.34 Indikator Budaya Organisasi ..... 84

Tabel 4.35 Tanggapan Responden tentang Iklim Organisasi (X) ..... 85

Tabel 4.36 Membantu Pekerjaan Berat Karyawan Yang Lain ..... 88

Tabel 4.37 Membantu Saat Orientasi Karyawan Baru. ..... 89

Tabel 4.38 Memberikan Informasi Kepada Karyawan Baru Tentang Tugasnya ..... 90

Tabel 4.39 Menjelaskan Tentang Informasi Kepada Rekan Kerja Meskipun Tidak Ditanya ..... 91

Tabel 4.40 Indikator Keadaan Lingkungan Fisik..... 92

Tabel 4.41 Meluangkan Waktu Pada Hal-Hal Tidak Penting..... 94

Tabel 4.42 Ketika Ada Yang Salah Maka Akan Berfokus Pada Hal Tersebut..... 94

Tabel 4.43 Berusaha Mencari Masalah Yang Telah Dilakukan Lembaga ..... 95

Tabel 4.44 Meluangkan Waktu Pda Hal-Hal Tidak Penting ..... 96

Tabel 4.45 Indikator *Sportmanship* (Sikap Sportif)..... 97

Tabel 4.46 Menganggap Penting Dan Menghadiri Setiap Pertemuan Meski Tidak wajib..... 99

Tabel 4.47 Menganggap penting dan menghadiri setiap pertemuan meski tidak penting..... 99

Tabel 4.48 Mengerjakan Tugas Yang Dapat Menaikkan Perusahaan Meskipun Tidak Wajib..... 100

Tabel 4.49 Memerhatikan setiap informasi dan catatan yang ada pada lembaga ..... 101

Tabel 4.50 Indikator *Civic virtue* (keramahan)..... 102

Tabel 4.51 Setiap Hari Hadir Dikantor Meskipun Musim Hujan ..... 104

Tabel 4.52 Hadir Di Hari Pertama Kerja Meskipun Pekerjaan Belum Ada ..... 104

Tabel 4.53 Bertindak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapakan. ..... 105

Tabel 4.54 Tidak Menambah Waktu Istrahat..... 106

Tabel 4.55 indikator *Conscientiousness* (berhati-hati). ..... 107

Tabel 4.56 Tidak Suka Mencampuri Hak Teman Kerja ..... 109

Tabel 4.57 Hak Teman Kerja Adalah Privasi Mereka ..... 110

Tabel 4.58 Membantu Rekan Kerja Dalam Pekerjaannya ..... 111

Tabel 4.59 Saat ingin bertindak lebih dahulu memikirkan dampak ditimbulkan ..... 112

Tabel 4.60 Indikator *Courtes* (Rasa Hormat/Kebaikan). ..... 113

Tabel 4.61 Tanggapan Responden tentang *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y). ..... 115

Tabel 4.62 Hasil Analisis Korelasi *Produk Moment* ..... 120

Tabel 4.63 Interprestasi Koefisien. ..... 121

Tabel 4.64 Hasil Analisis Regresi Sederhana ..... 122

Tabel 4.65 Uji Regresi Linear Sederhana ..... 123

Tabel 4.66 Koefisien Determinasi ..... 125

# DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 Kerangka Pikir ..... 33

Gambar 4.1 Kontinun Interprestasi Skor ..... 86

Gambar 4.2 Kontinun Interprestasi Skor ..... 116

# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Sumber daya manusia pada organisasi adalah hal yang paling utama, karena yang akan menentukan bagaimana wajah dari organisasi kedepannya. Berbicara tentang hal tersebut tentu ini berkaitan dengan individunya. Thoha (2014:34) mengemukakan setiap Individu membawa kemampuan dalam tatanan organisasi, kepercayaan diri, pengharapan kebutuhan, dan apa-apa yang pernah dilalui sebelumnya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki setiap individu, yang akan dibawa kedalam suatu lingkungan baru. Organisasi yang juga merupakan suatu lingkungan bagi individu mempunyai karakteristik tersendiri pula. David (dalam Thoha, 2014:34), mengemukakan karakteristik yang berada dalam organisasi antaranya keteraturan yang diwujudkan dalam hirarki, tanggung jawab, pekerjaan, wewenang, tugas, sistem penggajian, sistem pangendalian dan lain sebagainya. Saat karakteristik dari organisasi berinteraksi dengan karakteristik individu maka akan terwujudlah perilaku individu dalam organisasi.

Setiap orang yang dapat loyal, cinta dan bekerja maksimal pada suatu organisasi bermacam-macam ada yang memerlukan penghargaan, pengakuan, uang, bahkan ada pula yang perlu tepat bersosialisasi. Kadang terjadi di sebuah instansi ada karyawan yang berkompeten menolak tawaran pekerjaan baik dari pihak swasta maupun pihak pemerintahaan dengan fasilitas dan gaji yang ditawarkan jauh lebih tinggi dan lebih baik. Perilaku karyawan yang seperti inilah yang sangat dibutuhkan dalam organisasi pemerintahan. Agar menciptakan aparat birokrasi yang lebih loyal dan baik dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Markozy (dalam Titisari, 2014:2), karyawan yang baik (*good citizens)* adalah yang cenderung menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak OCB. Karyawan yang memiliki prilaku OCB bertindak dengan baik dalam bekerja, patuh pada peraturan dan loyal terhadap organisasinya, dan secara langsung akan membuat karyawan tersebut merasa nyaman dengan pekerjaan yang digelutinya (Ristiana, 2013:57).

*Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati. Karena fokusnya adalah perilaku maka OCB sebenarnya didasari oleh suatu motif atau nilai tertentu sebab itu kesukarelaan dalam bentuk perilaku belum tentu mencerminkan nilai kerelaan yang sebenarnya. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang berorientasi pada perilaku individu dan diharapkan perilaku yang nampak tersebut didasari oleh nilai yang dihayati. Organ (1988), dalam penelitiannya membuktikan bahwa OCB terutamanya dimensi *helping*, *sportsmanship* dan *civic virtue* berhubungan erat dengan kinerja perusahaan.

Sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sister *rewart formal* organisasi tetapi secara agrerat meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. Perilaku karyawan yang OCB adalah perilaku yang ditampilkan secara suka rela dan tampa adanya perintah dari pimpinan, karena

karyawan tersebut benar-benar sadar dan ingin agar organisasi tempat bekerjanya dapat mencapai tujuan dan dapat bekerja secara maksimal.

*Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah kontribusi pekerja di atas dan lebih dari deskripsi kerja formal. Melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteIer* untuk tugas-tugas yang ekstra, patuh terrhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan dan merupakan salah satu bentuk perilaku *prososial*, yaitu perilaku soasial yang positif, dan bermakna membantu. Perilaku ini dapat dimiliki oleh karyawan apabila memiliki perasaan dihargai dan puas terhadap organisasi tersebut.

Karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dapat melakukan hal yang baik untuk organisasianya dalam hal ini adalah perilaku yang lebih dari tugas pokoknya sebagai seorang karyawan. Berperilaku yang akan menguntungkan organisasinya dan akan merasa puas apabila telah melakukan hal yang baik untuk organisasinya dan memiliki perasaan bahwa dirinya benar-benar adalah bagian dari organisasi tersebut, dan dirinya sangat dihargai dan dibutuhkan dalam organisasi, dan juga memiliki peranan yang sangat penting. Perasaan ini muncul apabila karyawan tersebut memiliki perilaku OCB dan perilaku tersebut dapat muncul apabila memikili Iklim organisasi yang kondusif.

Owens (dalam Oriza, 2016:4) mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi individu maupun kelompok dalam suatu organisasi yang berkaitan dan mempengaruhi perilaku dari karyawan tersebut dalam berperilaku dalam organisasinya. Iklim organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila

karyawan merasa sangat dihargai dan kontribusi yang telah di berikan telah mendapat sambutan yang positif maka karyawan akan berperilaku OCB. Seperti yang telah dikemukakan Bersona dan Avilio (dalam Oriza, 2016:18) menemukan pada beberapa penelitian bahwa salah satu faktor penting yang membentuk OCB adalah iklim organisasi. Dan juga Bolino dan Turnley (dalam Oriza, 2016:19), mengemukakan dalam penelitiannya bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara OCB dalam karyawan yang merasa dirinya dihargai dalam suatu organisasi.

Iklim organisasi akan berdampak negatif jika anggota tersebut merasa tidak dihargai, kontribusi yang diberikan tidak diperhitungkan, menganggap dirinya hanya dijadikan alat suatu hal, maka kinerja karyawan tersebut akan sangat jauh dari perilaku OCB. Iklim organisassi akan berdampak positif jika organisasi dapat memenuhi kebutuhan dan mensejahterakan anggotanya, serta seberapa baik organisasi mengarahkan anggotanya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Wahyuli (dalam Dewi, 2010), yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara Iklim Organisasi dengan OCB karyawan. Artinya semakin kondisif iklim organisai maka akan semkin tinggi juga perilaku OCB anggota organisasi tersebut.

Birokrasi merupakan salah satu yang sangat mudah dilihat kinerja dan sangat banyak mendapat tanggapan baik secara langsung maupun tidak langsung dari seluruh pihak. Menurut Weber, Blau dan Page (dalam Mustafa, 2013:4), birokrasi adalah organisasi yang didesain dengan sedemikian untuk menyelesaikan tugas-tugas administrative dalam lingkupan yang besar dengan mengkoordinasikan pekerjaan banyak orang secara sistematis. Dari sini kita bisa menyimpulkan bahwa birokrasi adalah alat untuk mempermudah jalannya penerapan kebijakan pemerintah dalam

upaya melayani masyarat. Namun demikian persepsi umum masyarakat mendengar kata birokrasi selalu identik dengan urusan yang ruit, bukan yang sederhana. Susanto (dalam Mustafa, 2013:26-27), mengemukakan saat mendengar kata birokrasi kita langsung berfikir mengenai berbagai urusan prosedural surat-surat yang berkaitan dengan pemerintah, dan dipandang sangat buruk, karena melalui proses yang ribet, berbelit-belit, dan memakan waktu yang cukup lama dan tidak banyak harus melewati prosedur yang sifatnya hanya formalitas.

Keluhan tentang birokrasi di Indonesia umumnya pada penilaian tidak netral. Kenyataan tersebut tidak dapat dipungkiri, apalagi melihat kondisi wajah Indonesai yang selalu mendapat sorotan-sorotan tajam dari berbagai kalangan. Adanya perlakuan-perlakuan khusus untuk orang-orang tertentu yang selalu menjadi tontonan masyarakat. Mustafa (2013:27), dalam rana birokrasi terlihat kesan para pejabat dibiarkan menggunakan kedudukannya di birokrasi untuk kepentingan diri sendiri dan kelompok, dan hal ini dibuktikan dengan hadirnya pelayanan dari birokrasi yang tidak efesien dan bertele-tele dan yang paling dirasakan oleh manyarakat adalah dalam pelayanannya. Pelayanan yang diberikan oleh aparat pemerintah yang langsung kepada masyarakat tentu akan memberikan kesan yang langsung juga dirasakan oleh masyarakat.

Indonesia dalam pelayanan sudah sangat hangat di perbincangkan dari semua kalangan karena seluruh masyarakat tentu pernah merasakan yang namanya ppelayanan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Mounir (dalam Mulyadi, 2015:189), pelayanan sudah bersifat universal, berlaku terhadap semua orang yag memiliki kepentingan tersebut, tugas pemerintah adalah untuk melayani dan

mengatur masyarakat dan lebih mendahulukan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi, serta mempermudah urusan publik. Sektor publik yang bergulir saat ini mengarahkan terjadinya perubahan pola dan gaya penyelenggaraan pemerintahan yang lebih baik, demokratis, terbuka, luwes, efisien dan akuntabel serta untuk meningkatkan sember daya manusia yang lebih mampu dan profesional untuk menangani tugas pelayanan dan pembangunan bagi masyarakat. Salah satu tujuan utama organisasi pemerintahan supaya mampu melayani masyarakat dengan baik, untuk menciptakan pelayanan yang baik maka harus membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan yang baik agar dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat profesional dalam menjalankan tugasnya.

Aparat pemerintah dalam bekerja banyak mendapat tanggapan positif dan negatif dari mansyarakat. Keadaan birokrasi yang masih gemuk, sangat lambat dalam menyelesaikan tugas dan juga belum professional dalam bekerja, tidak memperlihat kinerja yang maksimal sesuai dengan yang telah jelaskan, masih banyak kesemena-menaan dalam menjalankan tugas pada posisinya dan masih banyaknya penggunaan anggaran yang tidak jelas arah tujuannya, serta infrastuktur yang belum memadai (Posbelitung.com). Hampir serupa dengan yang dibutkan oleh Ketua Ombudsman Republik Indonesia masih sangat sering mendengar keluhan masyarakat dan bentuk kekecewaan masyarakat terhadap hasil kerja aparat pemerintah maupun dalam pelayanan publik (Cakrawala.co). Dari uraian diatas ini menunjukkan bahwa kinerja yang di berikanan oleh birokrasi kepada masyarakat masih sangat jauh dari kata memuaskan, karena telah banyak mendapat keluhan-keluhan yang ada pada masyarakat.

Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat para pegawai saat bekerja dalam memberikan pelayanan telah banyak mendapat keluhan-keluhan dari masyarakat pada umumnya, seperti masih banyak pegawai yang lama dalam menyelesaikan pekerjaan, beberapa pegawai yang suka datang terlambat, melakukan pelayanan kepada masyarakat dengan wajah yang kaku (tanpa senyuman), bahkan tidak jarang terjadinya pungli dalam proses pelayanan kepada masyarakat, seperti pembuatan berupa KTP, Akta Kelahiran, dan Kartu keluarga (Antarnews.com). Banyaknya kartu keluarga (KK) yang ganda telah keluar, dan bukan hanya hal tersebut karena masyarakat yang hendak ingin membuat KTP tidak dilayani dengan alasan jaringan yang eror (SulbarExpres). Masyarakat juga banyak yang belum memiliki KTP, dan hal tersebut dikarenakan kekurangan dari blangko pembuatan KTP dari pusat, yang menjadi salah satu alasan dari kepala Dinas Capil Mamuju (TribunSulbar.com).

Peneliti juga melakukan observasi pada tahun 2017 di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat, dan peneliti menemukan banyak masalah yang sering terjadi yaitu saat jam kantor banyak karyawan yang datang terlambat, keluar dari tempat kerja uantuk mencari makan saat jam kantor dan meninggalkan tugas yang belum selesai, tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu bahkan sangat sering datang terlambat dan lebih dahulu pulang sebelum jam pulang kantor, bahkan ada diantaranya yang pulang saat jam istrahat untuk mencari makan siang dan tidak kembali lagi kekantor tempat bekerja tersebut.

Karyawan juga tidak memiliki inisiatif dan berfikir untuk menyelesaikan tugasnya terlebih dahulu sebelum meninggalkan tempat kerjanya. Padahal pegawai

yang baik harus bisa menyelesaikan pekerjaannya terlebih dahulu agar tidak tertumpuk. Sehingga dalam pelayanan seperti pembuatan KTP yang dapat diselesaikan 1-3 hari, biasanya terselesaikan 1 munggu bahkan lebih. Hal ini menunjukkan bahwa masalah tersebut sering terjadi karena kurangnya perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang dimiliki oleh pegawai.

Banyaknya pegawai yang tidak dapat mengerjakan tugasnya dengan sendiri, dalam artian menunggu perintah dari atasan, pegawai tidak memiliki pemikiran atau tindakan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tampa adanya perintah langsung dari atasannya. Padahal dalam sebuah organisasi untuk mencapai suatu tujuan maka anggota organisasi harus bisa peka terhadap keadaan organisasinya, karena segala sesuatu tidak mungkin dapat di ketahui langsung oleh pimpinan secara keseluruhan, sehingga anggota organisasilah apabilah menyadari adanya pekerjaan yang penting dan dapat dikerjakan tampa perintah dari atasan sudah dapat mengambil tindakan.

Kemudian masalah selanjutnya yaitu jika salah satu karyawan ada yang belum datang atau terlambat ataupun pergi meninggalkan kantor dengan satu alasan, maka masyarakat yang membutuhkan kepentingan dibagian tersebut diminta untuk menunggu, sampai pegawai yang bersangkutan datang kembali, dan sangat jarang ada karyawan lain yang menggantikan tugas tersebut atau membantu menyelesaikan pekerjaan dari pegawai lain, walaupun pegawai yang lain sedang tidak memiliki pekerjaan yang sedang di kerjakan dan pegawai tersebut juga mampu melakukan pekerjaan tersebut. Padahal dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah diharapkan dibutuhkan kerja sama antar anggota dalam orgasasi.

Berdasarkan dari uraian diatas membuat peneliti perlu mengkaji lebih mendalam seperti apa hubungan iklim organisasi dan OCB di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju sulawesi barat. Sehingga mendorong penulis untuk mengangkat suatu judul **" Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju."**

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan iklim organisasi dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju

## D. Manfaat Penelitian

**1.** Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah konsep-konsep tentang iklim organisasi dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju. Adapun manfaat untuk peneliti sendiri yaitu sebagai landasan motivasi kedepannya.

**2.** Manfaat Praktis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih dan bermanfaat bagi pemerintah dan masyarakat dalam memberikan peyanan yang lebih baik kedepannya khususnya di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju.

# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

## A. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi sangat penting untuk dihadirkan dalam suatu organisasi karena sangat mempengaruhi dari kinerja seorang pegawai, karena iklim organisasi berkaitan dengan persepsi atau tanggapan dari setiap pribadi, sehingga apabila seseorang memandang organisasi tersebut menghargai dari apa yang telah dikerjakannya dan merasa dirinya dihargai dan menganggap dirinya diperhitungkan maka akan menciptakan persepsi induvidu yang positif sehingga menciptakan iklim organisasi yang positif juga. Jika seorang karyawan merasa dirinya tidak dihargai dan tidak di perhitungkan kinerjanya dalam suatu organisasi maka akan menciptaka iklim organisasi yang negatif. Sedangkan Gibson, dkk (dalam Susanti, 2013: 231) mengemukakan iklim organisasi adalah sifat lingkungan dalam organisasi yang dirasakan dan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi terhadap pekerjaanya.

Menurut Owens (dalam Susanti, 2013: 231), iklim organisasi merupakan studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya. Sedangkan Lussier (dalam Alvi, 2012: 24), mengungkapkan bahwa iklim organisasi merupakan penilaian pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi dan yang mempengaruhi dari perilaku dari setiap anggota karyawan tersebut. Menurut Simamora (dalam Alvi, 2012: 24) mengungkapkan iklim organisasi merupakan psikologi atau lingkungan internal organisasi..

Menurut Dharma (dalam Alvi, 2012:25), mengatakan iklim organisasi merupakan lingkungan dimana para karyawan melakukan kegiatan mereka yakni mengerjakan pekerjaan yang menjadi tugas mereka. Pendapat ini bisa mengacu pada suatu departemen dan unit perusahaan seperti pabrik, dan dapat juga sebagai organisasi secara menyeuruh. Iklim organisasi adalah pandangan anggota dalam organisasi baik secara kelompok maupun individu, dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya, konsumen, kontraktor konsultan dan pemasok) tentang  yang terjadi atau ada dalam internal organisasi secara rutin, yang memberikan dampak terhadap perilaku dan sikap organisasi serta  kinerja karyawan organisasi yang menentukan kinerja organisasi, (Wirawan, 2007:122).

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut dari Higgins (1994:477-478) terdapat empat faktor-faktor yang dapat mempengaruhii iklim organisasi yaitu:

a. Manajer/pimpinan

Dasarnya setiap tindakan atau perilaku yang diambil oleh pemimpin mempengaruhi iklim organisasi dalam beberapa hal, seperti kebijakan, aturan-aturan, dan prosedur organisasi terutama hal yang berhubungan dengan individu, gaya komunikasi, distribusi imbalan, , cara memotivasi, tindakan pendisiplinan, interaksi antara kelompok dan manajemen, antar kelompok, perhatian terhadap permasalahan yang dimiliki anggota karyawan, dan kebutuhan akan kesejahteraan serta kepuasan karyawan.

b. Tingkah laku karyawan

Tingkah laku karyawan memberikan pengaruh terhadap iklim organisasi melalui kepribadian-kepribadian mereka, terutama tindakan-tindakan mereka agar mendapat kepuasan atas kebutuhan. Komunikasi karyawan juga memiliki bagian penting dalam pembentukan iklim organisasi. Cara mereka berkomunikasi menentukan tingkat sukses mereka atau gagalnya hubungan antar yang satu dengan yang lain. Berdasar pada gaya normal dalam hidup seseorang dapat menciptakan iklim organisasi yang positif atau dapat menjadi negatif.

c. Tingkah laku kelompok kerja.

Setiap orang memiliki kebutuhan tertentu dalam hubungan pertemanan, dimana kebutuhan ini seringkali dipuaskan dalam kelompok pada organisasi. Kelompok dalam organisasi berkembang melalui dua cara,pertama secara formal, seperti pada sekelompok kerja, kedua informal, dimana menjadi suatu kelompok atas dasar persahabatan dan ada juga karena memiliki minat yang sama.

d. Faktor eksternal organisasi

Iklim organisasi dapat di pengaruhi oleh sejumlah faktor dari eksternal organisasi tersebut. Faktor ekternal yang menjadi faktor utama mempengaruhi iklim organisasi adalah faktor ekonomi. seperti jika terjadi inflasi yang tinggi, maka organisasi berada pada tekanan dalam peningkatan keuntungan. Jika pemerintah menetapkan aturan mengenai pemberian upah serta harga untuk membatasi dari peningkatan keuntungan, karyawan akan tidak senang dan bias-

bisa keluar untuk pekerja pada perusahaan yang lain. Pada sisi yang lain, inflasi tersebut mendorong penjualan dan peningkatan keuntungan yang lebih besar, sehingga membentuk iklim organisasi menjadi positif.

3. Aspek Iklim Organisasi

Menurut Robert Stringer (Wirawan, 2007:131-133) terdapat 7 aspek iklim organisasi, yaitu;

a) Keadaan lingkungan fisik

Lingkungan fisik yang dimaksud adalah tempat, perlengkapan pada organisasi yang dibutuhkan dalam bentuk barang. Pandangan anggota tentang lingkungan kerjanya yang akan menciptakan pandangan karyawan tantang iklim organisasi. Seperti, jika pada Kantor Dinas Catatan Sipil membutuhkan ruangan yang nyaman, ruangan yang tidak kotor, memiliki udara yang tidak panas, perlengkapan alat-alat, seperti komputer, printer, kamera, kertas/blangko (untuk pembuatan kartu keluarga , KTP, akta kelahiran, dan sebagainya) Sama hal nya jika seseorang pegawai bekerja dimana lingkungannya tidak bersi, banyak sampah yang bertebaran dimana-mana, adanya polisi bau sampah yang bisuk, kondisi bangunan juga yang sudah tua, warna cat dinding yang sudah luntur dan dipenuhi oleh lumut, kondisi ruangan yang berantakan, kerrtas dan map bertebaran diatas meja, ruangan terasa panas, tentu hal ini akan menciptakan iklim organisasi yang negatif. Begitupun sebaliknya jika kondisinya nyaman, maka akan menciptakan persepsi yang baik, sehingga terciptalah iklim organisasi yaang positif pula.

Karena persepsi individu atau lekompok inilah yang aka menciptakan iklim organisasi bagi organisasi tersebutt.

b) Keadaan lingkungan sosial

Lingkungan sosial merupakan lingkungan yang berhubungan dengan cara anggota saling berkomunikasi, baik secara formal, informal maupun kekeluargaan, inilah yang menjadi salah satu pembentukan iklim organisasi pada suatu organisasi. Seperti karyawan saling membantu dalam mengerjakan tugas, pimpinan dan anggota melakukan kegiatan yang diluar dari pekerjaan kantor (liburan bersama), saling menyapa saat bertemu. Hal inilah yang akan memnciptakan perasaan kekelurgaan dan akan membuat karyawan pada kantor tersebut lebih bersemangat dalam bekerja, dan lebih suka berada pada kantor tersebut karena merasa memiliki kenyaman berasa ditengah-tengah rekan kerjanya.

c) Pelaksanaan sistem manajemen

Sistem manajemen merupakan suatu proses pelaksanaan manajemen organisasi, mulai dari standar kerja yang ditetapkan, proses pengambilan keputusan dan pembagian tugas setiap karyawan. Indikator dari dimensi ini sangat banyak yang memberikan pengaruh terhadap iklim dalam lembaga, seperti karakteristik dari organisasi (lembaga birokrasi, swasta, militer, rumah sakit, dan sebagainya) yang berbeda akan menimbulkan suatu iklim organisasi berbeda.

d) Produk

Merupakan suatu hasil dari organisasi baik itu berupa barang maupun berupa jasa. Misalnya, iklim organisasi dinas catatan sipil produknya berupa layanan tentang kependudukan, dinas kebersihan dimana produknya adalah pelayanan pembersihan sampah, berbeda dengan iklim organisasi perusahaan perbankan yang produknya adalah layanan keuangan.

e) Konsumen yang dilayani

Merupakan Kepada siapa yang ditujuan pelayana tersebut. Pada Kantor Dinas Catatan Sipil konsumen yang dilayani adalah seluruh masyarakat yang membutuhkan berkas kependudukan, baik dari kalangan orang tua sampai anak-anak, sedangkan pada sekolah SMA dalam memberikan pelayanan yang menjadi konsumennya ditujuakan kepada remaja, dan untuk sekolah SD yang menjadi konsumennya adalah anak-anak. Hal tersebut menunjukkan setiap lembaga memiliki komsumen dan dari konsumen yang diterima tentu juga berbeda-beda.

f) Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi.

Kondisi fisik merupakan keadaan diri secara jasmani. Sedangkan Kondisi kejiwaan ialah keadaan diri dari segi rohani, bagaimana orang-orang tersebut bermoral. Pada dimensi ini yang membuat iklim organisasi terjadi dalam suatu lingkungan lembaga

g) Budaya organisasi

Adalah salah satu yang sangat mempengaruhi iklim organisasi dan sangat luas cakupannya. Misalnya ketika kode etik secara sistematis

dijalankan, akan memberikan pengaruh terhadap pandangan karyawan tentang lingkungan sosialnya, sehingga iklim etis akan terbentuk dalam lingkungan organisasi. Demikian juga dalam budaya organisasi terdapat peraturan tertulis, tetapi banyak dilanggar oleh anggota organisasi dan tidak adanya sanksi yang jelas atau yang tegas yang didapatkan setelah melanggar peraturan tersebut. Sehingga menimbulkan iklim organisasi negatif.

Berdasarkan dari uraian diatas maka aspek dari iklim organisasi, pertama keadaan lingkungan fisik, kemudian keadaan lingkungan sosial, selanjutnya pelaksanaan sistem manajemen , kemudia produk, selanjutnya konsumen yang dilayani, selanjutnya kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi, dan yang terakhir budaya organisasi.

4. Indikator Aspek Iklim Organisasi

Susanti (2013: 233), mengemukakan beberapa indokator dalam aspek iklim organisasi yaitu:

1. Keadaan Lingkungan fisik
   a. Tempat kerja
   b. Mebel
   c. Alat produksi dan sebagainya
2. Keadaan lingkungan sosial
   a. Hubungan atasan dan bawahan
   b. Hubungan antar teman kerja
   c. Kebersamaan

d. Kerja sama dalam mengerjakan tugas
e. Penghargaan terhadap kreatif dan inovasi karyawan
f. Sistem komunikasi
g. Sistem kepemimpinan
h. Saling mempercayai
i. Humor

3. Pelaksanaan Sistem Manajemen
   a. Visi, misi dan strategi organisasi
   b. Karakteristik Organisasi
   c. Struktur organisasi
   d. Proses Pengambilan keputusan
   e. Alokasi sumber daya
   f. Standar kerja
4. Produk
   a. Proses produksi
   b. Jenis barang dan prosedur layanan konsumen
   c. Jenis jasa dan prosedur penyajiaannya
5. Konsumen yang dilayanai
   a. Jenis konsumen
   b. Perilaku konsumen
   c. Hubungan antara anggota organisasi dan konsumen
6. Kondisi Fisik dan kejiwaan anggota organisasi
   a. Keenergetikan

b. Kesehatan

c. Moral

d. Etos kerja

e. Semangat kerja

**B. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Organ memperkenalkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sekitar diawal 1980an, sebelum diperkenalkan oleh Organ terlebih dahulu Barnard (1938), memperkenalkan konsep yang sejenis OCB menyebut sebagai ketulusan dan kerelaan saat bekerja sama (willingness to cooperate). Sedangkan Katz (dalam Budihardjo, 2011:139), menggunakan konsep yang serupa dan menyebutnya sebagai perilaku spontan dan inovatif (innovative and spontaneous behaviours). Johns (dalam Budihardjo, 2011:140), mengemukakan bahwa OCB memiliki karakteristik perilaku sukarela (*extra-role behaviour)* yang tidak termaksud dalam uraian jabatan, perilaku ditampakkan secara spontan tampa ada perintahsiapapun. Secara singkat OCB perilaku seseorang bukan karena tuntutan kerjanya namun karena kesukarelaan dalam diri karyawan yang menciptakan perilaku tersebut. Sehingga dalam lakukan pekerjaan diluar tugasnya tidak menjadi beban.

Dyne, dkk (dalam Titisari, 2014: 6), mengatakan bahwa perilaku OCB adalah perilaku yang memberikan kontribusi positif dan menguntungkan suatu organisasi. Perilaku karyawan yang menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan adalah perilaku yang bukan menjadi tolak ukur penilaian. Namun hal tersebut karena adanya perasaan lebih puas jika dapat mengerjakan sesuatu lebih dari tugasnya, dan memiliki

rasa empati terhadap rekan kerja yang mengalami kesulitan, perilaku yang di tampakka oleh karyawan adalah perilaku OCB. Dalam penelitian Djati (dalam Titisari 2014: 6), OCB adalah perilaku yang tidak serta merta dapat terlihat, baik terhadap rekan kerja maupun terhadap organisasi, dimana perilaku tersebut melebihi perilaku standar yang ditetapkan dan memberikan manfaat bagi organisasi. Gambaran OCB sebagai kinerja yang ditampakkan oleh karyawan yang tidak masuk dalam tugasnya dan memberikan dampak positif terhadap organisasi.

Organ (dalam Titisari, 2014: 7), OCB merupakan perilaku yang ditunjukkan karyawan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tampa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan. Dari beberapa uraian diatas tentang OCB yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa OCB adalah tindakan positif yang ditampilkan seseorang dalam suatu lembaga melebihi dari yang diharapkan lembaga tersebut, yang memberikan dampak posistif, karena perasaan tulus dan menganggap bahwa keberhasilan lembaga tersebut adalah keberhasilan bagi dirinya juga.

Titisari (2014: 6) Fokus dari konsep ini adalah mengidentifikasi perilaku karyawan yang seringkali diukur dengan menggunakan alat ukur kinerja karyawan yang tradisional. Adapun elemen konsep ini sebagai berikut:

a. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku dengan tipe karyawan berperilaku lebih dariyang diharapkan perusahaan.
b. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah tindakan yang tidak terlihat.
c. Perilaku yang ditunjukkan tidak mudah dikenali dan tidak lansung mendapat penghargaan dari perusahaan.

d. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku penting bagi peningkatan efektifitas perusahaan

Menurut Stemper and Dyne (dalam Titisari, 2014:7), keinginan karyawan berperilaku dalam sebuah organisasi melebihi dari yang ditentukan, disebabkan beberapa faktor sebagai berikut:

a. Persepsi karyawan dan manajerial ketidak seragaman dari tanggung jawab dan kinerja.
b. Kepuasan kinerja yang menentukan tentang cara pandang karyawan terhadap kenerja dan tanggung jawabnya.

Budihardjo (2011: 139) konsep OCB berfokus pada perilaku individu yang bersifat *discretional* yang jika dicermati akan sangat menguntungkan organisasi sebab itu kontribusinya pada dunia akademisi dan praktisi perlu diteliti agar dapat secara empiris peranan OCB dapat diidentifikasi. Disamping itu, perlu diidentifikasi nilai-nilai dan dimensi OCB yang paling berpengaruh pada kinerja individu. OCB cenderung melihat apa yang dilakukan oleh individu dan bagaimana tindakannya dalam suatu organisasi dan tidak menelusuri penyebab dari tindakan yang ditampilkan tersebut. Anderson dan William (dalam Titisari, 2014: 8), membagi OCB kedalam dua kategori besar

a. *Organizational Citizenship Behavior* - *Organization* (OCBO) yaitu perilaku yang mmeberikan keuntungan organisasi secara umum. Misalnya memberi pemberitahuan sebelunya ketika tidak dapat hadir

b. *Organizational Citizenship Behavior – Individual* (OCBI) adalah tindakan yang langsung memberikan keuntungan bagi individu-individu tertentu. Misalnya membantu teman kerja mengerjakan tugas tertentu.

Dari uraian diatas maka disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah suatu tindakan atau perilaku dari seorang individu dalam suatu organisasi yang bersifat sukarela dimana dalam mengerjakan sesuatu total dan menjiwai dari pekerjan dan organisasinya tampa melihat keuntungan yang didapatkan, dan sikap tersebut akan menjadi nilai tersendiri dalam mengembangkan dan pencapaian dari tujuan organisasi tersebut

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ dan Sloat (dalam Oriza, 2016:14-16), mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi OCB yaitu adalah:

a. Budaya dan Iklim Organisasi

Budaya orgnisasi terbukti sangat kuat yang menjadi suatu picuan yang membentuk OCB. Sloat (dalam Oriza, 2016:14) juga berpendapat apabila seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan bertindak melebihi dari tanggung jawabnya, mereka merasa mendapat perlakuan yang adil, dan mendapat perhatian yang penuh dari para pengawas. Iklim organisasi serta budaya organisasi bisa menjadi penyebab berkembangnya perilaku OCB pada satu organisasi. Pada iklim organisasi positif, karyawan akan melakukan pekerjaannya melebihi dari yang disyaratkan dalam pekerjaan, serta mendukung tujuan-tujuan organisasi.

b. Kepribadian dan suasana hati (*mood*)

Bagian ini memiliki pengaruh terhadap terbentuknya perilaku atau tindakan OCB baik secara kelompok maupun secara individual. George dan Brief (dalam Oriza, 2016:14) berpendapat bahwa seseorang memiliki kemauan untuk membantu orang lain dipengaruhi oleh suasana hati (*mood).* Walaupun suasana hati dipengaruhi dari kepribadian, namun juga dipengaruhi situasi.

c. Persepsi terhadap *Perceived Organizational Support*

Seorang pekerja apabila merasa didukung oleh organisasi, ia dapat memberikan perilaku timbal baliknya (*feed back*) serta menurunkan ketidak seimbangan pada suatu hubungan dengan terlibat terhadap perilaku *citizenship.*

d. Persepsi terhadap kualitas hubungan atau interaksi atasan bawahan

Interaksi atasan dan bawahan yang memiliki kualitas akan berdampak pada kepuasan kerja yang meningkat, kinerja karyawan, dan produktifitas. Dimana setiap tindakan atau kegiatan / kinerja yang ditawarkan oleh setiap pihak ke pihak lain pada dasarnya tidak terwujud (Abdi, 2016:59).

e. Masa Kerja

Karakteristik individu seperti jenis kelamin dan masa kerja berpengaruh terhadap OCB. Masa kerja juga dapat berfungsi menjadi predictor pada OCB karena variabel tersebut bisa mewakili pengukuran terhadap investasi karyawan dalam organisasi.

Menurut Organ *et al* (dalam Titisari, 2014:15), berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi OCB ada faktor internal dan faktor eksternal adalah:

a. Faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain adalah :

1) Kepuasan kerja

2) Komitmen

3) Kepribadian /moral karyawan

4) Motifasi

b. Faktor eksternal yang berasal dari lluar diri karyawan antara lain:

1. gaya kepemimpinan
2. kepercayaan pada pemimpin
3. budaya organisasi.

Simpulan dari faktor-faktor OCB yaitu budaya organisasi, karakter dan kejiwaan karyawan, persepsi terhadap dukungan organisasi, kualitas hubungan antara bawahan dan pemimpinnya serta masa kerja karyawan.

3. Aspek *Organizational Citizenship Behavior*

Organ, Podsakoff dan Mackenzie (dalam Budihardjo, 2011:141-142), mengintregrasikan berbagai kostruk OCB menjadi tujuh aspek yaitu:

a. *Helping behaviour/Altruism/courtesy*, yaitu perilaku membantu orang lain secara sukarela dan bukan merupakan tugas dan kewajibannya. Dimensi ini memperlihatkan tindakan karyawan dalam membantu rekan kerja dari masalah yang dihadapinya, misalnya membantu rekan kerja mengoperasikan alat tertentu yang tidak difahami atau kesilitan jika seorang diri. Adapun ciri-ciri *altruism* yaitu:

1. Membantu pekerjaan rekan kerja yang berlebihan dan menjadi beban untuknya.

2. Saat rekan kerja tidak sempat hadir maka karyawan tersebut menggantikannya.
3. Apabila rekan kerja mempunyai masalah maka karyawan tersebut akan membantunya.
5. Agar rekan kerja lebih produktif maka karyawan tersebut akan memberikan bantuan.
6. Membantu memberikan arakahan dan perkenalan lingkungan lembaga kepada pegawai yang baru masuk meskipun pimpinan tidak memberikan perintah

b. *Sportsmanship,* yaitu menampakkan suatu toleransi/kerelaan bertahan bekerja dalam organisasi/perusahaan tampa mengeluh tentang keadaan di perusahaan tersebut yang kurang menyenangkan. Perilaku ini memperlihatkan daya toleransi yang besar terhadap lingkungan yang tidak mendukung. Menurut Podsakoff (dalam Budihardjo, 2011: 41) dimensi ini sangat sedikit dari kalangan peneliti empiris yang memberikan. Dan juga berpendapat bahwa dimensi ini memiliki cakupan yang lebih luas, dalam mengartikan individu tidak hanya mampu bertahan dalam ketidakpuasan akan tetapi bersikap yang positif serta demi kepentingan kelompok bersedia menanggalkan kepentingan pribadi
c. *Organizational compliance/general compliance,* yaitu menunjukkan suatu sikap individu yang menerima prosedur dan peraturan dalam organisasi yang telah berlaku. Hal tersebut digambarkan oleh tindakan individu yang tidak melanggar

peraturan walaupuntanpa pengawasan dan juga pemberian sanksi dari organisIasi

d. *Organizational loyalty/spreading goodwill,* adalah tinndakan yang ditunjukkan seorang karyawan dalam memperkenalkan suatu organisasi kepada pihak luar, karyawan tersebut juga apabila organisasi dalam masalah dan tidak mneguntungkan maka ia akan tetap bertahan dan akan membantu organisasi dari ancaman luar kepada organisasi.

e. *Civic virtue/organizational participation,* adalah seorang karyawan yang terlibat langsung dalam kegiatan organisasi untuk organisasi leebih baik kedepannya. Berpartisipasi dalam kesadaran sendiri, saat orgnaisasi mengalami masalah maka karyawan tersebut akan secara langgsung terlibat dalam penyelesaian masalah tersebut, juga selalu mengemukakan ide-ide kreatif yang telah dimilikinya untuk berlangsungnya hidup organisasi serta mampu menganalisa kondisi organisasi saat ini, mulai dari kekuatan, peluang, kelemahan, dan ancaman bagi organisasi.

f. *Individual initiative/conscientiousness,* adalah suatu tindakan seorang keryawan dalam menjalankan tugasnya dengan kreatif dan inovatif dengan tujuan agar hasil dari kinerja yang dilakukan dapat lebih baik dan lebih meningkat meskipun tidak di tentukan oleh pimpinan. Melakukan tindakan yang menguntungkan organisasi melebihi dari yang diisyaratkan, misalkan berisiatif meningkatkan kompetennya dan secara sukarela mengambil tanggung jawab.

g. *Self-development,* adalah tindakan seorang karyawan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan yang dimilikinya pada yang

digelutinya. George dan Brief (dalam Budihardjo, 2011:142) *Self-development* pengembaangan diri dngan kemauan sendiri, seperti tak takut mengeluarkan biaya pribadi untuk mengikuti kursus tertentu sesuai dengan yang dibutuhkannya.

Sebelum ketujuh konstruk tersebut diciptakan dari hasil sintesis berbagai konsep, pada awalnya Podsakoff, Mackenzei, Moorman dan Fetter (dalam Budihardjo, 2011:142) mengidentifikasi lima kategori OCB yaitu;

a. *Altruism*
b. *Conscientiousness*
c. *Sportsmanship*
d. *Courtesy*
e. *Civic virtue*

Dari uraian yang telah dipaparkan diatas maka simpulan yang dapat ditarik adalah OCB tinndakan yang merinankan pekerjaan orang lain, memiliki toleransi terhadap teman rekan kerja, mengatasi dan mencegah masalah yang akan dihadapi organisasi disimpulkan dimensi OCB yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan, mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjannya, toleransi terhadap sesama karyawan serta peduli terhadap organisasi.

*4.* Indikator Aspek *Organisational Citizenship Behaviour*

Menurut Organ, podsakoff, dan mackenzei (dalam Ristina, 2013: 64), aspek OCB memiliki beberapa indikator yaitu:

1. *Altruism* (mementingkan orang lain)
   a. Membantu saat orientasi karyawan baru
   b. Membantu pekerjaan berat karyawan yang lain
   c. Saat teman berhalangan hadir bersedia menggantikan untuk sementara
2. *Coustes* (ikut memiliki)
   a. Tidak mengganggu hak orang lain
   b. Membantu rekan kerja dalam pekerjaannya
   c. Saat ingin bertindak terlebih dahulu mikirkan dampak yang ditimbulkan
3. *Sportmanship* (sikap sportif)
   a. Meluangkan waktu pada hal-hal tidak penting
   b. Ketika ada yang salah maka akan berfokus pada hal tersebut
   c. Menunjukkan sikap membesar-besarkan masalah
   d. Berusaha mencari masalah yang telah dilakukan lembaga
4. Dimensi *civic virtue* (keramahan)
   a. Menganggap penting dan menghadiri setiap pertemuan meskipun tidak diwajibkan
   b. Mengerjakan tugas yang dapat menaikkan perusahaan meskipun tidak wajib
   c. Memastikan setiap perubahan yang ada pada lembaga
   d. Memperhatikan setiap informasi dan catatan yang ada pada lembaga.
5. *Conscientionusness*
   a. kehadiran dalam kerja
   b. Tidak menambah waktu istrahat
   c. Patuh terhadap peraturan lembaga

d. Yakin ketika dengan baik dan jujur maka akan memperoleh hadiah

## C. Hubungan Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kondisi karyawan yang memiliki persepesi terhadap lingkungan organisasinya baik, akan memiliki percaya diri dalam menjalankan tugas-tugasnya, menganggap aturan yang diberlakukan dalam lembaga yang ditempatinya sebagai suatu yang baik dan sangat relevan, memiliki pimpinan dan rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama, sehingga membuat dirinya dapat bekerja dengan maksimal bahkan tidak ada keraguan pada dirinya saat menolong karyawan lain dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan akan melakukan pekerjaan melebihi dari tugas dan tanggung jawabnya, karena merasa bahwa yang menjadi masalah dalam organisasi tersebut juga adalah masalahnya sehingga ia tidak akan merasa tenang jika belum dapat berpartisipasi penuh dalam urusan organisasi dan tidak mengharapkan adanya *reward* dari organisasi tersebut dan perilaku tersebut adalah perilaku OCB. Jika keryawan dapat merasakan hal seperti diatas berarti iklim organisasi tersebut adalah iklim organisasi positif.

Kondisi iklim organisasi yang negatif adalah kondisi dimana karyawan merasa jika organisasi yang ditempatinya tidak menghargai dari apa yang telah dipersembahkan, merasa bahwa dalam organisasi hanya pekerjaannya sajalah yang harus dikerjakan, sehingga dalam menjalankan tugas tidak pernah mengerjakan tugas di luar dari tugas yang telah diberikan, tidak ada rasa simpati terhadap karyawan lain yang membutuhkan bantuan yang belum sempat mengerjakan tugasnya. Apabila kondisi tersebut terjadi maka kondisi iklim organisasi tersebut negatif. Sehingga membuat karyawan berperilaku yang tidak memuaskan, hal tersebut sangat

memprihatinkan, karena untuk menjalankan orgnaisasi yang baik agar tujuan dari organisasi tercapai dengan baik, maka dibutuhkan karyawan yang mampu berprilaku yang lebih.

Iklim organisasi berhubungan dengan *Organizational citizenship behaviour* (OCB). Apabila iklim organisasi tersebut baik dalam lingkungan organisasi baik itu persepsi secara individu maupun secara kelompok maka perilaku karyawan yang OCB juga akan baik, begitupun sebaliknya, jika iklim organisasi tersebut mendapat persepsi negatif maka perilaku OCB dari karyawan tidak akan terlihat. Karena iklim juga memiliki peranan penting dalam membentuk karyawan untuk berperilaku baik dan melebihi dari tugas yang telah ditentukan pada suatu organisasi.

Berdasarkan pada hasil penelitia Oriza (2016:44), menggambarkan bahwa secara simultan antara variabel iklim organisasi terdapat hubungan positif terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada jumlah nilai koefisien korelasi 0,735, koefisien dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.01$) yang menunjukkan adanya hubungan yang baik antara kedua variable tersebut. Kemudian penelitian Wahyuli (dalam Oriza, 2016: 15) Menggambarkan adanya hubungan antara Iklim organisasi dengan OCB, menyatakan apabila iklim organisasi semakin kondusif pada suatu perusahaan maka tingkat OCB pada karyawan akan tinggi.

Penelitian Meylandani (2014:9) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat besar terhadap iklim organisasi dengan OCB hal ini terlihat padai hasil uji linearitas yang dilakukannya pada iklim organisasi dengan variabel OCB dengan nilai signifikans (p) 0,000 kurang dari 0,05 maka disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut linear, dengan perhitungan yang telah dilakukan

menggunakan korelasi *Product Moment* dengan nilai rHitung sebesar 0,791 dengan signifikansi 0,000, artinya terdapat hubungan antara variabel iklim organisasi dengan OCB. Sebagaimana hasil penelitian yang diungkapkan Bolino dan Turnley (dalam Oriza, 2016: 6) mengatakan bahwa ada hubungan signifikan antara OCB dengan karyawan yang menganggap dirinya dihargai dalam lembaga, kontribusinya dianggap berpengaruh, dan merasa kesejahteraannya diperhatikan.

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa faktor penting yang membentuk OCB adalah iklim organisasi. Penelitian berikut dilakukan oleh Ristiana (2013: 65) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan medis dan nonmedis baik anggota kepolisian aktif maupun PNS (Pegawai Negeri Sipil) dari Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar yang berjumlah 112 orang. Jumlah sampel yang diajukan dalam penelitian adalah sama dengan jumlah populasi yaitu 112 orang. Penelitian Dewi Sari (2010:15) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) hubungan keduanya ditunjukkan dengan nilai skor korelasi = 0,500, dan nilai p = 0,000 ($p<0,01$) menggambarkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan dan kuat antara iklim organisasi dengan OCB

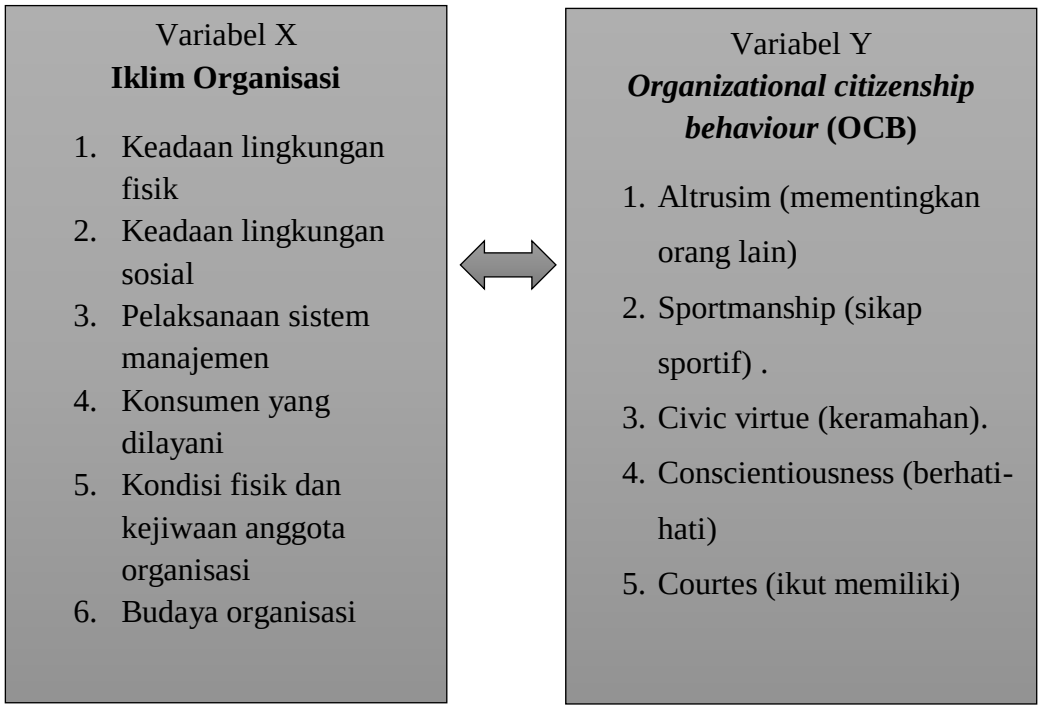
Penelitian lainnya mengenai iklim organisasi juga telah dilakukan oleh seorang yang bernama Wahyuli (dalam Oriza, 2016: 18) juga dalam penelitiannya menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara Iklim Organisasi dengan OCB karyawan. Kusmaningtyas Amiartuti (2013:117), dengan judul

Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Persada Jaya Indonesia di Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini dilakukan disebuah perusahaan di Kabupaten Sidoarjo dengan jumlah sampel sebanyak 79 responden yang juga merupakan total sampling dari seluruh populasi, yang mana hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan pengaruh antara kedua variable tersebut. Penelitian Chely Karundeng (2012:12) dimana terdapat koefisien korelasinya sebesar 0,81 sedangkan koefisien determinasinya 0,6561, angka tersebut bermaknah bahwa Iklim Organisasi tersebut mempunyai korelasi yang kuat terhadap kinerja para karyawan di PT.Taspen Manado.

**D. Kerangka Pikir**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tinjauan pustaka yang telah dipaparkan.Untuk memperjelas maka dibuat pemikiran sebagai landasan dalam melakukan penelitian berdasarkan ilmu indikator mengenai iklim organisasi yang merujuk pada teori Robert Stringer, yang terdiri dari beberapa indikator yaitu; keadaan lingkungan fisik, keadaan lingkungan sosial, pelaksanaan sistem manajemen, konsumen yang dilayani, kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi, dan budaya organisasi. Sedangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan menggunakan teori Organ, Podsakoff dan Mackenzie dengan indikator yaitu; *Altruism, Courtesy, Sportsmanship, Civic virtue, Conscientiousness.* Untuk memperjelas peneliti telah membuat gambaran bagaimana hubungan iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

**Gambar kerangka pikir**




## E. Definisi Operaional Variabel

1. Variabel Iklim Organisasi (X)

Dari gambaran kerangka pikir yang telah dilihat diatas memiliki dua variabel yaitu iklim organisasi (X) dan *organizational citizenship behaviour* (Y) yang memiliki beberapa indikator. Sebagaimana yang lihat variabel X iklim organisasi dan indikatornya adalah;

a. Keadaan lingkungan fisik

Lingkungan fisik yang dimaksud adalah tempat, perlengkapan pada organisasi yang dibutuhkan dalam bentuk yang dapat dilihat seperti:

1. Ruang kerja yang nyaman dilengkapi penyejuk ruangan
2. Ruang kerja yaang bersih
3. kelengkapan alat-alat Administrasi

b. Keadaan lingkungan social

Lingkungan social merupakan lingkungan yang berhubungan dengan cara anggota saling berkomunikasi, baik secara formal, informal maupun kekeluargaan, seperti:

1. Hubungan yang harmonis antar pimpinan dengan bawahan
2. Hubungan yang harmonis antar teman kerja
3. Kerja sama dalam mengerjakan tugas

c. Pelaksanaan sistem manajemen

Sistem manajemen adalah pola proses pelaksanaan manajemenorganisasi, seperti:

1. Standar kerja lembaga
2. Proses pengambilan keputusan
3. Penempatan dan pembagian tugas setiap karyawan

d. Konsumen yang dilayani

Merupakan Kepada siapa yang ditujuan pelayana tersebut. Pada Kantor Dinas Catatan Sipil konsumen yang dilayani adalah seluruh masyarakat yang membutuhkan berkas kependudukan ( KTP, KK, akta kelahiran, dan sebagainya). Seperti:

1. Adanya hubungan kekeluargaan antara konsumen dan karyawan
2. Tidak adanya hubungan antar konsumen dan karyawan
3. Konsumen yang memiliki jabatan tertentu

e. Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi

Merupakan keadaan diri secara jasmani. Sedangkan kondisi kejiwaan ialah keadaan diri dari segi rohani, seperti:

1. Saat melakukan pekerjaan tidak merasa lelah
2. Tetap optimis dalam mengerjakan tugas
3. Saat mendapat teguran menerima dengan lapang

f. Budaya organisasi

Budya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang diterapkan dalam suatu lembaga yang menjadi kebiasaan dari lembaga tersebut, seperti:

1. Memakai pakaian dinas yang ditetapkan setiap jam kerja
2. Mengaplikasikan senyum sapa salam dalam melayani
3. Menghilangkan pungli dalam pelayanan

2. Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

Adapun variabel kedua dalam kerangka pikir diatas yaitu *organizational citizenship behaviour* (OCB) (Y) yang memiliki beberapa indikator yang telah dikemukakan oleh Organ dan Sloat (dalam Ristiana, 2013:64), antara lain;

a. *Altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi. seperti;
   1. Membantu pekerjaan berat karyawan yang lain.
   2. Membantu saat orientasi karyawan baru.
   3. Menjelaskan tentang informasi kepada rekan kerja meskipun tidak ditanya.

b. *Sportsmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh. Seperti;
    1. Meluangkan waktu pada hal-hal tidak penting,
    2. Ketika ada yang salah maka akan berfokus pada hal tersebut
    3. Berusaha mencari masalah yang telah dilakukan lembaga
c. *Civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi. Seperti;
    1. Menganggap penting dan menghadiri setiap pertemuan meskipun tidak diwajibkan,
    2. Mengerjakan tugas yang dapat menaikkan perusahaan meskipun tidak wajib,
    3. Memerhatikan setiap informasi dan catatan yang ada pada lembaga
d. *Conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi. Seperti;
    1. Kehadiran dalam kerja,
    2. Tidak menambah waktu istrahat,
    3. Patuh terhadap peraturan lembaga,
e. *Coustes* (rasa hormat/kebaikan) .
    1. Tidak mengganggu hak orang lain
    2. Membantu rekan kerja dalam pekerjaannya
    3. Saat ingin bertindak terlebih dahulu mikirkan dampak yang ditimbulkan terhadap organisasi

## F. Hipotesis

Berdasarkan teori tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat diajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah Hipotesis dalam Uji ini adalah dugaan sementara:

- H1 : Ada hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational citizenship behaviour* (OCB) di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat
- Ho : Tidak ada hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational citizenship behaviour* (OCB) di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai setelah dilakukannya ujian proposal. Lokasi penelitian ini bertempat di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat. Alasan ditempatnya lokasi tersebut dikarenakan lokasi tersebut merupakan salah satu dinas yang banyak memberikan pelayanan dengan masyarakat, dan setlah melakukan observasi terlihat beberapa kekurang-kekurang dari kinerja pegawai, dan juga dari keluhan masyarakat di lokasi tersebut, apakah karyawan dalam memberikan pelayanan menampilkan tindakan OCB.

## B. Jenis dan Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif jenis penelitian yang menggunakan filsafat positivism sebagai dasarnya, untuk meneliti jumlah populasi dan sampel, menggunakan instrument penelitian dalam pengumpulan datanya demi menguji hipotesis yang terdapat didalamnya. Laporan akhir untuk penelitian ini pada umumnya memiliki struktur yang ketat dan konsisten mulai dari pendahuluan, tinjauan pustaka, landasan teori, metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan. Siapapun yang terlibat didalam penelitian Kuantitatif juga perlu memiliki asumsi-asumsi untuk menguji teori secara deduktif, mencegah munculnya bias-bias, mengontrol penjelasan-penjelasan alternatif, dan mampu menggeneralisasi dan menerapkan kembali penemuan-penemuannya Creswell (2016:5). Tipe penelitian servei yaitu penelitian yang meneliti karakteristik untuk membuktikan adanya kaitan antara sebab akibat terhadap variable yang akan diteliti kuantitatif, artinya dalam

penelitian ini akan menyebabkan banyak responden dengan jumlah sampel yang akan diteliti, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan kareteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota atau pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju, dengan jumlah sebanyak 51 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan anggota pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju. Sedangkan teknik pengambilan sampelnya teknik *Nonprobabilitity* sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, teknik ini digunakan menentukan sampel apabila seluruh jumlah populasinya digunakan sebagai sampel. Dilakukan jika jumlah populasi pada penelitian kecil, atau lebih memperkecil kemungkinan kesalahan dalam penelitian tersebut, istilah yang biasa digunakan untuk sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasinya dijadikan sampel.

## D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini Teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah;

1. Observasi (Pengamatan)

Obeservasi, merupakan metode pengumpulan daya dimana penulis mengamati daerah atau lokasi yang akan menjadi obyek penelitian.

2. Kuesioner (angket)

Proses pengumpulan data untuk mempermuda penelitian maka terlebih dahulu dibuat instrumen penelitian yang berbentuk kisi-kisi instrumen penelitian. Penelitian ini tentang "Hubungan Iklim Organisasi dengan OCB di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju ", oleh karena itu ada 2 (dua) instrument yang akan dibuat dalam penelitian ini yaitu: (1) Instrumen untuk mengukur variabel Iklim Organisasi (x); dan (2) Instrumen untuk mengukur variabel OCB (y).

Tabel 3.1 : Instrumen Variabel Iklim Organisasi

| Indikator/ Sub Indikator | Item Pertanyaan | Jumlah Petanyaan |
|---|---|---|
| 1) Keadaan lingkungan fisik<br>a. Ruang kerja yang nyaman dilengkapi penyejuk ruangan<br>b. Ruang kerja yang bersih<br>c. Kelengkapan alat-alat administrasi | 1, 2, 3 | 3 |
| 2) Keadaan lingkungan sosial<br>a. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan<br>b. Hubungan yang harmonis antar teman kerja<br>c. Kerja sama dalam mengerjakan tugas | 4, 5, 6 | 3 |
| 3) Pelaksanaan sistem manajemen<br>a. Standar kerja lembaga | 7, 8, 9, 10 | 4 |

| | | |
|---|---|---|
| b.Proses pengambilan keputusan<br>c.Penempatan dan pembagian tugas setiap karyawan | | |
| 4) Konsumen yang dilayani<br>a.Adanya hubungan kekeluargaan antara konsumen dan karyawan<br>b.Tidak adanya hubungan antar konsumen dan karyawan<br>c.Konsumen yang memiliki jabatan tertentu | 11, 12, 13 | 3 |
| 5) Kondisi fisik dang kejiwaan anggota organisasi<br>a.Saat melakukan pekerjaan tidak merasa lelah<br>b.Tetap optimis dalam mengerjakan tugas<br>c.Saat mendapat teguran menerima dengan lapang dada | 14, 15, 16 | 3 |
| 6) Budaya organisasi<br>a.Memakai pakaian dinas yang ditetapkan setiap jam kerja<br>b.Mengamplikasikan senyum sapa salam dalam melayani<br>c.Menghilangkan pungli dalam pelayanan | 17, 18, 19, 20 | 4 |
| **T o t a l** | | **20** |

*(Sumber: hasil olahan dari kerangka pikir)*

Dari tabel diatas maka dapat dilihat bahwa pertanyaan dalam variabel iklim organisasi berjumlah 20 item dari enam indikator yang telah di buat oleh peneliti. Selanjutnya akan dibuat tabel tentang instrumen variabel OCB sebagai berikut:

Tabel 3.2 Instrumen Variabel OCB

| | | |
|---|---|---|
| 1) Altruism<br>a.Membantu pekerjaan karyawan yang lian<br>b.Membantu saat orientsi karyawan baru<br>c.Menjelaskan tentang informasi kepada rekan kerja meskipun tidak ditanya | 1, 2, 3, 4 | 4 |
| 2) Sportsmanship<br>a.Meluangkan waktu pda hal-hal tidak penting<br>b.Ketika ada yang salah maka akan berfokus pada hal tersebut<br>c.Berusaha mencari masalah yang telah dilakukan lembaga | 5, 6, 7, 8 | 4 |

| | | |
|---|---|---|
| 3) Civic virtue<br>a. Menganggap penting dan menghadiri setiap pertemuan meskipun tidak diwajibkan<br>b. Mengerjakan tugas yang dapat menaikkan perusahaan meskipun tidak wajib<br>c. Memerhatikan setiap informasi dan catatan yang ada pada lembaga | 9, 19, 11, 12 | 4 |
| 4) Conscientiousness<br>a. Kehadiran dalam kerja<br>b. Tidak menambah waktu istrahat<br>c. Patuh terhadap peraturan | 13, 14, 15, 16 | 4 |
| 5) Courtes<br>a. Tidak mengganggu hak orang lain<br>b. Membantu rekan kerja dalam pekerjaannya<br>c. Saat ingin bertindak lebih dahulu memikirkan dampak yang ditimbulkan terhadap organisasi | 17, 18, 19, 20 | 4 |
| **T o t a l** | | 20 |

*(Sumber: hasil olahan dari kerangka pikir)*

Brdassarlan pada tabel diatas maka dapat dilihat pada tabel variabel OCB terdapat 20 item peertanyaan ddari lima indikator. Sehingga jika di totalkan dari kedua variabel tersebut terdapat 40 item pertanyaan dalam penelitian ini. Dengan pemberin nilai menggunakan skala liker. Pemberian skor atau nilai dimulai dari yang tertinggi 5 dan skor terendah 1. Klasifikasinya antara lain;

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

Karena ada beberapa item pertanyaan membutuhkan kategori pilihan jwaban lain maka dari kelima item skala liker tersebut dikembangkan dengan kalimat lain disesuaikan dengan pertanyaan, meskipun dengan penggunaan pilihan jawaban yang

berbeda namun tetap pemberian nilai sesuai dengan skala liker nilai tertinggi angka llima dan terenda satu.

## E. Teknik Pengabsahan Data

Adapun teknik pengabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reabilitas instrumen untuk mengukur kuisioner penelitian. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan/kevalidan kuesioner penelitian, sedangkan uji realibilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/konsistensi kuesioner penelitian. Kuesioner yang sudah valid dan reliabel seluruh butirnya dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data. Adapun rumus teknik pengabsaan data, yaitu:

1. Uji Validitas

   Pengertian validitas adalah alat mengukur suatu kuesioner yang merupakan pertanyaan dari indikator variabel. Butir pertanyaan dikatan valid atau handal apabila jawaban seseorang konsisten. Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 20*. Suatu kontruk atau variabel dikatakan valid apabila Jika nilai rHitung $\geq$ rTabel maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan valid, begitupula sebaliknya (Sunyoto, 2013:81)

2. Uji Reliabilitas

   Uji reliabelitas dimaksudkan untuk mengetahi adanya tingkat kehandalan alat ukur dalam penggunaannya atau dengan katalain alat ukur memiliki hasil yang kosisten apabila digunakan berkali-kali. Besarnya koefisien alpha yang diperole menunjukkan koefisien realibilitas instrumen.

Reabilitas dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan bantuan komputer dengan bantuan aplikasi *software SPSS version 20* dengan *crombach alpha*. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0.6 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut haldal atau reliabel (Ayunghyas, 2012:58). Maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel, begitupula sebaliknya.

## F. Teknik Analisis data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Mentabulasikan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan mekalakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak mengajukan hipotesis langka terakhir tidak dilakukan (Sugiyono, 2013:147).

1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (generalisasi).

Teknik analisis statistik deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa tabel, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, serta perhitungan persentase (%). Penentuan persentase dari perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variabel menggunakan rumus perhitungan persentase:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan rumus:
n = Skor yang diperoleh
N = Skor ideal
% = Persentase

Data yang sudah dipersentasekan lalu ditafsirkan dengan kalimat-kalimat yang bersifat kualitatif, dimana hasil persentase itu dapat digolongkan sebagaimana terlihat pada Tabel 3.2:

Tabel 3.3 : Kriteria Jawaban Responden

| **Persentase Jawaban** | **Tafsiran Kualitatif** |
|---|---|
| 80% - 100% | Sangat Baik |
| 60% - <80% | Baik |
| 40% - <60% | Cukup Baik |
| 20% - < 40% | Kurang Baik |
| 0% - < 20% | Sangat Tidak Baik |

*(Sumber: Arikunto, 2010: 246)*

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini dimaksudkan aadalah utuk mengetahui keeratan hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behaviour* dan untuk mengetahui hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi ini menggunakan metode pearson atau sering disebut *product moment pearson*. Nilai korelasi (r)

berkisaran aantara 1 samapai -1, nilai mendekati 1 atau -1 bearti hubungan dua variabel semakin kuat, sebelaknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Dalam artian nilai positif menunjukan hubungan searah (X naik, maka Y naik) dan nilai negatif menjukan hubungan terbalik (X naik, Y turun).

Dalam analisis korelasi *product moment pearson* digunakan bantuan *sofware SPSS version 20* untuk memberikan interpretasi kuatnya korelasi tersebut, sehingga digunakan pedoman seperti yang terterah pada tabel ialah:

Tabel 3.4 : Interprestasi Koefisien Korelasi

| **Interval Koefisien** | **Tingkat Korelasi** |
|---|---|
| 0.00 – 0.199 | Sangat Rendah |
| 0.20 – 0.399 | Rendah |
| 0.40 – 0.599 | Sedang |
| 0.60 – 0.799 | Kuat |
| 0.80 – 1.000 | Sangat Kuat |

(*Sumber; Sugiyono, 2010:214)*

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel iklim organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behaviour*. Pada tahap ini analisis data menggunakan tabel analisis regresi linear sederhana berdasarkan jawaban responden. Adapun rumus persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

$$Ý = a + bX$$

Keterangan rumus:

Ý = variabel Iklim Organisasi
X = variabel *Organizational Citizenship Behaviour*
a = konstanta
b = koefisien regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *software SPSS version 20.* Hasil analisis regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah: Jika nilai P value (sig) $\geq 0{,}05$, maka $H_o$ diterima dan $H_1$ ditolak dan Jika nilai P value (sig) $\leq 0{,}05$ maka Ho ditolak dan $H_1$ diterim

4. Analisis koefisien Determinasi (R2)

Pada model regresi linear sederhana, akan dilihan besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat besarnyan koefisien determinasi (R2) (Duwi Priyatno, 2012:101)

# BAB IV

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## A. Deskripsi Obyek Penelitian

1. Gambaran Umum Kabupaten Mamuju

Letak kabupaten mamuju sebelah barat di pulau sulawesi, berdasarkan pada uu ri no.26 tahun 2004 pada tanggal 5-10-2004 dibentuk suatu provinsi yakni Provinsi Sulawesi Barat (Sulbar) yang terdiri dari 5 kabupaten yaitu: Mamuju, Polewali Mandar, Mamuju Utara, Mamasa, dan Majene. Kabuaten Mamuju yang menjadi ibu kota Provinsi Sulawesi Barat. Secara geografis posisi Kabupaten Mamuju terletak di : 45' - 1190 50' bujur timur dan 00 45' - 20 55' lintang selatan. Batas wilayah kabupaten ini adalah:

a) Utara : Kabupaten Mamuju Utara,
b) Timur : Kabupaten Luwu Utara (Sulawesi Selatan),
c) Selatan : Kab.Majene, Polewali Mandar Dan Tator (Sulawesi Barat),
d) Barat : Selat Makassar (Kalimantan Timur)

Kabupaten Mamuju memiliki luas 5.064,19 km². Secara administratif terdiri dari sebelas kecamatan dan 11 kelurahan serta 115 desa. Kabupaten ini pada umumnya mempunyai wilayah Topografi yang bervariasi berupa kelautan, perbukitan, pegunungan, lembah dan sungai. Dengan jumlah penduduk 294.022 jiwa dengan 47.120 orang yang beragama non muslim.

Tabel 4.1: Jumlah Penduduk Kabupaten mamuju

| No | Kecamatan | Jumlah Penduduk (Jiwa) | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Laki-laki | Perempuan | Jumlah |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Tapalang | 10 244 | 10 128 | 20 372 |
| 2 | Tapalang Barat | 5 101 | 5 088 | 10 189 |
| 3 | Mamuju | 34 388 | 33 633 | 68 021 |
| 4 | Simboro | 14 314 | 13 927 | 28 241 |
| 5 | Balabalakang | 6 415 | 6 239 | 12 654 |
| 6 | Kalukku | 34 741 | 33 836 | 68 577 |
| 7 | Papalang | 12 155 | 11 784 | 23 939 |
| 8 | Sampaga | 7 898 | 7 721 | 15 619 |
| 9 | Tommo | 12 238 | 10 959 | 23 197 |
| 10 | Kalumpang | 6 154 | 5 706 | 11 860 |
| 11 | Bonehau | 5 050 | 6 303 | 11 353 |
| | Jumlah | 148 698 | 145 324 | 294 022 |

*Sumber: Badan Pusat Statistik kabupaten Manuju 2017*

2. Profil Profil Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil

Sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Mamuju Nomor 6 Tahun 2017 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Mamuju dan Peraturan Bupati Mamuju Nomor 32 Tahun 2016 Tentang kedudukan,tugas,fungsi,susunan organisasi dan tata kerja perangkat daerah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kab. Mamuju, maka struktur organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Mamuju adalah terdiri dari Kepala Dinas yang membawahi :

a. Kelompok jabatan fungsional
b. Sekretariat
    1) Sub bagian umum dan kepegawaian
    2) Sub bagian keuangan
    3) Sub bagian perencanaan dan pelaporan
b. Bidang pendaftaran penduduk
    1) Seksi identitas penduduk
    2) Seksi perpindahan dan mutasi penduduk
    3) Seksi pencatatan dan pelaporan identitas
c. Bidang pencacatan sipil
    1) Seks pembuatan akta kelahiran, kematian dan pengangkatan anak
    2) Seksi pembuatan akta perkawinan dan pembatalan perkawinan
    3) Seksi pencatatan dan pelaporan pelayanan akta pencatatan sipil
d. Bidang pengolahan data dan informasi administrasi kependudukan
    1) Seksi administrasi analisa dan data dan informasi kependudukan
    2) Seksi pengembangan aplikasi sistem kependudukan
    3) Seksi dokumentasi dan proyeksi kependudukan
e. Bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan
    1) Seksi kerjasama
    2) Seksi pemanfaatan data dan dokumen
    3) Seksi inovasi pelayanan

Adapun visi dan misi Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mamuju ialah sebagai berikut :

1. Visi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju

   Terwujudnya pusat data dan informasi kependudukan yang akurat, tertib, dan dinamis berbasisi teknologi informasi.

2. Misi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju
   1) Meningkatkan profesionalisme SDM yang berorientasi pelayanan berkualitas (service quality) dengan memberikan pelayanan secara ramah, akurat, cepat, dan transparan.
   2) Meningkatkan kualitas database kependudukan dan pencatatan sipil melalui pengolahan database berbasis teknologi informasi.
   3) Meningkatkan kapasitas sumber daya yang meliputi SDM, teknologi informasi administrsi kependudukan, dan sarana pendukuung lainnya.
   4) Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil melalui penyediaan pelayanan yang berkualitas untuk kepuasan masyarakat dengan merujuk pada standar operasional pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Identitas Responden Penelitian

Reponden dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai dalam lokasi penelitian pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini :

1) Identitas Responden Berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2 : Distribusi Responden Berdasarkan Jenis kelamin.

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi (orang) | Persentase (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Laki- Laki | 23 | 48 |
| 2 | Perempuan | 28 | 52 |
| | Jumlah | 51 | 100 |

*Sumber: Kuesioner Penelitian 2018*

Dari data pada tabel di atas dapat kita ketahui bahwa pegawai laki-laki yang menjadi responden adalah 23 orang dan pegawai wanitanya sebanyak 28.

2) Identitas Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Dalam penelitian ini, pegawai yang menjadi responden memiliki status kepagawaian yang tidak sama, ada yang berstatus PNS dan ada yang berstatus Honorer/kontrak untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3: Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

| No | Status Kepegawaian | Jumlah | Persentase (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | PNS | 41 | 81 |
| 2 | Honorer/kontrak | 10 | 19 |
| | Jumlah | 51 | 100 |

*Sumber: Kuesioner Penelitian 2018*

Berdasarkan tabel di atas, status kepegawaian dalam kantor tersebut ada 2 macam yaitu PNS dan Honorer/kontrak, dan menunjukkan pegawai yang paling banyak adalah pegawai PNS dengan jumlah 41 orang dan pegawai yang berstratus Honorer/kontrak dengan jumlah 10 orang.

3) Identitas Responden Berdasarkan Golongan

Dalam penelitian ini, para pegawai yang menjadi responden berada pada golongan yang berbeda-beda, seperti yang tercantum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.4: Distribusi Responden Berdasarkan golongan

| No | Golongan | Frekuensi (orang) | Persentase (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Ia – Id | - | 0 |
| 2 | IIa – Iid | 14 | 29 |
| 3 | IIIa – IIId | 23 | 45 |
| 4 | IVa – Ivd | 4 | 9 |
| 5 | - | 10 | 17 |
| | Jumlah | 51 | 100 |

*Sumber: Kuesioner Penelitian 2018*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pegawai di BPN mayoritas berada pada golongan IIIa – IIId yaitu sebanyak 23 orang kemudian 14 orang berada pada golongan IIa – IId, dan selanjutnya 4 orang responden pegawai berada pada golongan IVa – IVd, serta 10 orang yang belum memiliki status golongan karena masih berstatus Honorer/kontrak.

## B. Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas Data

Uji validitas data dilakukan untuk mengukur keabsahan dan kehandalan suatu data. Pengujian untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Pada penelitian ini menggunakan responden sebanyak 51 orang sehingga r tabel yang didapat adalah 0,27. Hasil uji validitas variabel iklim organisasi (X) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5: Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X)

| No. Instrumen | Rhitung | rTabel | Keputusan |
|---|---|---|---|
| 1 | 0.780 | 0.27 | Valid |
| 2 | 0.629 | 0.27 | Valid |
| 3 | 0.778 | 0.27 | Valid |
| 4 | 0.537 | 0.27 | Valid |
| 5 | 0.611 | 0.27 | Valid |
| 6 | 0.694 | 0.27 | Valid |
| 7 | 0.780 | 0.27 | Valid |
| 8 | 0.440 | 0.27 | Valid |
| 9 | 0.629 | 0.27 | Valid |
| 10 | 0.803 | 0.27 | Valid |
| 11 | 0.709 | 0.27 | Valid |
| 12 | 0.693 | 0.27 | Valid |
| 13 | 0.761 | 0.27 | Valid |
| 14 | 0. 780 | 0.27 | Valid |
| 15 | 0.651 | 0.27 | Valid |
| 16 | 0.789 | 0.27 | Valid |
| 17 | 0.699 | 0.27 | Valid |
| 18 | 0.752 | 0.27 | Valid |
| 19 | 0.803 | 0.27 | Valid |
| 20 | 0.777 | 0.27 | Valid |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018*

Berdasarkan tabel diatas, pengujian validitas istrumen penelitian yang valid sebanyak 20 item pertanyaan. Hasil uji validitas untuk instrumen variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) (Y):

Tabel 4.6: Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y)

| **No. Instrumen** | **r Hitung** | **r Tabel** | **Keputusan** |
|---|---|---|---|
| 1 | 0.735 | 0.27 | Valid |
| 2 | 0.544 | 0.27 | Valid |
| 3 | 0.714 | 0.27 | Valid |
| 4 | 0.581 | 0.27 | Valid |
| 5 | 0.655 | 0.27 | Valid |
| 6 | 0.855 | 0.27 | Valid |
| 7 | 0.501 | 0.27 | Valid |
| 8 | 0.626 | 0.27 | Valid |
| 9 | 0.575 | 0.27 | Valid |
| 10 | 0.861 | 0.27 | Valid |
| 11 | 0.865 | 0.27 | Valid |
| 12 | 0.716 | 0.27 | Valid |
| 13 | 0.507 | 0.27 | Valid |
| 14 | 0.575 | 0.27 | Valid |
| 15 | 0.806 | 0.27 | Valid |
| 16 | 0.762 | 0.27 | Valid |
| 17 | 0.838 | 0.27 | Valid |
| 18 | 0.777 | 0.27 | Valid |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 19 | 0.544 | 0.27 | Valid |
| 20 | 0.719 | 0.27 | Valid |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018*

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah pertanyaan yang valid pada instrumen penelitian variabel Y sebanyak 20 item pertanyaan.

2. Hasil Uji Reliabilitas Data

Menurut Sunyoto (2013:81) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabelitas atau handal apabila jawaban seseorang terdapat pertanyaan adalah konsisten. Teknik dalam mengui realibilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *cronbach alpha* > 0,6. Hasil uji reliabilitas pada variabal iklim organisasi (X) dpaat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi (X)

| Variabel | *Cronbach Alpha* | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Iklim Organisasi (X) | 0.760 | 0.600 | Reliabel |

*Sumber: Kuesioner 2018*

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa pada variabel iklim organisasi memiliki *cronbach alpha* 0.760. Suatu variabel dikatan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih dari 0.60. Maka dari tabel diatas nilai *cronbach alpha* lebih besar dari standar Realibilitas yaitu 0.760> 0,60 sehingga instrumen tersebut reliabel. Sedangkan untuk hasil uji reliabel variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) (Y) dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.8: Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y)

| Variabel | *Cronbach Alpha* | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|---|---|---|---|
| *organizational citizenship behaviour* (OCB) (Y) | 0.760 | 0.600 | Reliabel |

*Sumber: Kuesioner 2018*

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa pada variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) (Y) memiliki *cronbach alpha* 0.760. Suatu variabel dikatan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih dari 0.60. Maka dari tabel diatas nilai *cronbach alpha* lebih besar dari standar Realibilitas yaitu 0.760 > 0,60 sehingga instrumen tersebut reliabel.

Berdasarkan dari kedua hasil uji reliabelitas diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel. Karena memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.60. sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur instrumen pada penelitian ini

## C. Deskripsi Variabel

Mengdeskripsikan hasil jawaban penyebaran kuesioner kepada para pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini. Untuk mengetahui sejauh mana tanggapan responden mengenai hubungan iklim organisasi variabel X dengan *organizational citizenship behaviour* variabel Y di Kantor Dinas Kependudukan dan

Catatan Sipil Kabupaten Mamuju. Untuk lebih jelasnya kedua variabel tersebut akan di deskripsikan sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah suatu persepsi dari setiap anggota organisasi yang dirasakan dan persepsi tersebut yang akan melahirkan perilaku individu dalam organisasi tersebut. Setelah keseluruhan data yang diperoleh dalam penelitian diuraikan, maka tahap selanjutnya dilakukan analisis data tentang variabel iklim organisasi. Adapun indikator pada variabel tersebut adalah sebagai berikut :

g. Keadaan lingkungan fisik

Lingkungan fisik yang dimaksud adalah tempat, perlengkapan pada organisasi yang dibutuhkan dalam bentuk yang dapat dilihat. Lingkungan fisik dalam penelitian ini adalah bagian dari indikator dalam variabel iklim organisasi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju. Maka untuk mengetahui indikator keadaan lingkungan fisik diukur melalui sub indikator dalam tiga pernyataan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari ke 51 responden terhadap sub indikator ini dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 4.9 sampai 4.11 sebagai berikut.

Tabel 4.9 Ruang Kerja Kantor Diskukcapil Mamuju Yang Nyaman Dilengkapi Penyejuk Ruangan

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Kurang Setuju | 16 | 31.4 | 31.4 | 31.4 |
| | Setuju | 28 | 54.9 | 54.9 | 86.3 |
| | Sangat Setuju | 7 | 13.7 | 13.7 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan ruang kerja Kantor Disdukcapil Mamuju yang nyaman dilengkapi penyejuk ruangan, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 28 responden atau sebesar 54.9% dan jawaban yang terendah adalah jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 7 responden atau sebesar 13.7%.

Berdasarkan 51 responden, sebagian besar menyatakan bahwa ruang kerja Kantor Disdukcapil Mamuju yang nyaman dilengkapi penyejuk ruangan sudah sesuai dengan yang ada pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan seluruh ruang kerja memang sudah memiliki penyejuk ruangan berupa AC ada dan juga kepas angin, ada ruangan yang memiliki dua AC dan jika ruangan yang hanya memiliki satu AC maka di sediakan juga satu kipas angin.

Tabel 4.10: Ruang Kerja Kantor Disdukcapil Mamuju Yaang Bersih

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | tidak setuju | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | kurang setuju | 14 | 27.5 | 27.5 | 29.4 |
| | Setuju | 30 | 58.8 | 58.8 | 88.2 |
| | sangat setuju | 6 | 11.8 | 11.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa jawabaan mengenai pernyataan ruang kerja Kantor Disdukcapil Mamuju yaang bersih, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 30 responden atau sebesar 58,8% sementara jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2.0%.

Sesuai dengan tanggapan 51 responden, sebagian besar menyatakan bahwa Ruang kerja pada kantor Dinas Catatan Sipil Kabupaten Mamuju sudah bersih. Hal ini juga terlihat pada observasi peneliti dilapangan bahwa memang kantor tersebut sudah bersih meskipun warnah cat tembok pada kantor tersebut sudah mulai memudar, namun lantai dan lingkungannya bersih dari sampah yang berserakan.

Tabel 4.11: Perlengkapan Alat-Alat Administrasi Pada Kantor Disdukcapil Mamuju Sudah Memadai

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | kurang setuju | 17 | 33.3 | 33.3 | 33.3 |
| | Setuju | 29 | 56.9 | 56.9 | 90.2 |
| | sangat setuju | 5 | 9.8 | 9.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa perlengkapan alat-alat administrasi pada Kantor Disdukcapil Mamuju sudah memadai jawaban yang paling tinggi adalah jawaban sangat setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 29 responden atau sebesar 56,9% dan jawaban paling rendah adalah jawaban sangat setuju dimana memperoleh tanggapan sebanayak 5 responden atau sebesar 7,8%.

Berdasarkan 51 responden, sebagian besar menyatakan bahwa perlengkapan alat-alat administrasi pada Kantor Disdukcapil Mamuju sudah memadai sesuai dengan melihat jawaban setuju. Berdasar pengamatan peneliti dilapangan bahwa kelengkapan alat-alat administrasi pada lokasi penelitian ini menang sudah cukup lengkap dan tidak menjadi alasan jika terjadi kendala dalam proses pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil analisis data pada pernyataan diatas dalam indikator keadaan lingkungkungan fisisk pada variabel iklim organisasi dapat disimpulkan pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12 : Indikator Keadaan Lingkungan Fisik

| PERNYATAAN | STS (%) | TS (%) | KS (%) | S (%) | SS (%) | JUMLAH (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| P 1 | - | - | 31.4 | 54.9 | 13.7 | 100 |
| P 2 | - | 2.0 | 27.5 | 58.8 | 11.8 | 100 |
| P 3 | - | - | 33.3 | 56.9 | 9.8 | 100 |
| **Rata-Rata (%)** | **-** | **0.6** | **30.7** | **56.9** | **11.8** | **100** |

*Sumber : Kuesioner 2018*

Berdasarkan data tabel 4.12 diatas maka indikator keadaan lingkungan fisik dengan tiga item pernyataan penilaian rata-rata dari 51 responden yaitu 11.8% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 56.9% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 30.7% responden yang memberikan penilaian kurang setuju (KS), 0.6% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS) dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap keadaan lingkungan fisik di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator keadaan lingkungan fisik dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 56.9% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 0.6% responden memberikan penilaian tidak setuju. Menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 68.7%

responden, diperoleh dari hasil analisis indikator keadaan lingkungan fisik sebesar 56.9% responden setuju dan 11.8% responden sangat setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 31.3% yang diperoleh dari penilaian sebesar 30.7% responden kurang setuju, 0.6% responden tidak setuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator keadaan lingkungan fisik berada pada tingkat penilaian sangat baik. Hal ini di dukung pada observasi awal peneliti dimana pada kondisi keadaan kantor tersebut sudah baik dimana kelengkapan alat-alat teknologi yang mendukung juga yang relatif banyak dan juga kebersihan dan kerapian serta kesejukan dalam kantor yang tidak panas dan nyaman

h. Keadaan lingkungan sosial

Lingkungan social merupakan lingkungan yang berhubungan dengan cara anggota saling berkomunikasi, baik secara formal, informal maupun kekeluargaan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari ke 51 responden terhadap sub indikator ini dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 4.13 sampai 15 sebagai berikut.

Tabel 4.13 : Terdapat Hubungan Yang Harmonis Antar Pimpinan Dengan Bawahan

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | kurang setuju | 11 | 21.6 | 21.6 | 21.6 |
| | Setuju | 29 | 56.9 | 56.9 | 78.4 |
| | sangat setuju | 11 | 21.6 | 21.6 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa jawabaan mengenai pernyataan terdapat hubungan yang harmonis antar pimpinan dengan bawahan, memiliki jawaban paling tinggi setuju sebanyak 29 responden atau sebesar 56.9%,. Dan jawaban terendah ada 2 yaitu sangat setuju 11 responden atau sebesar 21.6% dan tidak setuju dari responden sebanyak 11 responden atau sebesar 21.6%.

Sesuai dengan tanggapan 51 responden, sebagian besar menyatakan bahwa pimpinan dan bawahan memiliki hubungan yang harmonis pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju. Hal ini juga terlihat pada observasi peneliti dilapangan bahwa pimpinan sering menegur sapa dan terlihat rama terhadap bawahannya.

Tabel 4.14 : Terjalin Hubungan Yang Harmonis Antar Teman Kerja

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | tidak setuju | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | kurang setuju | 14 | 27.5 | 27.5 | 29.4 |
| | Setuju | 31 | 60.8 | 60.8 | 90.2 |
| | sangat setuju | 5 | 9.8 | 9.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa jawabaan mengenai pernyataan terjalin hubungan yang harmonis antar teman kerja didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 31 responden atau sebesar 60.8% dan jawaban yang paling rendah adalah jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden atau sebesar 2.0%. Berdasarkan dengan tanggapan 51 responden, sebagian besar menyatakan antara rekan kerja memiliki hubungan yang

harmonis. Hal ini terlihat pada observasi peneliti dilapangann baik antar teman kerja tampa dan juga lagi berbagi cerita yang menghangakan suasana.

Tabel 4.15: Pegawai Disdukcapil Mamuju Bekerja Sama Dalam Mengerjakan Tugas

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | tidak setuju | 4 | 7.8 | 7.8 | 7.8 |
| | kurang setuju | 12 | 23.5 | 23.5 | 31.4 |
| | Setuju | 24 | 47.1 | 47.1 | 78.4 |
| | sangat setuju | 11 | 21.6 | 21.6 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Pada tabel diatas dapat di ketahui bahwa jawabaan mengenai pernyataan pegawai Disdukcapil Mamuju bekerja sama dalam mengerjakan tugas, didominasi dengan jawaban sangat setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 24 responden atau sebesar 47.1% dan jawaban sangat setuju sebesar 11 orang responden memilih atau sama dengan 21.6%, selanjutnya jawaban kurang setuju dengan perolehan 12 orang responden memilih jawaban tersebut atau sama dengan 23.5%%, dan jawaban terendah adalah jawaban tidak setuju dimana memperoleh tanggapan sebanyak 4 responden atau sebesar 7.8%.

Sesuai dengan tanggapan 51 responden, sebagian besar menyatakan bahwa mereka sering melakukan kerja sam dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga terlihat pada observasi peneliti dilapangan pegawai mengerjakan tugas secara bersama-sama. Berdasarkan hasil analisis data pada pernyataan dalam indikator keadaan lingkungan sosial pada variabel iklim organisasi dapat disimpulkan pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16 : Indikator Keadaan Lingkungan Sosial.

| PERNYATAAN | STS (%) | TS (%) | KS (%) | S (%) | SS (%) | JUMLAH (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| P 1 | - | - | 21.6 | 56.9 | 21.6 | 100 |
| P 2 | - | 2.0 | 27.5 | 60.8 | 9.8 | 100 |
| P 3 | - | 7.8 | 23.5 | 47.1 | 21.6 | 100 |
| **Rata-Rata (%)** | **-** | **3.2** | **24.2** | **54.9** | **17.6** | **100** |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018*

Berdasarkan Berdasarkan data tabel diatas maka indikator Indikator keadaan lingkungan sosial dengan tiga item pernyataan penilaian rata-rata dari 51 responden yaitu 17.6% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 54.9% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 24.2% responden yang memberikan penilaian kurang setuju (KR), 3.2% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS) dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap Indikator keadaan lingkungan sosial di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator Indikator keadaan lingkungan sosial dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 54.9% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 3.2% responden

memberikan penilaian tidak setuju. Indikator ini menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 72.5% responden. Penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator dari jawaban setuju dan sangat setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 27.4% yang diperoleh dari penilaian responden kurang setuju dan tidak setuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator Indikator keadaan lingkungan sosial berada pada tingkat penilaian baik. Hal ini juga di tunjukan pada pengamatan peneliti dilapangan bahwa aparat birokrasi di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten mamuju memiliki hubungan baik antara pimpinan dengan bawahan dan juga antar pegawai memiliki hubungan yang positif.

i. Pelaksanaan sistem manajemen

Sistem manajemen adalah pola proses pelaksanaan manajemen organisasi. Sistem manajemen dalam penelitian ini adalah bagian dari indikator dalam variabel iklim organisasi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju. Maka untuk mengetahui indikator keadaan pelaksanaan sistem manajemen diukur melalui sub indikator dalam tiga pernyataan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari ke 51 responden terhadap sub indikator ini dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.17 : Standar Kerja Lembaga Yang Tidak Memberatkan.

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | kurang setuju | 16 | 31.4 | 31.4 | 31.4 |
| | Setuju | 28 | 54.9 | 54.9 | 86.3 |
| | sangat setuju | 7 | 13.7 | 13.7 | 100.0 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan standar kerja lembaga yang tidak memberatkan, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 28 responden atau sebesar 54.9% dan jawaban yang terendah adalah jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 7 responden atau sebesar 13.7%.

Berdasarkan 51 responden, sebagian besar menyatakan bahwa Standar kerja lembaga sudah sesuai dengan yang ada pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan dengan melihat kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai dan juga tentang tupoksi masing-masing sangat baik.

Tabel 4.18 : Pegawai Disdukcapil Mamuju Menjalankan Standar Kerja Tampa Mengeluh.

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | tidak sesuai standar | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | kurang sesuai standar | 8 | 15.7 | 15.7 | 17.6 |
| | sesuai standar | 29 | 56.9 | 56.9 | 74.5 |
| | sangat sesuai standar | 13 | 25.5 | 25.5 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan pegawai Disdukcapil Mamuju menjalankan Standar kerja tanpa mengeluh, didominasi dengan jawaban sesuai standar dengan memperoleh tanggapan sebanyak 29 responden atau sebesar 56.9% dan jawaban yang terendah adalah jawaban tidak sesuai standar yaitu sebanyak 1 responden atau sebesar 2.0%.

Berdasarkan 51 responden, sebagian besar menyatakan bahwa Standar kerja lembaga sudah sesuai dengan yang ada pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan dengan melihat kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai dan juga tentang tupoksi masing-masing sangat baik.

Tabel 4.19: Proses pengambilan keputusan Secara Musyawarah.

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | tidak setuju | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | kursng setuju | 14 | 27.5 | 27.5 | 29.4 |
| | Setuju | 30 | 58.8 | 58.8 | 88.2 |
| | sangat setuju | 6 | 11.8 | 11.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa jawabaan mengenai pernyataan proses pengambilan keputusan secara musyawarah, didominasi

dengan jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 30 responden atau sebesar 58.8% sementara jawaban terendah tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2.0%.

Sesuai dengan tanggapan 51 responden, sebagian besar menyatakan bahwa proses pengambilan keputusan pada kantor Dinas Catatan Sipil Kabupaten Mamuju baik. Hal ini juga terlihat pada observasi peneliti dilapangan melihat cara pimpinan memperlakukan dan bertanya dengan sopan, baik dan ramah kepada bawahan.

Tabel 4.20: Penempatan Dan Pembagian Tugas Pada Disdukcapil Mamuju Sesuai Kemampuan Karyawan.

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | tidak setuju | 3 | 5.9 | 5.9 | 5.9 |
| | kurang setuju | 13 | 25.5 | 25.5 | 31.4 |
| | Setuju | 23 | 45.1 | 45.1 | 76.5 |
| | sangat setuju | 12 | 23.5 | 23.5 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa penempatan dan pembagian tugas pada Disdukcapil Mamuju sesuai kemampuan karyawan. jawaban yang paling tinggi adalah jawaban sangat setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 23 responden atau sebesar 45.1% dan jawaban paling rendah adalah jawaban tidak setuju dimana memperoleh tanggapan sebanayak 3 responden atau sebesar 5.9%.

Berdasarkan 51 responden, sebagian besar menyatakan bahwa Penempatan dan pembagian tugas setiap karyawan sudah sesuai dengan melihat jawaban setuju. Berdasar pengamatan peneliti dilapangan bahwa

menempatkan pegawai pada keahlian masing-masing sehingga para pegawai tidak terlalu kesusahan dalam menyelesaikan tugas yang akan dilaksanakan.

Berdasarkan hasil analisis data pada pernyataan diatas dalam indikator pelaksanaan sistem manajemen pada variabel iklim organisasi dapat disimpulkan pada tabel 4.21 sebagai berikut:

Tabel 4.21 : Indikator Pelaksanaan Sistem Manajemen.

| PERNYATAAN | STS (%) | TS (%) | KS (%) | S (%) | SS (%) | JUMLAH (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| P 1 | - | - | 31.4 | 54.9 | 13.7 | 100 |
| P 2 | - | 2.0 | 15.7 | 56.9 | 25.5 | 100 |
| P 3 | - | 2.0 | 27.5 | 58.8 | 11.8 | 100 |
| P 4 | - | 5.9 | 25.5 | 45.1 | 23.5 | 100 |
| **Rata-Rata (%)** | **-** | **2.5** | **25** | **53.9** | **18.6** | **100** |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan data tabel 4.20 diatas maka indikator pelaksanaan sistem manajemen dengan tiga item pernyataan penilaian rata-rata dari 51 responden yaitu 18.6% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 53.9% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 25% responden yang memberikan penilaian kurang setuju (KS), 2.5% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS) dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap pelaksanaan sistem manajemen di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator pelaksanaan sistem manajemen dapat dilihat memiliki penilaian sangat baik sebesar 72.5%

responden, diperoleh dari hasil analisis indikator pelaksanaan sistem manajemen 53.9% responden setuju dan 18.6% responden sangat setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 27.5% yang diperoleh dari penilaian sebesar 25% responden kurang setuju, dan 2.5% responden tidak setuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator pelaksanaan sistem manajemen berada pada tingkat penilaian sangat baik. Hal ini di dukung pada observasi awal peneliti dimana pada kondisi keadaan kantor terlihat keteraturan dari penyusunan dan pembagian tempat setiap bidang. Dan saat melakukan pelayanan para pegawai terlihat tidak kesusahan dan profesional

j. Konsumen yang dilayani

Konsumen yang dilayani merupakan kepada siapa yang ditujuan pelayana tersebut. Artinya para pegawai dalam mengerjakan sesuatu atau menjalankan tugasnya kepada siapa tugas tersebut di tujukan. Pada Kantor Dinas Catatan Sipil konsumen yang dilayani adalah seluruh masyarakat yang membutuhkan berkas-berkas kependudukan ( KTP, KK, akta kelahiran, dan sebagainya). Maka untuk mengetahui indikator konsumen yang dilayani diukur melalui sub indikator dalam tiga pernyataan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari ke 51 responden terhadap sub indikator ini dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.22: Tidak Mendahulukan Kenalan atau Keluarga Dalam Pelayanan.

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | tidak setuju | 4 | 7.8 | 7.8 | 7.8 |
| | kurang setuju | 12 | 23.5 | 23.5 | 31.4 |
| | Setuju | 23 | 45.1 | 45.1 | 76.5 |
| | sangat tidak setuju | 12 | 23.5 | 23.5 | 100.0 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan tidak mendahulukan kenalan atau keluarga dalam pelayanan didominasi jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak masing-masing 23 responden atau sebesar 45.1% dan jawaban yang terendah adalah jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 4 responden atau sebesar 7.8%.

Berdasarkan 51 responden, sebagian besar menyatakan bahwa Adanya hubungan kekeluargaan antara konsumen dan karyawan tidak memberikan pengaruh pada kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan dengan melihat kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai dan juga tentang profesional masing-masing sangat baik, dalam pelayanan menggunakan nomor antrian dan akan dilayani sesuai dengan nomor antrian tersebut.

Tabel 4.23: Pegawai Memberikan Pelayanan Yang Sama Kepada Masyarakat.

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | kurang setuju | 15 | 29.4 | 29.4 | 29.4 |
| | Setuju | 30 | 58.8 | 58.8 | 88.2 |
| | sangat setuju | 6 | 11.8 | 11.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa jawabaan mengenai pernyataan pegawai memberkan pelayanan yang sama kepada masyarakat, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak

30 responden atau sebesar 58.8% sementara jawaban terendah sangat setuju sebanyak 6 responden atau 11.8%.

Berdasar dengan tanggapan 51 responden, dengan jawaban responden menunjukkan bahwa Tidak adanya hubungan antar konsumen untuk mendapatkan pelayanan yang baik, karena para pegawai dalam memberikan pelayanan dan mengerjakan tugasnya sesuai dengan atuan dan ketentuan pada kantor Dinas Catatan Sipil Kabupaten Mamuju. Hal ini juga terlihat pada observasi peneliti dilapangan melihat cara para pegawai dalam memperlakukan masyarakat dan juga saat mengerjakan tugasnya.

Tabel 4.24: Pegawai Tidak Mendahulukan Orang Yang Memiliki Jabatan Tertentu.

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | tidak setuju | 5 | 9.8 | 9.8 | 9.8 |
| | kurang setuju | 13 | 25.5 | 25.5 | 35.3 |
| | Setuju | 24 | 47.1 | 47.1 | 82.4 |
| | sangat setuju | 9 | 17.6 | 17.6 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa pernyataan pegawai tidak mendahulukan orang yang memiliki jabatan tertentu memperoleh jawaban yang paling tinggi adalah jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 24 responden atau sebesar 47.1% dan jawaban paling rendah adalah jawaban tidak setuju dimana memperoleh tanggapan sebanayak 5 responden atau sebesar 9.8%.

Berdasarkan 51 responden, sebagian besar menyatakan bahwa Konsumen yang memiliki jabatan tertentu tidak menjadi alasan untuk membeda-bedakan dalam pelayanan dan juga mengganggu keprofesionalan para pegawai. Berdasar pengamatan peneliti dilapangan melihat saat mengantri banyak juga yang mengenakan pakaian dinas dan juga pakaian biasa, bersama-sama menunggu nomor antrian disebutkan,

Berdasarkan hasil analisis data pada pernyataan diatas dalam indikator Konsumen yang memiliki jabatan tertentu pada variabel iklim organisasi dapat disimpulkan pada tabel 4.25 sebagai berikut:

Tabel 4.25 : Indikator Konsumen Yang Dilayani.

| PERNYATAAN | STS (%) | TS (%) | KS (%) | S (%) | SS (%) | JUMLAH (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| P 1 | - | 7.8 | 23.5 | 45.1 | 23.5 | 100 |
| P 2 | - | - | 29.4 | 58.8 | 11.8 | 100 |
| P 3 | - | 9.8 | 25.5 | 47.1 | 17.6 | 100 |
| **Rata-Rata (%)** | **-** | **5.9** | **26.1** | **50.3** | **17.7** | **100** |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan data tabel 4.25 diatas maka indikator Konsumen yang dilayani dengan tiga item pernyataan penilaian rata-rata dari 51 responden yaitu 17.7% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 50.3% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 26.1% responden yang memberikan penilaian kurang setuju (KS), 5.9% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS) dan 0% responden yang memberikan penilaian

sangat tidak setuju (STS) terhadap Konsumen yang dilayani di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator Konsumen yang dilayani dapat dilihat memiliki penilaian cukup baik sebesar 68 % responden, diperoleh dari hasil analisis indikator Konsumen yang dilayani 50.3% responden setuju dan 17.7% responden sangat setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 32% yang diperoleh dari penilaian sebesar 26.1% responden kurang setuju, dan 5.9% responden tidak setuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator Konsumen yang dilayani berada pada tingkat penilaian sangat baik. Hal ini di dukung pada observasi awal dan akhir peneliti dimana keadaan saat memberikan pelayanan para pegawai tidak mementingkan keluarga ataupun para konsumenn yang memiliki jabatan tertentu mereka tetap bekerja sesuai dengan atkantor tran yang ada sehingga dalam mengerjakan tugas juga mereka berusaha agar kinerja mereka memuaskan dan tidak ada keluhan dari masyarakat terbukti dengan dibentuknya suatu bidang inovasi pelayanan di kantor tersebut.

k. Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi

Merupakan keadaan diri secara jasmani. Sedangkan kondisi kejiwaan ialah keadaan diri dari segi rohani. Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi dalam penelitian ini adalah bagian dari indikator dalam variabel iklim organisasi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju. Maka untuk mengetahui indikator kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi diukur

melalui sub indikator dalam tiga pernyataan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari ke 51 responden terhadap sub indikator ini dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.26: Saat Melakukan Pekerjaan Tidak Merasa Lelah.

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | kurang setuju | 16 | 31.4 | 31.4 | 31.4 |
| | Setuju | 28 | 54.9 | 54.9 | 86.3 |
| | sangat setuju | 7 | 13.7 | 13.7 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Pada tabel diatas dapat di ketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan Saat melakukan pekerjaan tidak merasa lelah, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 28 responden atau sebesar 54.9%, kemudian diikuti jawaban kurang setuju sebanyak 11 responden atau sama dengan 31.4%, dan jawaban pada pertanyaan ini yang terendah adalah jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 7 responden atau sebesar 13.7%.

Berdasarkan 51 responden, sebagian besar menyatakan bahwa Saat melakukan pekerjaan tidak merasa lelah. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan dengan melihat kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai dan juga tentang tupoksi masing-masing sangat baik dan juga tidak berhenti bekerja sebelum pekerjaannya selesai meskipun terkadang ada beberapa yang terlihat santai dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut

Tabel 4.27 **:** Pegawai Puas Dengan Hasil Kinerjanya

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | tidak puas | 4 | 7.8 | 7.8 | 7.8 |
| | kurang puas | 12 | 23.5 | 23.5 | 31.4 |
| | Puas | 22 | 43.1 | 43.1 | 74.5 |
| | Sangat puas | 13 | 25.5 | 25.5 | 100.0 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa jawabaan mengenai pernyataan pegawai puas dengan hasil kinerjanya, didominasi dengan jawaban puas dengan memperoleh tanggapan sebanyak 22 responden atau sebesar 43.1% sementara jawaban terendah tidak puas sebanyak 4 responden atau 7.8%.

Sesuai dengan tanggapan 51 responden, sebagian besar menyatakan bahwa puas hasil kenerjanya. Hal ini juga terlihat pada observasi peneliti dilapangan melihat cara para pegawai dalam meyelesaikan tugasnya dengan baik dan terlihat yakin jika dirinya dapat meyelesaikan pekerjaan tersebut.

Tabel 4.28 : Saat Mendapat Teguran Menerima Dengan Lapang.

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | tidak setuju | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | kurang setuju | 15 | 29.4 | 29.4 | 31.4 |
| | Setuju | 31 | 60.8 | 60.8 | 92.2 |
| | sangat setuju | 4 | 7.8 | 7.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa pernyataan Saat mendapat teguran menerima dengan lapang jawaban yang paling tinggi adalah jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 31 responden atau sebesar 60.8% dan jawaban paling rendah adalah jawaban tidak setuju dimana memperoleh tanggapan sebanayak 1 responden atau sebesar 2%.

Berdasarkan 51 responden, sebagian besar menyatakan bahwa Saat mendapat teguran menerima dengan lapang dengan melihat jawaban setuju.

Berdasar pengamatan peneliti dilapangan para pegawai memerima teguran dengan lapang bahkan ada beberapa karyawan yang akan minta dikritik baik dari atasan dan juga rekan kerja.

Berdasarkan hasil analisis data pada pernyataan diatas dalam indikator Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi pada variabel iklim organisasi dapat disimpulkan pada tabel 4.29 sebagai berikut:

Tabel 4.29 : Kondisi Fisik Dan Kejiwaan Anggota Organisasi.

| PERNYATAAN | STS (%) | TS (%) | KS (%) | S (%) | SS (%) | JUMLAH (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| P 1 | - | | 31.4 | 54.9 | 13.7 | 100 |
| P 2 | - | 7.8 | 23.5 | 43.1 | 25.5 | 100 |
| P 3 | - | 2.0 | 29.4 | 60.8 | 7.8 | 100 |
| **Rata-Rata (%)** | **-** | **3.3** | **28.1** | **52.9** | **15.7** | **100** |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan data tabel 4.29 diatas maka indikator Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi dengan tiga item pernyataan penilaian rata-rata dari 51 responden yaitu 15.7% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 52.9% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 28.1% responden yang memberikan penilaian kurang setuju (KS), 3.3% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS) dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi dapat dilihat memiliki penilaian cukup baik sebesar 68.6% responden, diperoleh dari hasil analisis indikator kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi 52.9% responden setuju dan 15.7% responden sangat setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 31.4% yang diperoleh dari penilaian sebesar 28.1% responden kurang setuju, dan 3.3% responden tidak setuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi berada pada tingkat penilaian sangat baik. Hal ini di dukung pada observasi peneliti dimana pada kondisi keadaan kantor para pegawai terlihat mudah dan tidak memiliki beban dan tidak memiliki kendala dalam menyelesaikan tugas yang telah di kerjakannya

l. Budya organisasi

Budya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang diterapkan dalam suatu lembaga yang menjadi kebiasaan dari lembaga tersebut. Budya organisasi dalam penelitian ini adalah bagian dari indikator dalam variabel iklim organisasi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju. Maka untuk mengetahui indikator budya organisasi diukur melalui sub indikator dalam tiga pernyataan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari ke 51 responden terhadap sub indikator ini dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.30 : Memakai Pakaian Dinas kewajiban Setiap pegawai.

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | sangat tidak setuju | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | tidak setuju | 3 | 5.9 | 5.9 | 7.8 |
| | kurang setuju | 14 | 27.5 | 27.5 | 35.3 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Setuju | 19 | 37.3 | 37.3 | 72.5 |
| | sangat setuju | 14 | 27.5 | 27.5 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan memakai pakaian dinas yang ditetapkan setiap jam kerja memiliki beragam jawaban dari setiap responden yang mana didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 19 responden atau sebesar 37.3%, kemudian diikuti oleh jawaban sangat setuju sebanyak 14 responden atau 27.5% dan jawaban kurang setuju sebanyak 14 responden atau 27.5%, selanjutnya jawaban tidak setuju sebanyak 3 responden atau sekitar 5.9%, sedangkan jawaban yang terendah adalah jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden atau sebesar 2.0%.

Berdasarkan 51 responden, sebagian besar menyatakan setuju bahwa memakai pakaian dinas yang ditetapkan setiap jam kerja. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan dengan melihat para pegawai yang datang kekantor menggunakan pakaian dinas dan juga pakaian batik untuk waktu tertentu.

Tabel 4.31 : Memakai Pakaian Dinas Yang Ditetapkan Setiap Jam Kerja.

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | tidak setuju | 3 | 5.9 | 5.9 | 5.9 |
| | kurang setuju | 13 | 25.5 | 25.5 | 31.4 |
| | Setuju | 22 | 43.1 | 43.1 | 74.5 |
| | sangat setuju | 13 | 25.5 | 25.5 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan memakai pakaian dinas yang ditetapkan setiap jam kerja mendapat

beragam jawaban dari setiap responden yang mana didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 22 responden atau sebesar 43.1%, kemudian diikuti oleh jawaban sangat setuju sebanyak 13 responden atau 25.5% dan jawaban kurang setuju sebanyak 13 responden atau 25.5%, sedangkan jawaban yang terendah adalah jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 3 responden atau sebesar 5.9%.

Berdasarkan 51 responden, sebagian besar menyatakan setuju bahwa memakai pakaian dinas yang ditetapkan setiap jam kerja. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan dengan melihat para pegawai yang datang kekantor menggunakan pakaian dinas dan juga pakaian batik untuk waktu tertentu. Meskipun masih ada juga dari beberapa responden menanggapi bahwa memakai pakaian dinas saat jam kerja tidak perlu.

Tabel 4.32 : Pegawai Disdukcapil Mamuju Selalu Tersenyum Ramah Dalam Melayani.

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | tidak setuju | 3 | 5.9 | 5.9 | 5.9 |
| | kurang setuju | 13 | 25.5 | 25.5 | 31.4 |
| | Setuju | 23 | 45.1 | 45.1 | 76.5 |
| | sangat setuju | 12 | 23.5 | 23.5 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa jawabaan mengenai pernyataan pegawai Disdukcapil Mamuju selalu tersenyum ramah dalam melayani, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 23 responden atau sebesar 45.1%, kemudian jawaban sangat setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 23.5%, kemudian kurang setuju 13

responden atau sebesar 25.5, sementara jawaban terendah tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5.9%.

Sesuai dengan tanggapan 51 responden, sebagian besar menyatakan bahwa Mengaplikasikan senyum sapa salam yang ramah dalam melayani dalam mengerjakan tugas. Hal ini juga terlihat pada observasi peneliti dilapangan melihat cara para pegawai dalam memperlakukan masyarakat yang akan mengurus keperluan mereka, para pegawai memberikan perlakukan yang rama, menyapa dengan senyum ramah dan juga terhadap teman kerja jika bertemu saling bertegur sapa dan saling berbagi senyuman.

Tabel 4.33 : Menghilangkan Pungli Dalam Pelayanan

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | kurang setuju | 15 | 29.4 | 29.4 | 29.4 |
| | Setuju | 32 | 62.7 | 62.7 | 92.2 |
| | sangat setuju | 4 | 7.8 | 7.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa pernyataan menghilangkan pungli dalam pelayanan jawaban yang paling tinggi adalah jawaban sangat setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 32 responden atau sebesar 62.7% dan jawaban paling rendah adalah jawaban sangat setuju dimana memperoleh tanggapan sebanayak 4 responden atau sebesar 7.8%.

Berdasarkan 51 responden, sebagian besar setuju bahwa menghilangkan pungli dalam pelayanan. Berdasar pengamatan peneliti dilapangan terlihat pamplet-pamplet di tempat mengantri kalimat pelayanan gratis, bahkan kantor capil juga menyediakan tempat untuk pengaduan khusus pungli.

Berdasarkan hasil analisis data pada pernyataan diatas dalam indikator Budaya organisasi pada variabel iklim organisasi dapat disimpulkan pada tabel 4.34 sebagai berikut:

Tabel 4.34 : Indikator Budaya Organisasi .

| PERNYATAAN | STS (%) | TS (%) | KS (%) | S (%) | SS (%) | JUMLAH (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| P 1 | 2.0 | 5.9 | 27.5 | 37.3 | 27.5 | 100 |
| P 2 | - | 5.9 | 25.5 | 43.1 | 25.5 | 100 |
| P 3 | - | 5.9 | 25.5 | 45.1 | 23.5 | 100 |
| P 4 | | | 29.4 | 62.7 | 7.8 | |
| **Rata-Rata (%)** | **0.5** | **4.4** | **26.9** | **47.1** | **21.1** | **100** |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan data tabel 4.34 diatas maka indikat budaya organisasi dengan tiga item pernyataan penilaian rata-rata dari 51 responden yaitu 21.1% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 47.1% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 26.9% responden yang memberikan penilaian kurang setuju (KS), 4.4% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS) dan 0.5% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator budaya organisasi memiliki penilaian cukup baik sebesar 68.2% responden, diperoleh dari hasil analisis indikator budaya organisasi 47.1% responden setuju dan 21.1% responden sangat setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 31.8% yang diperoleh dari penilaian sebesar 26.9% responden kurang setuju, dan 4.4% responden tidak setuju, serta 0.5% responden sangat

tidak setuju. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator budaya organisasi berada pada tingkat penilaian baik.

Berdasakan hasil analisis data pada keenam indikator variabel tentang Iklim Organisasi (X) dapat disimpulkan pada tabel berikut:

Tabel 4.35 : Tanggapan Responden tentang Iklim Organisasi (X).

| Pertanyaan | Jawaban Responden | | | | | | | | | | Skor |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | STS | | TS | | KS | | S | | SS | | |
| | ∑ | % | ∑ | % | ∑ | % | ∑ | % | ∑ | % | |
| **P 1** | - | - | - | - | 16 | 31.4 | 28 | 54.9 | 7 | 13.7 | **190** |
| **P 2** | - | - | 1 | 2.0 | 14 | 27.5 | 30 | 58.8 | 6 | 11.8 | **223** |
| **P 3** | - | - | - | - | 17 | 33.3 | 29 | 56.9 | 5 | 9.8 | **189** |
| **P 4** | - | - | - | - | 11 | 21.6 | 29 | 56.9 | 11 | 21.6 | **197** |
| **P 5** | - | - | 1 | 2.0 | 14 | 27.5 | 31 | 60.8 | 5 | 9.8 | **190** |
| **P 6** | - | - | 4 | 7.8 | 12 | 23.5 | 24 | 47.1 | 11 | 21.6 | **185** |
| **P 7** | - | - | - | - | 16 | 31.4 | 28 | 54.9 | 7 | 13.7 | **202** |
| **P 8** | - | - | 1 | 2.0 | 8 | 15.7 | 29 | 56.9 | 13 | 25.5 | **204** |
| **P 9** | - | - | 1 | 2.0 | 14 | 27.5 | 30 | 58.8 | 6 | 11.8 | **223** |
| **P 10** | - | - | 3 | 5.9 | 13 | 25.5 | 23 | 45.1 | 12 | 23.5 | **186** |
| **P 11** | - | - | 4 | 7.8 | 12 | 23.5 | 23 | 45.1 | 12 | 23.5 | **187** |
| **P 12** | - | - | - | - | 15 | 29.4 | 30 | 58.8 | 6 | 11.8 | **191** |
| **P 13** | - | - | 5 | 9.8 | 13 | 25.5 | 24 | 47.1 | 9 | 17.6 | **202** |
| **P 14** | - | - | - | - | 16 | 31.4 | 28 | 54.9 | 7 | 13.7 | **223** |
| **P 15** | - | - | 4 | 7.8 | 12 | 23.5 | 22 | 43.1 | 13 | 25.5 | **184** |
| **P 16** | - | - | 1 | 2.0 | 15 | 29.4 | 31 | 60.8 | 4 | 7.8 | **189** |
| **P 17** | 1 | 2.0 | 3 | 5.9 | 14 | 27.5 | 19 | 37.3 | 14 | 27.5 | **185** |
| **P 18** | - | - | 3 | 5.9 | 13 | 25.5 | 22 | 43.1 | 13 | 25.5 | **183** |
| **P 19** | - | - | 3 | 5.9 | 13 | 25.5 | 23 | 45.1 | 12 | 23.5 | **223** |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **P 20** | - | - | - | - | 15 | 29.4 | 32 | 62.7 | 4 | 7.8 | **191** |
| | | | | | | **Total Skor** | | | | | **4.022** |
| | | | | | | **Rata-Rata** | | | | | **201.1** |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Pada tabel 4.35 diatas, tanggapan responden tentang iklim organisasi dengan total skor 4.022 atau dengan rata-rata skor 201.1 dari 20 item pernyataan yang didapatkan pada keenam indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1

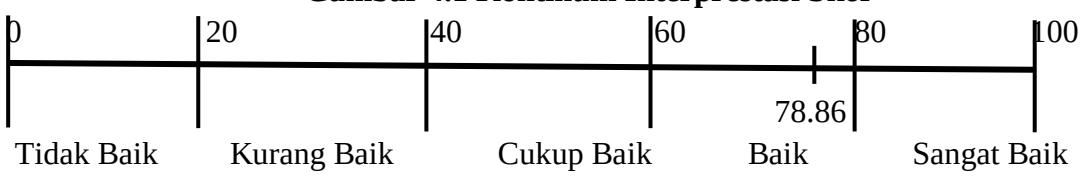
Bila setiap pertanyaan mendapat skor tertinggi yaitu, Skor tertinggi item pernyataan x N x Item pernyataan atau 5 x 51 x 20 = 5.100

Berdasarkan dari hasil penelitian iklim organisasi di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamju diperoleh jumlah skor, perolehan dalam pengumpulan data kuesioner dengan sebanyak 4.022 dari 51 tanggapan responden terhadap iklim organisasi di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju yaitu:

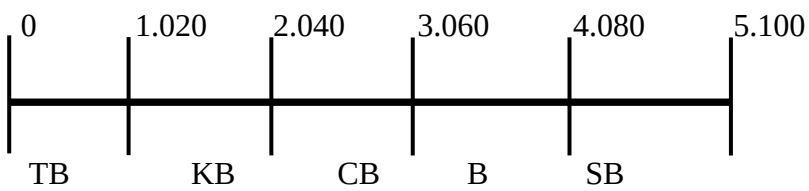
$$\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maximum}} \text{ x } 100\% = \frac{4.022}{5.100} \text{ x } 100\% = 78.86\%$$

Dari hasil penilaian iklim organisasi diperoleh 78.86% yang ditetapkan, hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori (Sugiyono, 2010:110) sebagai berikut :

**Gambar 4.1 Kontinum Interprestasi Skor**



Keterangan Interprestasi Skor
Angka 0%-19% = tidak baik
Angka 20%-39% = kurang baik
Angka 40%-59% = cukup baik
Angka 60%-79% = baik
Angka 80%-100% = sangat baik




**Keterangan:**

| | | |
|---|---|---|
| Tidak Baik (TB) | = 1 | = 1 × 51 × 20 = 1.020 |
| Kurang Baik (KB) | = 2 | = 2 × 51 × 20 = 2.040 |
| Cukup Baik (CB) | = 3 | = 3 × 51 × 20 = 3.060 |
| Baik (B) | = 4 | = 4 × 51 × 20 = 4.080 |
| Sangat Baik (SB) | = 5 | = 5 × 51 × 20 = 5.100 |

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju sebesar 78.86% yang menujukkan bahwa iklim organisasi berada pada penilaian baik. Hal tersebut menunjukan bahwa pada kantor Dinas Catatan Sipil Kabupaten Mamuju masih memiliki iklim organisasi yang baik, hal tersebut di telihat dalam kategori kontinum skor yang berada pada kategori baik yakni 60%-80% sedangkan perolehan nilai persen dari responden sebesar 78.86%, Untuk perolehan skor nilai sangat baik berada pada jumlah 3060-4.080, dan perolehan nilai dari responden 4.022, sehingga secara kesimpulan bahwa variabel iklim organisasi pada kantor Dinas Catatan Sipil Kabupaten Mamuju baik.

2. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

*Organizational citizenship behaviour* (OCB) (Y) adalah tindakan positif yang ditampilkan seseorang dalam suatu lembaga melebihi dari yang diharapkan lembaga tersebut, yang memberikan dampak positif. Setelah keseluruhan data yang diperoleh dalam penelitian diuraikan, maka tahap selanjutnya dilakukan analisis data tentang variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) . Adapun indikator pada variabel tersebut adalah sebagai berikut:

a. *Altruism* (mementingkan orang lain)

Perilaku membantu orang lain secara sukarela dan bukan merupakan tugas dan kewajibannya. *Altruism* adalah bagian dari indikator dalam variabel *Organizational citizenship behaviour* (OCB) dalam penelitian di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju. Maka untuk mengetahui indikator *Altruism* diukur melalui sub indikator dalam 4 pernyataan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari ke 51 responden terhadap sub indikator ini dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 4.34 sampai 4.36 sebagai berikut.

Tabel 4.36; Membantu Pekerjaan Berat Karyawan Yang Lain.

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | Kurang Setuju | 16 | 31.4 | 31.4 | 33.3 |
| | Setuju | 30 | 58.8 | 58.8 | 92.2 |
| | Sangat Setuju | 4 | 7.8 | 7.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan membantu pekerjaan berat karyawan yang lain, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 30

responden atau sebesar 58.8% dan jawaban yang terendah adalah jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 1 responden atau sebesar 2.0%.

Berdasarkan 51 responden, sebagian besar menyatakan bahwa membantu pekerjaan berat karyawan yang lain setuju. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan dimana para pegawai saling bertegur dan juga terlihat akrab dalam mengerjakan tugas, dan juga kesedian pegawai lain dalam membantu pegawai yang lain.

Tabel 4.37 : Membantu Saat Orientasi Karyawan Baru.

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Kurang Setuju | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | Setuju | 30 | 58.8 | 58.8 | 60.8 |
| | Sangat Setuju | 20 | 39.2 | 39.2 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa jawabaan mengenai pernyataan membantu saat orientasi karyawan baru, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 30 responden atau sebesar 58,8% sementara jawaban kurang setuju sebanyak 1 responden atau 2.0%.

Sesuai dengan tanggapan 51 responden, sebagian besar menyatakan bahwa membantu saat orientasi karyawan baru pada kantor Dinas Catatan Sipil Kabupaten Mamuju setuju. Hal ini juga terlihat pada observasi peneliti dilapangan para karyawan yang bersikap ramah dan saat menyambuk dan menjelaskan kepada anak-anak yang masih magan dan juga keterangan dari

beberapa pegawai saat baru bergabung pada kantor tersebut, senior yang lebih tua menjelaskan tentang bagaimana kantor tersebut.

Tabel 4.38; Memberikan Informasi Kepada Karyawan Baru Tentang Tugasnya.

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Tidak informatif | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | Kurang informatif | 17 | 33.3 | 33.3 | 35.3 |
| | Informatif | 29 | 56.9 | 56.9 | 92.2 |
| | Sangat informatif | 4 | 7.8 | 7.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa memberikan informasi kepada karyawan baru tentang tugasnya jawaban yang paling tinggi adalah jawaban informatif dengan memperoleh tanggapan sebanyak 29 responden atau sebesar 56,9% dan jawaban paling rendah adalah jawaban kurang informatif dimana memperoleh tanggapan sebanayak 1 responden atau sebesar 2.0%.

Berdasarkan 51 responden, sebagian besar menyatakan bahwa memberikan informasi kepada karyawan baru tentang tugasnya dilakukan di lokasi penelitian dengan melihat jawaban setuju dari responden. Berdasar pengamatan peneliti dilapangan bahwa pegawai memberikan pemahaman kepada rekan kerja mengenai tugas yang di embangnya jika merasa kesulitan.

Tabel 4.39 :Menjelaskan Tentang Informasi Kepada Rekan Kerja Meskipun Tidak Ditanya.

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Tidak informatif | 2 | 3.9 | 3.9 | 3.9 |
| | Kurang inforrmatif | 13 | 25.5 | 25.5 | 29.4 |
| | Informatif | 26 | 51.0 | 51.0 | 80.4 |
| | Sangat informatif | 10 | 19.6 | 19.6 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa menjelaskan tentang informasi kepada rekan kerja meskipun tidak ditanya jawaban yang paling tinggi adalah jawaban informatif dengan memperoleh tanggapan sebanyak 26 responden atau sebesar 51,0% dan jawaban paling rendah adalah jawaban kurang informatif dimana memperoleh tanggapan sebanayak 2 responden atau sebesar 3.9%.

Berdasarkan 51 responden, sebagian besar menyatakan bahwa Menjelaskan tentang informasi kepada rekan kerja meskipun tidak ditanya telah dilakukan oleh para pegawai dengan melihat jawaban setuju dari responden. Berdasar pengamatan peneliti dilapangan bahwa pegawai memberikan pemahaman kepada rekan kerja mengenai tugas yang di embangnya jika merasa kesulitan.

Berdasarkan hasil analisis data pada pernyataan diatas dalam indikator *Altruism* (mementingkan orang lain) pada variabel *Organizational citizenship behaviour* (OCB) dapat disimpulkan pada tabel 4.38 sebagai berikut:

Tabel 4.40 : Indikator Keadaan Lingkungan Fisik.

| PERNYATAAN | STS (%) | TS (%) | KS (%) | S (%) | SS (%) | JUMLAH (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| P 1 | - | 3.9 | 25.5 | 51.0 | 19.6 | 100 |
| P 2 | - | 2.0 | 33.3 | 56.9 | 7.8 | 100 |
| P 3 | - | - | 2.0 | 58.8 | 39.2 | 100 |
| P 4 | - | 2.0 | 31.4 | 58.8 | 7.8 | 100 |
| **Rata-Rata (%)** | **-** | **1.9** | **23** | **56.4** | **18.7** | **100** |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan data tabel 4.40 diatas maka indikator *Altruism* (mementingkan orang lain) dengan empat item pernyataan penilaian rata-rata dari 51 responden yaitu 18.7% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 56.4% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 23% responden yang memberikan penilaian kurang setuju (KS), 1.9% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS) dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap indikator *Altruism* di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator *Altruism* dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 56.4% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 1.9% responden memberikan penilaian tidak setuju. Menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 75.1% responden, diperoleh dari hasil analisis indikator *Altruism* (mementingkan orang lain) sebesar 56.4% responden setuju dan 18.7% responden sangat setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik

sebesar 24.9% yang diperoleh dari penilaian sebesar 23% responden Ragu-ragu, 1.9% responden tidak setuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator *Altruism* (mementingkan orang lain) berada pada tingkat penilaian sangat baik. Hal ini di dukung pada observasi awal hingga akhir peneliti dimana pada kondisi keadaan kantor tersebut terlihat para pegawai yang saling membantu dalam mengerjakan tugas yang akan dilakukan

b. *Sportmanship* (sikap sportif)

*Sportmanship* (sikap sportif) menampakkan suatu toleransi/kerelaan bertahan bekerja dalam organisasi/perusahaan tampa mengeluh tentang keadaan di perusahaan tersebut yang kurang menyenangkan. Perilaku ini memperlihatkan daya toleransi yang besar terhadap lingkungan yang tidak baik. *Sportmanship* (sikap sportif) merupakan indikator dalam variabel *Organizational citizenship behaviour* (OCB) dalam penelitian di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju. Maka untuk mengetahui indikator *Sportmanship* (sikap sportif) diukur melalui sub indikator dalam 4 pernyataan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari ke 51 responden terhadap sub indikator ini dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 4.41 sampai 4.44 sebagai berikut.

Tabel 4.41 : Meluangkan Waktu Pada Hal-Hal Tidak Penting.

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Tidak meluangkan | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | Kurang meluangkan | 15 | 29.4 | 29.4 | 31.4 |
| | meluangkan | 32 | 62.7 | 62.7 | 94.1 |
| | Sangat meluangkan | 3 | 5.9 | 5.9 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan meluangkan waktu pada hal-hal tidak penting, didominasi dengan jawaban meluangkan dengan memperoleh tanggapan sebanyak 32 responden atau sebesar 62.7% dan jawaban yang terendah adalah jawaban tidak meluangkan yaitu sebanyak 1 responden atau sebesar 2.0%.

Berdasarkan 51 responden, sebagian besar menyatakan bahwa meluangkan waktu pada hal-hal tidak penting. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan dimana para pegawai bersediah menghadri suatu kegiatan meskipun tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Tabel 4.42: Ketika Ada Yang Salah Maka Akan Berfokus Pada Hal Tersebut.

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Tidak Setuju | 8 | 15.7 | 15.7 | 15.7 |
| | Kurang Setuju | 11 | 21.6 | 21.6 | 37.3 |
| | Setuju | 24 | 47.1 | 47.1 | 84.3 |
| | Sangat Setuju | 8 | 15.7 | 15.7 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa jawabaan mengenai pernyataan ketika ada yang salah maka akan berfokus pada hal tersebut, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 24 responden atau sebesar 47.1% sementara jawaban tidak setuju sebanyak 8 responden atau 15.7%.

Sesuai dengan tanggapan 51 responden, sebagian besar responden menyatakan bahwa ketika ada yang salah maka akan berfokus pada hal tersebut. Hal ini juga terlihat pada observasi peneliti dilapangan bagaimana

kepekaan sebagia besar karyawan terhadap situasi yang terjadi di ligkungan kantor Dinas Catatan Sipil Mamuju.

Tabel 4.43: Berusaha Mencari Masalah Yang Telah Dilakukan Lembaga.

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Tidak Setuju | 2 | 3.9 | 3.9 | 3.9 |
| | Kurang Setuju | 10 | 19.6 | 19.6 | 23.5 |
| | Setuju | 27 | 52.9 | 52.9 | 76.5 |
| | Sangat Setuju | 12 | 23.5 | 23.5 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa Berusaha mencari masalah yang telah dilakukan lembaga jawaban yang paling tinggi adalah jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 27 responden atau sebesar 52,9%, selanjutnya tanggapan sebanyak 12 responden atau sebesar 23.5%, kemudian kurang setuju sebanyak 10 responden atau sebesar 19.6% dan jawaban paling rendah adalah jawaban kurang setuju dimana memperoleh tanggapan sebanayak 2 responden atau sebesar 3.9%.

Berdasarkan 51 responden, sebagian besar menyatakan berusaha mencari masalah yang telah dilakukan dilakukan pegawai dengan melihat jawaban setuju dari responden. Berdasar pengamatan peneliti dilapangan bahwa pegawai memberikan pemahaman dan juga menyediakan bidang khusus inovasi pelayanan dan juga menanggapi setiap keluhan masyarakat terhadap pelayanan yang berkaitan dengan kinerja masing-masing

Tabel 4.44 : Meluangkan Waktu Pada Hal-Hal Tidak Penting.

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Tidak meluangkan | 2 | 3.9 | 3.9 | 3.9 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Kurang meluangkan | 9 | 17.6 | 17.6 | 21.6 |
| | Meluangkan | 27 | 52.9 | 52.9 | 74.5 |
| | Sangat meluangkan | 13 | 25.5 | 25.5 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa meluangkan waktu pada hal-hal tidak jawaban yang paling tinggi adalah jawaban meluangkan dengan memperoleh tanggapan sebanyak 27 responden atau sebesar 52,9% dan jawaban paling rendah adalah jawaban kurang meluangkan dimana memperoleh tanggapan sebanayak 2 responden atau sebesar 3.9%.

Berdasarkan 51 responden, sebagian besar menyatakan bahwa Meluangkan waktu pada hal-hal tidak penting telah dilakukan oleh para pegawai dengan melihat jawaban setuju dari responden. Berdasar pengamatan peneliti dilapangan para pegawai akan mengikuti pertemuan-pertemuan yang telah di buat oleh kantor tersebut.

Berdasarkan hasil analisis data pada pernyataan diatas dalam indikator *Sportmanship* (sikap sportif) pada variabel *Organizational citizenship behaviour* (OCB) dapat disimpulkan pada tabel 4.45 sebagai berikut:

Tabel 4.45 : Indikator *Sportmanship* (Sikap Sportif).

| **PERNYATAAN** | **STS** | **TS** | **KS** | **S** | **SS** | **JUMLAH** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **(%)** | **(%)** | **(%)** | **(%)** | **(%)** | **(%)** |
| P 1 | - | 2.0 | 29.4 | 62.7 | 5.9 | 100 |
| P 2 | - | 15.7 | 21.6 | 47.1 | 15.7 | 100 |
| P 3 | - | 3.9 | 19.6 | 52.9 | 23.5 | 100 |
| P 4 | - | 3.9 | 17.6 | 52.9 | 25.5 | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Rata-Rata (%)** | **-** | **6.4** | **22** | **53.9** | **17.7** | **100** |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan data tabel 4.45 diatas maka indikator indikator *Sportmanship* (sikap sportif) dengan empat item pernyataan penilaian rata-rata dari 51 responden yaitu 17.7% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 53.9% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 22% responden yang memberikan penilaian kurang setuju (KS), 6.4% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS) dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap indikator indikator *Sportmanship* (sikap sportif) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator indikator *Sportmanship* (sikap sportif) dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 53.9% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 6.4% responden memberikan penilaian tidak setuju. Menunjukkan bahwa memiliki penilaian baik sebesar 71.6% responden, diperoleh dari hasil analisis indikator indikator *Sportmanship* (sikap sportif) sebesar 53.9% responden setuju dan 17.7% responden sangat setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 28.4% yang diperoleh dari penilaian sebesar 22% responden kurang setuju, 6.4% responden tidak setuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator indikator *Sportmanship* (sikap sportif) berada pada tingkat penilaian baik. Hal ini di dukung pada observasi awal hingga akhir peneliti dimana pada kondisi keadaan kantor dan

juga kinerja para pegawai bagaimana memperlakkan dan menanggapi setiap yang menjadi masukn dan juga bagaimana merespon terhadap keluhan yang di berikan.

c. *Civic virtue* (keramahan).

*Civic virtue* (keramahan) seorang karyawan yang terlibat langsung dalam kegiatan organisasi untuk organisasi leebih baik kedepannya. Berpartisipasi dalam kesadaran sendiri. *Civic virtue* (keramahan) adalah bagian dari indikator dalam variabel *Organizational citizenship behaviour* (OCB) dalam penelitian di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju. Maka untuk mengetahui indikator *Civic virtue* (keramahan) diukur melalui sub indikator dalam 4 pernyataan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari ke 51 responden terhadap sub indikator ini dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 4.44 sampai 4.47 sebagai berikut.

Tabel 4.46 : Menganggap Penting Dan Menghadiri Setiap Pertemuan Meski Tidak wajib.

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Kurang Setuju | 3 | 5.9 | 5.9 | 5.9 |
| | Setuju | 26 | 51.0 | 51.0 | 56.9 |
| | Sangat Setuju | 22 | 43.1 | 43.1 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan menganggap penting dan menghadiri setiap pertemuan meski tidak wajib, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 26 responden atau sebesar 51% dan jawaban yang terendah adalah jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 3 responden atau sebesar 5.9%.

Berdasarkan 51 responden, sebagian besar menyatakan bahwa menganggap penting dan menghadiri setiap pertemuan meski tidak wajib sepakat. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan dimana para pegawai yang menghadiri pertemuan-pertemuan yang diadakan meskipun yang dibahas tidak terlalu berkenaan dengan tugas dari bidangnya.

Tabel 4.47 : Menganggap penting dan menghadiri setiap pertemuan meski tidak penting.

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | Tidak Setuju | 7 | 13.7 | 13.7 | 15.7 |
| | Kurang Setuju | 11 | 21.6 | 21.6 | 37.3 |
| | Setuju | 22 | 43.1 | 43.1 | 80.4 |
| | Sangat Setuju | 10 | 19.6 | 19.6 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa jawabaan mengenai pernyataan menganggap penting dan menghadiri setiap pertemuan meski tidak, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 22 responden atau sebesar 43.1% sementara jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2.0%.

Sesuai dengan tanggapan 51 responden, sebagian besar menyatakan sepakat bahwa menganggap penting dan menghadiri setiap pertemuan meski tidak penting melihat dari jawaban responden yang lebih dominan memilih untuk ikut dalam rapat tersebut. Hal ini juga terlihat dilapangan dimana para pegawai lebih dominan menghadiri pertemuan-pertemuan yang diadakan meskipun yang dibahas tidak terlalu berkenaan dengan tugas dari bidangnya.

Tabel 4.48: Mengerjakan Tugas Yang Dapat Menaikkan Perusahaan Meskipun Tidak Wajib.

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Tidak Setuju | 7 | 13.7 | 13.7 | 13.7 |
| | Kurang Setuju | 13 | 25.5 | 25.5 | 39.2 |
| | Setuju | 21 | 41.2 | 41.2 | 80.4 |
| | Sangat Setuju | 10 | 19.6 | 19.6 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa pernyataan mengerjakan tugas yang dapat menaikkan perusahaan meskipun tidak wajib jawaban yang paling tinggi adalah jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 21 responden atau sebesar 41.7% dan jawaban paling rendah adalah jawaban tidak setuju dimana memperoleh tanggapan sebanayak 7 responden atau sebesar 13.7%.

Berdasarkan 51 responden, sebagian besar menyatakan setuju bahwa mengerjakan tugas yang dapat menaikkan perusahaan meskipun tidak wajib dilakukan oleh para pegawai dengan melihat jawaban setuju dari responden. Berdasar pengamatan peneliti dilapangan bahwa pegawai yang bekerja lebih baik..

Tabel 4.49: Memerhatikan setiap informasi dan catatan yang ada pada lembaga.

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | Kurang Setuju | 16 | 31.4 | 31.4 | 33.3 |
| | Setuju | 29 | 56.9 | 56.9 | 90.2 |
| | Sangat Setuju | 5 | 9.8 | 9.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa memerhatikan setiap informasi dan catatan yang ada pada lembag jawaban yang paling tinggi adalah jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 29 responden atau sebesar 56,9% dan jawaban paling rendah adalah jawaban tidak setuju dimana memperoleh tanggapan sebanayak 1 responden atau sebesar 2.0%.

Berdasarkan 51 responden, sebagian besar menyatakan penting bahwa memerhatikan setiap informasi dan catatan yang ada pada lembaga dilihat jawaban dari responden yang dominan setuju. Berdasar pengamatan peneliti dilapangan bahwa pegawai memerhatikan setiap pemberitahuan atau tulisan-tulisan yang tertempel di sekitar kantor, dan ini dibuktikan saat peneliti bertanya mengenai persyaratan jika ingin mengurus KTP pegawai tersebut menunjukkan tempat terpasangnya informasi tentang persyaratan KTP dengan tepat.

Berdasarkan hasil analisis data pada pernyataan diatas dalam indikator *Civic virtue* (keramahan) pada variabel *Organizational citizenship behaviour* (OCB) dapat disimpulkan pada tabel 4.50 sebagai berikut:

Tabel 4.50 : Indikator *Civic virtue* (keramahan).

| **PERNYATAAN** | **STS (%)** | **TS (%)** | **KS (%)** | **S (%)** | **SS (%)** | **JUMLAH (%)** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| P 1 | - | - | 5.9 | 51.0 | 43.1 | 100 |
| P 2 | 2.0 | 13.7 | 21.6 | 43.1 | 19.6 | 100 |
| P 3 | - | 13.7 | 25.5 | 41.2 | 19.6 | 100 |
| P 4 | - | 2.0 | 31.4 | 56.9 | 9.8 | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Rata-Rata (%)** | **0.5** | **7.35** | **21.1** | **48.05** | **23** | **100** |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan data tabel 4.50 diatas maka indikator *Civic virtue* (keramahan) dengan empat item pernyataan penilaian rata-rata dari 51 responden yaitu 23% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 48.05% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 21.1% responden yang memberikan penilaian kurang setuju (KS), 7.35% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS) dan 0.5% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap indikator *Civic virtue* di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator *Civic virtue* dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 48.05% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 0.5% responden memberikan penilaian sangat tidak setuju. Menunjukkan bahwa memiliki penilaian baik sebesar 71.05% responden, diperoleh dari hasil analisis indikator *Civic virtue* sebesar 48.05% responden setuju dan 23% responden sangat setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 28.95% yang diperoleh dari penilaian sebesar 21.1% responden kurang setuju, 7.35% responden tidak setuju, serta 0.5% responden sangat tidak setuju

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator *Civic* berada pada tingkat penilaian baik dengan meliihat nilai dari jawaban hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada responden. Hal ini di dukung pada observasi awal

hingga akhir peneliti dimana pada kondisi keadaan kantor dan bagaimana cara kinerja para pegawai dalam mengerjakan tugasnya.

d. *Conscientiousness* (berhati-hati)

*Conscientiousness* (berhati-hati) yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi. *Conscientiousness* adalah bagian dari indikator dalam variabel *Organizational citizenship behaviour* (OCB) dalam penelitian di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju. Maka untuk mengetahui indikator *Conscientiousness* diukur melalui sub indikator dalam 4 pernyataan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari ke 51 responden terhadap sub indikator ini dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 4.51 sampai 4.54 sebagai berikut.

Tabel 4.51 : Setiap Hari Hadir Dikantor Meskipun Musim Hujan.

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Kurang Setuju | 12 | 23.5 | 23.5 | 23.5 |
| | Setuju | 29 | 56.9 | 56.9 | 80.4 |
| | Sangat Setuju | 10 | 19.6 | 19.6 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan setiap hari hadir dikantor meskipun musim hujan didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 29 responden atau sebesar 56.9% dan jawaban yang terendah adalah jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 12 responden atau sebesar 23.5%.

Berdasarkan 51 responden, sebagian besar menyatakan bahwa setiap hari hadir dikantor meskipun musim hujan setuju. Berdasarkan pengamatan

peneliti dilapangan dimana kantor tersebut setiap hhari dipenuhi oleh para pegawai, sesuai dengan pergantian waktu masuknya, dan sangat jarang pegawai yang tidak hadir di kantor setiap harinya.

Tabel 4.52: Hadir Di Hari Pertama Kerja Meskipun Pekerjaan Belum Ada.

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Kurang Setuju | 3 | 5.9 | 5.9 | 5.9 |
| | Setuju | 26 | 51.0 | 51.0 | 56.9 |
| | Sangat Setuju | 22 | 43.1 | 43.1 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa jawabaan mengenai pernyataan hadir di hari pertama kerja meskipun pekerjaan belum ada, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 26 responden atau sebesar 51.0% sementara jawaban kurang setuju sebanyak 3 responden atau 5.9%.

Sesuai dengan tanggapan 51 responden, sebagian besar menyatakan bahwa hadir di hari pertama kerja meskipun pekerjaan belum ada pada kantor Dinas Catatan Sipil Kabupaten Mamuju setuju. Hal ini juga terlihat pada jawaban responden yang setuju untuk hadir pada hari pertama kerja, dan juga peneliti melakukan pengamatan dilapangan para karyawan yang tidak pernah memperbincangkan tentang hari libur dan kapan akan libur bekerja atau berencana untuk tidak masuk, justru lebih banyak memperbincangkan tentang pekerjaan dan juga untuk hadir di hari esoknya.

Tabel 4.53 : Bertindak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapakan.

| | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2 | 3.9 | 3.9 | 3.9 |
| | Tidak Setuju | 5 | 9.8 | 9.8 | 13.7 |
| | Kurang Setuju | 14 | 27.5 | 27.5 | 41.2 |
| | Setuju | 20 | 39.2 | 39.2 | 80.4 |
| | Sangat Setuju | 10 | 19.6 | 19.6 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa pernyataan bertindak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapakan jawaban yang paling tinggi adalah jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 20 responden atau sebesar 39.2% dan jawaban paling rendah adalah jawaban sangat tidak setuju dimana memperoleh tanggapan sebanayak 2 responden atau sebesar 3.9%.

Berdasarkan 51 responden, sebagian besar menyatakan bahwa bertindak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapakan dilakukan di lokasi penelitian dengan melihat jawaban setuju dari responden. Berdasar pengamatan peneliti dilapangan yang mana sebagian besar para pegawai yang datang tepat waktu dan pulang disaat jam pulang kantor meskipun masih ada sebahagian yang melanggar hal tersebut.

Tabel 4.54 : Tidak Menambah Waktu Istrahat.

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Tidak Setuju | 2 | 3.9 | 3.9 | 3.9 |
| | Kurang Setuju | 15 | 29.4 | 29.4 | 33.3 |
| | Setuju | 30 | 58.8 | 58.8 | 92.2 |
| | Sangat Setuju | 4 | 7.8 | 7.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018* .

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa tidak menambah waktu istrahat jawaban yang paling tinggi adalah jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 30 responden atau sebesar 58.8% dan jawaban paling rendah adalah jawaban tidak setuju dimana memperoleh tanggapan sebanayak 2 responden atau sebesar 3.9%.

Berdasarkan 51 responden, sebagian besar para pegawai menyatakan bahwa tidak menambah waktu istrahat dengan melihat jawaban setuju dari responden. Berdasar pengamatan peneliti dilapangan saat jam istrahat berakhir para pegawai berdatangan kembali meskipun ada sebahagian yang datang terlambat.

Berdasarkan hasil analisis data pada pernyataan diatas dalam indikator *Conscientiousness* (berhati-hati) pada variabel *Organizational citizenship behaviour* (OCB) dapat disimpulkan pada tabel 4.53 sebagai berikut:

Tabel 4.55 : indikator *Conscientiousness* (berhati-hati).

| **PERNYATAAN** | **STS (%)** | **TS (%)** | **KS (%)** | **S (%)** | **SS (%)** | **JUMLAH (%)** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| P 1 | - | - | 23.5 | 56.9 | 19.6 | 100 |
| P 2 | - | - | 5.9 | 51.0 | 43.1 | 100 |
| P 3 | 3.9 | 9.8 | 27.5 | 39.2 | 19.6 | 100 |
| P 4 | - | 3.9 | 29.4 | 58.8 | 7.8 | 100 |
| **Rata-Rata (%)** | **0.97** | **3.43** | **21.5** | **51.6** | **22.5** | **100** |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan data tabel 4.55 diatas maka indikator *Conscientiousness* dengan empat item pernyataan penilaian rata-rata dari 51 responden yaitu

22.5% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 51.6% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 21.5% responden yang memberikan penilaian kurang setuju (KS), 3.43% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS) dan 0.97% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap indikator *Conscientiousness* di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator *Conscientiousness* dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 51.6% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 0.97% responden memberikan penilaian sangat tidak setuju. Menunjukkan bahwa memiliki penilaian baik sebesar 74.1% responden, diperoleh dari hasil analisis indikator *Conscientiousness* sebesar 51.6% responden setuju dan 22.5% responden sangat setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 25.9% yang diperoleh dari penilaian sebesar 21.5% responden kurang setuju, 3.43% responden tidak setuju, serta 0.97% responden sangat tidak setuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator *Conscientiousness* berada pada tingkat penilaian baik. Hal ini di dukung pada observasi awal hingga akhir peneliti dimana pada kondisi keadaan kantor tersebut terlihat para pegawai yang antusias dalam kehadiran saat jam kerja.

e. *Courtes* (rasa hormat/kebaikan) .

*Courtes* (rasa hormat/kebaikan) adalah suatu perilaku dari seorang pegawai dimana menaru rasa hormat terhadap pegawai lain dengan tidak mengcampuri kesibukan dan urusan orang lain dan juga sikap baik dalam artian membantu rekan kerja dan juga bersikap bijak sana dalam mengerjakan sesuatu terlebi dahulu memikirkan dampak yang akan ditimbulkan. *Courtes* (rasa hormat/kebaikan) adalah bagian dari indikator dalam variabel *Organizational citizenship behaviour* (OCB) dalam penelitian di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju. Maka untuk mengetahui indikator *Courtes* (rasa hormat/kebaikan) diukur melalui sub indikator dalam 4 pernyataan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari ke 51 responden terhadap sub indikator ini dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 4.56 sampai 4.59 sebagai berikut.

Tabel 4.56 : Tidak Suka Mencampuri Hak Teman Kerja.

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 3 | 5.9 | 5.9 | 5.9 |
| | Tidak Setuju | 5 | 9.8 | 9.8 | 15.7 |
| | Kurang Setuju | 12 | 23.5 | 23.5 | 39.2 |
| | Setuju | 19 | 37.3 | 37.3 | 76.5 |
| | Sangat Setuju | 12 | 23.5 | 23.5 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan tidak suka mencampuri hak teman kerja, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 19 responden atau sebesar 37.3% dan jawaban yang terendah adalah jawaban sangat tidak setuju yaitu sebanyak 3 responden atau sebesar 5.9%.

Berdasarkan 51 responden, sebagian besar menyatakan bahwa tidak suka mencampuri hak teman kerja. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan dimana para pegawai akrab dengan pegawai yang lain tapi tetap pada batasan-batasan tidak mencampuri urusan yang bersifat privasi.

Tabel 4.57 : Hak Teman Kerja Adalah Privasi Mereka.

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2 | 3.9 | 3.9 | 3.9 |
| | Tidak Setuju | 6 | 11.8 | 11.8 | 15.7 |
| | Kurang Setuju | 12 | 23.5 | 23.5 | 39.2 |
| | Setuju | 22 | 43.1 | 43.1 | 82.4 |
| | Sangat Setuju | 9 | 17.6 | 17.6 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa jawabaan mengenai pernyataan hak teman kerja adalah privasi mereka, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 22 responden atau sebesar 43.1% sementara jawaban terendah sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3.9%.

Sesuai dengan tanggapan 51 responden, sebagian besar menyatakan bahwa hak teman kerja adalah privasi mereka pada kantor Dinas Catatan Sipil Kabupaten Mamuju setuju, terlihat dri jawaban dari kuesioner yang telah dibagikan. Hal ini juga terlihat pada observasi peneliti dilapangan para karyawan yang bersikap ramah dan terlihat lebih kekeluargaan namun mereka

tidak membahas atau mencampuri suatu yang menjadi hak teman kerja, mereka nampak bergaul dengan baik.

Tabel 4.58 : Membantu Rekan Kerja Dalam Pekerjaannya.

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Kurang Setuju | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | Setuju | 30 | 58.8 | 58.8 | 60.8 |
| | Sangat Setuju | 20 | 39.2 | 39.2 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa pernyataan membantu rekan kerja dalam pekerjaannya jawaban yang paling tinggi adalah jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 30 responden atau sebesar 58.8% dan jawaban paling rendah adalah jawaban kurang setuju dimana memperoleh tanggapan sebanayak 1 responden atau sebesar 2.0%.

Berdasarkan 51 responden, sebagian besar menyatakan bahwa membantu rekan kerja dalam pekerjaannya telah dilakukan oleh para pegawai dengan melihat jawaban setuju dari responden. Berdasar pengamatan peneliti dilapangan bahwa pegawai memberikan rasa simpatik dan perhatian kepada rekan kerja saat melakukan tugas saat tugas yang iya lakukan telah selesai.

Tabel 4.59 : Saat ingin bertindak lebih dahulu memikirkan dampak yang ditimbulkan.

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | Kurang Setuju | 15 | 29.4 | 29.4 | 31.4 |
| | Setuju | 31 | 60.8 | 60.8 | 92.2 |
| | Sangat Setuju | 4 | 7.8 | 7.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa pernyataan saat ingin bertindak lebih dahulu memikirkan dampak yang ditimbulkan, jawaban yang paling tinggi adalah jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 31 responden atau sebesar 60.8% dan jawaban paling rendah adalah jawaban tidak setuju dimana memperoleh tanggapan sebanayak 1 responden atau sebesar 2.0%.

Berdasarkan 51 responden, sebagian besar menyatakan bahwa saat ingin bertindak lebih dahulu memikirkan dampak yang ditimbulkan dilakukan di lokasi penelitian dengan melihat jawaban setuju dari responden. Berdasar pengamatan peneliti dilapangan bahwa pegawai memberikan pemahaman dan juga tidak tergesah-gesah saat ingin melakukan suatu hal, terlebih dahulu memikirkan dampak apakah lebih banyak positif atau negatifnya.

Berdasarkan hasil analisis data pada pernyataan diatas dalam indikator *Courtes* (rasa hormat/kebaikan) pada variabel *Organizational citizenship behaviour* (OCB) dapat disimpulkan pada tabel 4.60 sebagai berikut:

Tabel 4.60 : Indikator *Courtes* (Rasa Hormat/Kebaikan).

| **PERNYATAAN** | **STS (%)** | **TS (%)** | **KS (%)** | **S (%)** | **SS (%)** | **JUMLAH (%)** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| P 1 | 5.9 | 9.8 | 23.5 | 37.3 | 23.5 | 100 |
| P 2 | 3.9 | 11.8 | 23.5 | 43.1 | 17.6 | 100 |
| P 3 | - | - | 2.0 | 58.8 | 39.2 | 100 |
| P 4 | - | 2.0 | 29.4 | 60.8 | 7.8 | |
| **Rata-Rata (%)** | **2.45** | **5.41** | **19.6** | **50** | **22.** | **100** |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan data tabel 4.60 diatas maka indikator *Altruism* (mementingkan orang lain) dengan empat item pernyataan penilaian rata-rata dari 51 responden yaitu 18.7% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 56.4% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 23% responden yang memberikan penilaian kurang setuju (KS), 1.9% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS) dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap indikator *Altruism* di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator ini dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 56.4% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling

terendah yakni 1.9% responden memberikan penilaian tidak setuju. Menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 75.1% responden, diperoleh dari hasil analisis indikator *Altruism* (mementingkan orang lain) sebesar 56.4% responden setuju dan 18.7% responden sangat setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 24.9% yang diperoleh dari penilaian sebesar 23% responden Ragu-ragu, 1.9% responden tidak setuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator ini berada pada tingkat penilaian baik. Hal ini di dukung pada observasi awal hingga akhir peneliti dimana pada kondisi keadaan kantor tersebut terlihat para pegawai yang saling membantu dalam mengerjakan tugas yang akan dilakukan dan bersikap hati-hati.

Berdasakan hasil analisis data pada kelima indikator variabel tentang *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y) dapat disimpulkan pada tabel berikut:

Tabel 4.61 : Tanggapan Responden tentang *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y).

| Pertanyaan | Jawaban Responden | | | | | | | | | | Skor |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | STS | | TS | | KS | | S | | SS | | |
| | ∑ | % | ∑ | % | ∑ | % | ∑ | % | ∑ | % | |
| **P 1** | - | - | 1 | 2.0 | 16 | 31.4 | 30 | 58.8 | 4 | 7.8 | 190 |
| **P 2** | - | - | - | - | 1 | 2.0 | 30 | 58.8 | 20 | 39.2 | 223 |
| **P 3** | - | - | 1 | 2.0 | 17 | 33.3 | 29 | 56.9 | 4 | 7.8 | 189 |
| **P 4** | - | - | 2 | 3.9 | 13 | 25.5 | 26 | 51.0 | 10 | 19.6 | 197 |
| **P 5** | - | - | 1 | 2.0 | 15 | 29.4 | 32 | 62.7 | 3 | 5.9 | 190 |
| **P 6** | - | - | 8 | 15.7 | 11 | 21.6 | 24 | 47.1 | 8 | 15.7 | 185 |
| **P 7** | - | - | 2 | 3.9 | 10 | 19.6 | 27 | 52.9 | 12 | 23.5 | 202 |
| **P 8** | - | - | 2 | 3.9 | 9 | 17.6 | 27 | 52.9 | 13 | 25.5 | 204 |
| **P 9** | - | - | - | - | 3 | 5.9 | 26 | 51.0 | 22 | 43.1 | 223 |
| **P 10** | 1 | 2.0 | 7 | 13.7 | 11 | 21.6 | 22 | 43.1 | 10 | 19.6 | 186 |
| **P 11** | - | - | 7 | 13.7 | 13 | 25.5 | 21 | 41.2 | 10 | 19.6 | 187 |
| **P 12** | - | - | 1 | 2.0 | 16 | 31.4 | 29 | 56.9 | 5 | 9.8 | 191 |
| **P 13** | - | - | - | - | 12 | 23.5 | 29 | 56.9 | 10 | 19.6 | 202 |
| **P 14** | - | - | - | - | 3 | 5.9 | 26 | 51.0 | 22 | 43.1 | 223 |
| **P 15** | 2 | 3.9 | 5 | 9.8 | 14 | 27.5 | 20 | 39.2 | 10 | 19.6 | 184 |
| **P 16** | - | - | 2 | 3.9 | 15 | 29.4 | 30 | 58.8 | 4 | 7.8 | 189 |
| **P 17** | 3 | 5.9 | 5 | 9.8 | 12 | 23.5 | 19 | 37.3 | 12 | 23.5 | 185 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **P 18** | 2 | 3.9 | 6 | 11.8 | 12 | 23.5 | 22 | 43.1 | 9 | 17.6 | 183 |
| **P 19** | - | - | - | - | 1 | 2.0 | 30 | 58.8 | 20 | 39.2 | 223 |
| **P 20** | - | - | 1 | 2.0 | 15 | 29.4 | 31 | 60.8 | 4 | 7.8 | 191 |
| | | | | | | **Total Skor** | | | | | 3.947 |
| | | | | | | **Rata-Rata** | | | | | 197.35 |

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018.*

Pada tabel 4.61 diatas, tanggapan respon den tentang *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan total skor 3.947 atau dengan rata-rata skor 197.35 dari 20 item pernyataan yang didapatkan pada kelima indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah sebagai berikut:

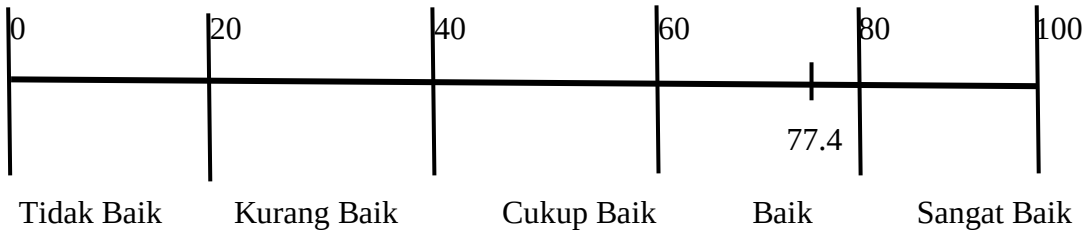
Bila setiap pertanyaan mendapat skor tertinggi yaitu, Skor tertinggi item pernyataan x N x Item pernyataan atau 5 x 51 x 20 = 5.100

Berdasarkan dari hasil penelitian *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamju diperoleh jumlah skor perolehan dalam pengumpulan data kuesioner dengan sebanyak 3.947 dari 51tanggapan responden terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju yaitu:

$$\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maximum}} \text{ x } 100\% = \frac{3.947}{5.100} \text{ x } 100\% = 77.4\%$$

Dari hasil penilaian *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) diperoleh 77.4% yang ditetapkan, hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori (Sugiyono, 2010:110) sebagai berikut :

**Gambar 4.2: Kontinum Interprestasi Skor**




Keterangan Interprestasi Skor

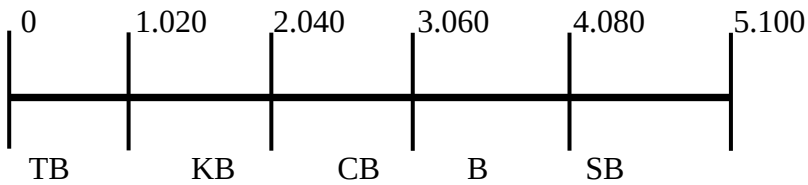
Angka 0%-19% = tidak baik

Angka 20%-39% = kurang baik

Angka 40%-59% = cukup baik

Angka 60%-79% = baik

Angka 80%-100% = sangat baik




**Keterangan:**

| | | |
|---|---|---|
| Tidak Baik (TB) | = 1 | = 1 × 51 × 20 = 1.020 |
| Kurang Baik (KB) | = 2 | = 2 × 51 × 20 = 2.040 |
| Cukup Baik (CB) | = 3 | = 3 × 51 × 20 = 3.060 |
| Baik (B) | = 4 | = 4 × 51 × 20 = 4.080 |
| Sangat Baik (SB) | = 5 | = 5 × 51 × 20 = 5.100 |

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju sebesar 77.4% yang menujukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berada pada penilaian baik. Hal tersebut

menunjukan bahwa pada kantor Dinas Catatan Sipil Kabupaten Mamuju masih memiliki *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang baik, hal tersebut di telihat dalam kategori kontinum skor yang berada pada kategori baik yakni 60%-79% sedangkan perolehan nilai dari responden sebesar 77.4% termasuk kategori baik, sedangkan perolehan nilai persen dari responden sebesar 77.4%, Untuk perolehan skor nilai baik berada pada jumlah 3060-4.080, dan perolehan nilai dari responden 3.947, sehingga secara kesimpulan bahwa variabel *organizational citizenship behaviour* pada kantor Dinas Catatan Sipil Kabupaten Mamuju baik.

## D. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Mentabulasikan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan mekalakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak mengajukan hipotesis langka terakhir tidak dilakukan

1. Hubungan Iklim Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju

Berdasarkan dari tanggapan responden mengenai iklim organisasi di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju ditemukan bahwa pada kantor tersebut memiliki iklim organisasi yang baik dan diterapkan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju. Hal ini sesuai dengan hasil

observasi yang ditemukan peneliti dilapangan bahwa iklim organisasi para pegawai pada lokasi penelitian ini masih dominan menganggap positif hal ini dilihat dari cara para pegawai dalam bekerja dan bersikap, serta dari jawaban responden dari kuesioner yang peneliti berikan, dan yang menjadi responden tidak lain adalah pegawai dari Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju.

Tanggapan dari responden mengenai *organizational citizenship behaviour* (OCB) di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju ditemukan bahwa, para pegawai yang berada pada kantor tersebut memiliki *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang baik. Berdasar olahan data dari kuesioner yang telah dibagikan dan diisi oleh para responden yang mendapat skor baik. Hal ini juga sesuai dengan observasi yang peneliti temukan dilapangan rata-rata pegawai memiliki *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang baik, dilihat dari cara para pegawai bekerja, saling membantu dalam mengerjakan tugas, kerja sama tim dan lain sebagainya

Sehinggah untuk melihat tentang bagaimana hubungan iklim organisasi dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju dilakukan penelitian dengan seluruh pegawai sebagai responden yang sebanyak 51 orang, dari masing-masing variabel di beri pertanyaan sebanyak 20 item pertanyaan sehingga total dari item pertanyaan tersebut adalah dengan 40 item pertanyaan dilakukan dengan menggunakan beberapa analisis

2. Uji Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini dilakukan uji korelasi yang digunakan adalah korelasi *produk moment* dengan bantuan SPSS versi 20.0. Adapun hasil analisis pengujian

koefisien korelasi dari korelasi *produk moment* dapat diperoleh seperti pada tabel 4.62 sebagai berikut:

Tabel 4.62 : Hasil Analisis Korelasi *Produk Moment*

***Correlations***

| | | IKLIM | OCB |
|---|---|---|---|
| IKLIM | *Pearson Correlation* | 1 | .806** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 51 | 51 |
| OCB | *Pearson Correlation* | .806** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 51 | 51 |

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

*Sumber : Hasil Oalahan Kuesioner 2018.*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif sebesar 0.806 antara iklim organisasi (X) dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) (Y). Nilai pada *table correlation* tersebut adalah 0.806 ini dapat menggambarkan koefisien korelasinya dapat di tandai pada jumlah bintangnya ada dua **. Hal ini menunjukkan dengan jumlah bintang dua berarti koefisien korelasinya sangat signifikan. Sedangkan nilai 0.000 menggambarkan mengenai sejuh mana dan tingakt signifikasinya, hal ini membuktikan bahwa tingkat signifikaasi koefisien korelasi diatas di bawah 0,05, jadi untuk arah positif korelasi variable iklim organisasi dengan variabel *organizational citizenship behaviour* dapat disimpulkan bahwa Signifikan Positif. Dengan nilai sebesar 0.806 menggambarkan sejauh mana hubungan antara kedua variable tersebut dengan nilai 0,806 dipersenkan bernilai 80.6%. Jadi korelasi antara kedua variable ini dapat dinyatakan positif. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi iklim organisasi maka OCB juga akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka OCB juga akan

semakin rendah. Untuk memberikan interprestasi koefisien, dapat dibandingkan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.63 : Interpretasi Koefisien.

| Interval Koefisien | Tingkat Korelasi |
|---|---|
| 0.00 – 0.199 | Sangat Rendah |
| 0.20 – 0.399 | Rendah |
| 0.40 – 0.599 | Sedang |
| 0.60 – 0.799 | Kuat |
| 0.80 – 1.000 | Sangat Kuat |

(*Sumber; sugiyono, 2010:214)*

Mengacu pada tabel pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi, maka antara iklim organisasi (X) terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) (Y) adalah sangat kuat karena koefisien korelasinya menunjukkan angka 0.806 yang tergolong pada interval 0.80-1.000. korelasi antara variabel iklim organisasi (X) dan variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) (Y) sebesar 0.806, artinya terdapat korelasi yang sangat kuat antara variabel X dengan variabel Y, dengan arah positif. Dari perbandingan tersebut rHitung ternyata menunjukkan angka sebesar 0.806 lebih besar dari pada rTabel (dk = n-2 = 51-2 = 49), sehingga menunjukkan angka sebesar 0.275. Jadi jika rHitung > rTabel dan nilai signifikasi (0.000 < 0.05) maka Ho ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara iklim organisasi (X) dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) (Y).

3. Uji Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi sederhana melalui bantuan komputer dengan aplilkasi SPSS versi 20. Adapun hasil analisis regresi sederhana dapat diperoleh seperti pada tabel 4.61 sebagai berikut:

Tabel 4.64 : Hasil Analisis Regresi Sederhana.

**ANOVA[a]**

| Model | | *Sum of Squares* | Df | *Mean Square* | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | *Regression* | 3768.514 | 1 | 3768.514 | 90.801 | .000[b] |
| | *Residual* | 2033.643 | 49 | 41.503 | | |
| | Total | 5802.157 | 50 | | | |

a. Depend ent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), IKLIM

*Sumber : Hasil Oalahan Kuesioner 2018*

Hubungan iklim organisasi dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Pembuatan regresi sederhana dapat dilakukan untuk menganalisis pengaruh linear sederhana antara satu variabel independen yaitu iklim organisasi (X) terhadap variabel dependen yaitu *organizational citizenship behaviour* (OCB) (Y) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju. Pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana mengacu pada dua hal yakni;

a) Jika nilai signifikan lebih kecil < 0,05, artinya variabel iklim organisasi (X) berhubungan terhadap variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) (Y).

b) Jika nilai signifikan lebih besar > 0,05, artinya variabel iklim organisasi (X) tidak berhubungan terhadap variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) (Y).

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 4.60 Anova diatas digunakan untuk menentukan model pesamaan regresi sederhana yang diketahui bahwa nilai F hitung = 90.801 dengan tingkat signifikan sebesar 0,00 lebih kecil < 0,05 maka variabel iklim organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) (Y).

4. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis data statistik regresi linear sederhana dalam penelitian ini untuk menguji variabel independen yaitu iklim organisasi (X) terhadap variabel dependen yaitu OCB (Y). Hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.65 : Uji Regresi Linear Sederhana

*Coefficients*[a]

| Model | | *Unstandardized Coefficients* | | *Standardized Coefficients* | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13.627 | 6.752 | | 2.018 | .049 |
| | IKLIM | .831 | .087 | .806 | 9.529 | .000 |

a. *Dependent Variable*: OCB

*Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2018*

Adapun rumus model persamaan regresi linear sederhana yang digunakan dalam menentukan besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dalam penelian ini sebagai berikut:

Y = a + bX
Y = 13.627 + 0,831 (0)
Y = 13.627

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan bahwa nilai koefisien regresi (b) nilainya sebesar 13.627 yang menyatakan bahwa variabel independen atau iklim organisasi (X) berpengaruh positif terhadap variabel dependen atau *organizational citizenship behaviour* (OCB) (Y). Berdasarkan hasil t hitung > t tabel (13.627 > 2.010) atau signifikan (Sig) sebesar 0,049 lebih kecil dari < 0,05, sehingga iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju.

Pada model regresi linear sederhana akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya. Angka ini diubah kedalam bentuk persen yang artinya persentase pengaruh terhadap variabel independen dan variabel dependen. Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.66 : Koefisien Determinasi

*Model Summary*.

| Model | R | *R Square* | *Adjusted R Square* | *Std. Error of the Estimate* |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .806[a] | .650 | .642 | 6.44228 |

a. *Predictors: (Constant),* IKLIM

*(sumber : Kuesioner 2018 )*

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 4.66 *model sumarry* diatas, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,806. Dari besar pengaruh variabel independen atau iklim organisasi terhadap variabel dependen atau *organizational citizenship behaviour* (OCB) ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,642 artinya 64.2% besar pengaruh variabel independen atau iklim organisasi (X) terhadap variabel dependen atau *organizational citizenship*

*behaviour* (OCB) (Y) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju.

5. Interpretasi Data

Berdasarkan interpretasi data diatas dapat dilihat secara jelas bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten mamuju. Berdasarkan hasil penelitian terhadap sampel penelitian diketahui bahwa sebagian besar pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju mempersepsikan iklim organisasi kondusif, dilihat pada hasil analisis data yang menunjukkan iklim organisasi tersebut berada pada kategori baik, begitupun dengan OCB. Memperhatikan hasil analisi data bahwa perilaku OCB pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju 80.6 % tingkat hubungan antara variabel X atau iklim organisasi dengan variabel Y atau OBC. Sedangkan 19.4% perilaku OCB karyawan berhubungan dengan variabel lain, yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hubungan ini dapat dijelaskan bahwa perilaku pegawai yang menunjukkan OCB ditentukan apabila pegawai mempersepsi iklim organisasi yang kondusif pada organisasi. Semakin tinggi persepsi pegawai mengenai iklim organisasi tersebut baik, maka semakin tinggi pula perilaku OCB para pegawai. Sebaliknya, jika iklim organisasi dipersepsikan tidak baik maka semakin rendah pula OCB pegawai tersebut. Sehingga perlu untuk mempertahankan dan lebih meningkatkan kondisi iklim organisasi pada pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju melalui kesinkronan dan kesesuaian antara nilai-nilai dan tuntutan organisasi

dan perilaku pemimpin dengan kebutuhan dan tuntutan karyawan, seperti lebih memperhatikan kondisi ruangan agar para pegawai merasa nyaman dan betah dengan tempat mereka bekerja, membina saling percaya antar pegawai, saling mendukung antara anggota organisasi, adanya komunikasi yang sehat antar anggota organisasi sehingga senantiasa akan terjaga iklim organisasi yang baik dan menumbuhkan OCB pegawai yang lebih baik lagi.

Kondisi ini sesuai dengan pendapat Bersona dan Avilio (dalam Oriza, 2016:45), dalam penelitiannya bahwa salah satu faktor penting membentuk *organizational citizenship behaviour* (OCB) adalah iklim organisasi. Menurut Organ (dalam Oriza, 2016:46) berpendapat bahwa Iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur yang ditetapkan atau tidak. Jika iklim organisasi dipersepsikan secara positif makan individu sebagai anggota organisasi akan sukarela melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi melebihi apa yang diharapkan dan dilaksanakan. Iklim organisasi akan berdampak positif jika iklim organisasi memenuhi perasaan dan kebutuhan pegawai. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi sehingga membentuk pola perilaku positif antara lain OCB. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Wahyuli (Dewi, 2010) yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan.

Melihat dari hasil penelitian maka Seorang pimpinan dan pengambil keputusan pada Kantor Diskupcapil Kab Mamuju harus memperhatikan dan memperbaiki iklim organisasi karena jika iklim organisasi bagus maka secara

otomatis OCB pegawai juga akan ikut bagus, sehingga segalah keputusan yang ingin diambil pimpinan harus mempertimbangkan indikator-indikator variabel iklim organisasi. Seperti keadaan lingkungan fisik (ruang kerja yang dilengkapi pendingin ruangan, dan ruang kerja yang bersih dan nyaman). Sehingga jika pimpinan menginginkan kinerja pegawai yang baik dan memuaskan, maka harus menyediakan penyejuk ruangan, dan memperhatikan kebersihan ruang kerja dan perlu juga memperhatikan beberapa item indikator lainya dari variabel iklim organisasi yaitu; keadaan lingkungan fisik, keadaan lingkungan sosial, pelaksanaan sistem manajemen, konsumen yang dilayani, kondisi fisik dan kejiwaa anggota organisasi, serta budaya organisasi.

# BAB V

# PENUTUP

## A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang hubungan iklim organisasi dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju baik, hal ini sesuai dengan data pada tabel 4.35 yang menunjukan bahwa para

pegawai di Kantor Dicas Capil Mamuju memiliki iklim organisas yang baik.(78.86)

2. Perilaku *organizational citizenship behaviour* (OCB) di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju juga baik, hal ini terlihat dari data pada tabel 4.61 yang menunjukan bahwa perilaku OCB di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju berada dalam kategori baik (77.4%).
3. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi *product moment*, terdapat hubungan iklim organisasi dengan OCB di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan korelasi diperoleh rHitung yaitu sebesar 0.806, yang berarti ada hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB), dan tingkat hubungannya adalah tinggi. Kemudian dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui 80.6% hubungan antara ilkim organisasi dengan OCB, dan 19.4% dipengaruhi oleh faktor lain, yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, yaitu dengan membandingankan nilai rHitung dengan rTabel. rHitung ternyata menunjukkan angka sebesar 0.806 lebih besar dari pada rTabel (dk = n-2 = 51-2 = 49), sehingga menunjukkan angka sebesar 0.275. Jadi rHitung > rTabel (0.806 > 0.275) dan nilai signifikasi (0.000 < 0.05) maka Ho ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara iklim organisasi (X) dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) (Y) di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju.

5. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat hubungan positif antara iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan nilai koefisien korelasi R = 0,806, koefisien dengan p = 0.000 (p < 0.05). Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara variabel iklim organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB). Semakin tinggi nilai iklim organisasi maka semakin tinggi perlaku *organizational citizenship behaviour* (OCB) begitu juga sebaliknya ketika seseorang memiliki iklim organisasi yang rendah maka perilaku *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang dimilikinya juga rendah.

## B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan pada halaman-halaman sebelumnya maka peneliti dapat memberikan saran, yaitu:

1. Perilaku pegawai yang menunjukkan OCB ditentukan apabila pegawai mempersepsi iklim organisasi yang kondusif pada organisasi. Semakin tinggi persepsi pegawai mengenai iklim organisasi tersebut baik, maka semakin tinggi pula perilaku OCB para pegawai. Sebaliknya, jika iklim organisasi dipersepsikan tidak baik maka semakin rendah pula OCB pegawai tersebut. Sehingga perlu untuk mempertahankan dan lebih meningkatkan kondisi iklim organisasi pada pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju melalui kesinkronan dan kesesuaian antara nilai-nilai dan tuntutan

organisasi dan perilaku pemimpin dengan kebutuhan dan tuntutan karyawan, seperti lebih memperhatikan kondisi ruangan yang bersih dan sejuk agar para pegawai merasa nyaman dan betah dengan tempat mereka bekerja, membina saling percaya antar pegawai, saling mendukung antara anggota organisasi, adanya komunikasi yang sehat antar anggota organisasi sehingga senantiasa akan terjaga iklim organisasi yang baik dan menumbuhkan OCB pegawai yang lebih baik lagi.

2. Meskipun sebahagian besar pegawai sudah memiliki OCB dalam bekerja, namun masih ada beberapa yang belum sepenuhya memiliki OCB seperti terlihat pada jawaban responden pada koesioner yang telah dibagikan, sehingga perlu pimpinan pada Kantor Dinas kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju untuk lebih memperhatikan keadaan setiap anggotanya, lebih memperbaiki komunikasi, memberikan motivasi dan memberikan ruang untuk para pegawai menyampaikan setiap keluhan, agar para pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan untuk memperhatikan kinerjanya baik itu yang menjadi tugas perbidang masing-masing maupun unntuk kepentingan Kantor Dinas secara umum, agar kinerja pegawai sesuai bahkan melebihi dari yang diharapkan.
3. Seorang pimpinan dan pengambil keputusan pada Kantor Diskupcapil Kab Mamuju harus memperhatikan dan memperbaiki iklim organisasi karena jika iklim organisasi bagus maka secara otomatis OCB pegawai juga akan ikut bagus, sehingga segalah keputusan yang ingin diambil pimpinan harus mempertimbangkan indikator-indikator variabel iklim organisasi. Seperti

keadaan lingkungan fisik (ruang kerja yang dilengkapi pendingin ruangan, dan ruang kerja yang bersih dan nyaman). Sehingga jika pimpinan menginginkan kinerja pegawai yang baik dan memuaskan, maka harus menyediakan penyejuk ruangan, dan memperhatikan kebersihan ruang kerja dan perlu juga memperhatikan beberapa item indikator lainya dari variabel iklim organisasi yaitu; keadaan lingkungan fisik, keadaan lingkungan sosial, pelaksanaan sistem manajemen, konsumen yang dilayani, kondisi fisik dan kejiwaa anggota organisasi, serta budaya organisasi.

# DAFTAR PUSTAKA


Abdi. 2016. *Manajemen Pelayanan Publik Aparatur Sipil Negara.* Makassar: Edukasi Mitra Gragika

Alvi. 2012. *Pengaruh Budaya Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru*. Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau, Pekambaru

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta

Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamuju 2017. https://mamujukab. bps.go.id/

Budihardjo, A. 2011. *Organisasi Menuju Pencapaian Kinerja Optimum.* Jakarta; Prasetiya Mulya Publisihing

Dewi, K.S.(2010). Hubungan Iklim Organisasi dan Organizational Citizens Behavioral (OCB)Guru di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*.Vol 7, No 1, Diakses tanggal 01 november 2017. 10;00

Ismail. (1 Januari 2009). Pelayanan Buruk Ismapul Sembangi Diskupcapil. SulbarExpres.com.https://sulbarexpress.fajar.co.id/2018/01/09/pelayanan-buruk-ipmapus-sambangi-disdukcapil/

Kusmatiningyas, A. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Persada Jaya Indonesia di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis.* 4 (1), 107-120. Diakses tanggal 26 oktober 2017. 15;00

Meylandani D.(2014). Hubungan Iklim Organisasi dan Organizational Citizens Behavioral (OCB) Pada Perawat Panjuhuruan Kapanten Kabupaten malang. *Jurnal Psikologi Universitas Malang*.Vol 7, No 1, Diakses tanggal 05 november 2017. 10;00

Mustafa D. 2013. Birokrasi Pemerintahan. Alfabeta; Bandung

Mulyadi, D. 2015. Studi Kebijakan Publik Dan Pelayanan Publik Konsep Dan Aplikasi Proses Kebijakan Publik Dan Pelayanan Publik. Alfabeta; Bandung

Nuthadi. (4 Agustus 2017). Kelapa Disdukcapil Mamuju: 40 Ribu Warga Mamuju Belum Kantongi E-KTP. TribunSulbar.com. https:// www.cakrawala.co/ 2018/ 05/ 02/ ketua-ombudsman-sebut-pelayanan-publik-di-indonesia-belum-bagus/

Oriza. 2016. Hubungan Antara Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Staff Kependidikan Universitas Islam indonesia. 2016. Diakses tanggal 15 desember 2017. 15:00

Peraturan Daerah Kabupaten Mamuju Nomor 6 Tahun 2017 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Mamuju

Peraturan Bupati Mamuju Nomor 32 Tahun 2016 Tentang kedudukan,tugas,fungsi,susunan organisasi dan tata kerja perangkat daerah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Mamuju

Priyanto, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20. Edisi Ke Satu.* Yogyakarta.

Prihatsanti, U, Dewi, K.S. (2010). Hubungan Antara Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Guru SD Negeri Di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip.* 7 (1), 11-17. Diakses tanggal 28 oktober 2017. 20;00

Ristiana, M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. 9 (1), 56-70. Diakses tanggal 28 oktober 2017. 20;00

Redaksinew. (2 Mei 2018). Ketua Ombusman sebut pelayanan di indonesia belum bagus. Cakrawala.com. https:// www.cakrawala.co/ 2018/ 05/ 02/ ketua-ombudsman-sebut-pelayanan-publik-di-indonesia-belum-bagus/

Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung ; Alfabeta

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung ; Alfabeta,Cv

Sumarauw, Stefi. Creswell, Jhon w. 2016 . *Research Design Pendekatan Kualitatif, kuantitatif dan Mixed* Jakarta: Pustaka Belajar.

Sunyoto. 2013. *Metode Penelitian Akuntansi.* Bandung ; PT Refika Aditama Anggota Ikapi

Susanti, E. (2013). Iklim Organisasi:Manfaatnya Bagi Organisasi. *Jurnal Semnas Fekon:Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antra Peluang Dan Tantangan.* 1, 230-254. Diakses tanggal 20 Maret 2018. 15;00

Thoha, M. 2014. *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya.* Jakarta; PT RajaGrafindo Persada

Titisari, P. 2014. *Peranan Orrganizational Citizenship Behaviour (OCB) Dalam Meningkatkan kinerja karyawan.* Jakarta: Mitra Wacana Media

Uccang Yusran (4 November 2014). *Pembuatan KTP di Mamuju Marak Pungli*. Antranews.com. https:// www.antaranews.com/ berita/160558/ pembuatan-ktp-di-mamuju-mara k-pungli

Aldian. (29 April 2018). *Tingkatkan Pelayanan Administrasi Disdukcapil.* Posbelitung.com. http://palembang. tribunnews.com /2018 /04 /29/ tingkatkan- pelayanan- administrasi- disdukcapil- segera- launching- layanan-terpadu- gisa/

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi; Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

# Lampiran

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN MAMUJU

Kepada Yth,

Bapak / Ibu Pegawai

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil

Di –

Tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini: Adalah mahasiswa S1 jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Makassar

Nama : HARIANI K

NIM : 105610517014

*Assalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh*

Di tengah kesibukan Bapak/Ibu sekalian perkenankanlah saya menyita waktu bapak/ibu untuk mengisi kuesioner berikut ini. Kuesioner ini diedarkan untuk kepentingan penelitian tugas akhir saya di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Semua jawaban tidak ada yang salah/benar dan tidak ada kaitannya dengan kebijakan apapun, karena penelitian ini merupakan penelitian murni dalam ilmu pengetahuan. Untuk itu semua jawaban dan identitas yang Bapak/Ibu berikan dijamin penuh kerahasiannya sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah. Dengan ini saya bermohon kepada Bapak / Ibu untuk bersedia dalam mengisi kuesioner penelitian ini

Atas kesediaan Bapak / Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

HARIANI K

,

**A.** IDENTITAS DIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini;

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Posisi/Jabatan :

Pendidikan Terakhir :

(**coret bila tidak perlu*)

Menyatakan dengan sukarela dan penuh kesadaran mengisi kuisioner ini dan informasi yang diberikan sesuai dengan kondisi saya yang sebenarnya.

Tertanda

( )

**B.** PETUNJUK PENGISIAN

Untuk menjawab pertanyaan yang ada pada bagian C (Kuesioner Penelitian), yaitu dengan memberikan tanda checklist (√ ) pada kolom yang tersedia untuk setiap pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu.

Adapun penjelasan untuk masing-masing kolom jawaban, yaitu :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

**C.** KUESIONER PENELITIAN

**ANGKET X (Iklim Organisasi)**

| No | Pernyataan | Skala Jawaban | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Saya merasa nyaman dengan ruangan tempat saya bekerja karena tidak adanya sampah yang berserakan dan lantai yang bersih | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | Ruangan kerja di lengkapi dengan pendingin ruangan ( AC) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | Saya merasa prin, computer, dan kamera yang disediakan sudah cukup dan membantu saya dalam proses mengerjakan tugas | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | Terkadang pimpinan berprilaku semena-mena, tanpa memikirkan perasaan bawahannya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Saya merasa hubungan dengan rekan kerja dapat menumbuhkan rasa persaudaraan meningkatkan kinerja saya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | Kami sering menyelesaikan pekerjaan bersama-sama | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | Standar kerja yang ditetapkan terlalu berat | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Saya merasa setiap karyawan selalu menjalankan standar kerja yang berlaku kantor tanpa banyak mengeluh | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | Pimpinan sering mengambil keputusan sendiri | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | Dalam pelayanan saya lebih mendahulukan orang yang saya kenal atau keluarga saya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Saya memberikan pelayanan yang sama kepada siapa saja | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | Saya mendahulukan melayani orang-orang yang memiliki jabatan tertentu dengan alasan mereka terburu-buru | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Saya tidak merasa kewalahan dan kesusahan dalam menelesaikan pekerjaan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15 | Saya percaya bahwa kinerja saya sangat baik dan memuaskan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 16 | Teguran yang diberikan kepada saya untuk kinerja saya yang lebih baik kedepannya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17 | Memakai pakain dinas saat jam kerja merupakan kewajiban setiap karyawan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18 | Setiap bertemu dengan orang maka saya akan tersenyum ramah | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19 | Saya lebih suka melayani lebih dahulu masyarakat yang memberikan imbalan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Saya tidak menerima pemberian imbalan berupa uang atau barang dari masyarakat yang akan dilayani | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

**ANGKET Y (*Organizational Citizenship Behaviour)***

| No | Pernyataan | Skala Jawaban | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Saya merasa senang membantu karyawan lain menyelesaikan pekerjaannya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | Saya meluangkan waktu unuk memperkenalkan tempat kerja kami kepada karyawan baru | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | Saya senang memberikan informasi kepada karyawan baru tentang tugasnya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | Dalam bekerja, saya memberikan saran kepada rekan kerja tanpa di minta | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | Saya meluangkan waktu bila ada kegiatan walaupun tidak terlalu penting | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | Saya memerhatikan setiap tanggapan dari masyarakat terhadap pelayanan kami | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | Saya selalu mencari tahu tentang masalah yang dihadapi kantor kami | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | Saya selalu hadir pada setiap pertemuan yang lakukan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | Menurut saya penting untuk menghadiri rapat yang diadakan lembaga | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | Saya enggan menghadiri rapat jika hal yang akan dibahas tidak terlalu penting | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Saya suka terlibat dalam kegiatan-kegitan diluar jam kerja yang dilakukan lembaga | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | Saya membaca seluruh pamplet yang tertempel pada kantor | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | Saya setiap hari hadir dikantor meskipun musim hujan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14 | Saya selalu hadir di hari pertama kerja meskipun pekerjaan belum ada | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15 | Saya bertindak sesuai dengan peraturan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | yang telah ditetapakan | | | | | |
| 16 | Setelah jam istrahat saya tidak kembali lagi kekantor karena pekerjaan sudah tidak terlalu banyak | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Saya tidak suka mencampuri hak teman kerja | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18 | Bagi saya hak teman kerja adalah privasi mereka | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19 | Saat rekan kerja kesulitan dalam mengerjakan tugasnya maka saya akan membantu dalam menyelesaikan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20 | Dalam mengambil keputusan saya terlebih dahulu memikirkan dampak baik buruknya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Lampiran 2

## 1. Tabulasi variabel

Tabulasi Variabel Iklim Organisasi

| Subjek | Item Pertanyaan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Jumlah |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 83 |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 67 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 62 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 88 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 64 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 87 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 87 |
| 8 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 90 |
| 9 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 90 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 86 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 90 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 71 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 74 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 70 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 70 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 88 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 65 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 70 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 72 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 72 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 83 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 82 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 84 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 62 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 77 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 81 |
| 27 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 81 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 79 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 85 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 79 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 70 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 88 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 61 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 81 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 36 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 66 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 68 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 57 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 90 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 61 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 91 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 85 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 90 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 90 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 80 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 54 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 72 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 73 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 71 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 79 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 51 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 87 |

Tabulasi Variabel OCB

| Subjek | Item Pertanyaan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Jumlah |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | |
| 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 80 |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 53 |
| 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 69 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 93 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 67 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 91 |
| 7 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 88 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 92 |
| 9 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 92 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 80 |
| 11 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 57 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 76 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 73 |
| 14 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 73 |
| 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 73 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 90 |
| 17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 65 |
| 18 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 64 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 66 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 66 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 79 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 84 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 82 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 24 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 67 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 79 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 82 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 88 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 82 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 81 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 82 |
| 31 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 76 |
| 32 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 84 |
| 33 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 66 |
| 34 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 86 |
| 35 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 65 |
| 36 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 65 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 60 |
| 38 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 1 | 2 | 5 | 3 | 65 |
| 39 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 94 |
| 40 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 67 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 91 |
| 42 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 88 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 89 |
| 44 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 93 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 81 |
| 46 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 63 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 77 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 76 |
| 49 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 76 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 50 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 82 |
| 51 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 89 |

**2. Uji reliabilitas**

Validitas Variabel X

Tabel 4.7: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi (X)

| Variabel | *Cronbach Alpha* | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Iklim Organisasi (X) | 0.760 | 0.600 | Reliabel |

*Sumber: Kuesioner 2018*

Validitas Variabel Y

Tabel 4.8: Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y)

| Variabel | *Cronbach Alpha* | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|---|---|---|---|
| *organizational citizenship behaviour* (OCB) (Y) | 0.760 | 0.600 | Reliabel |

*Sumber: Kuesioner 2018*

Lampiran 3

## Statistik Variabel Iklim Organisasi (X)

**X1**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3.00 | 16 | 31.4 | 31.4 | 31.4 |
| | 4.00 | 28 | 54.9 | 54.9 | 86.3 |
| | 5.00 | 7 | 13.7 | 13.7 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**X2**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 2.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | 3.00 | 14 | 27.5 | 27.5 | 29.4 |
| | 4.00 | 30 | 58.8 | 58.8 | 88.2 |
| | 5.00 | 6 | 11.8 | 11.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**X3**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3.00 | 17 | 33.3 | 33.3 | 33.3 |
| | 4.00 | 29 | 56.9 | 56.9 | 90.2 |
| | 5.00 | 5 | 9.8 | 9.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**X4**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3.00 | 11 | 21.6 | 21.6 | 21.6 |
| | 4.00 | 29 | 56.9 | 56.9 | 78.4 |
| | 5.00 | 11 | 21.6 | 21.6 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**X5**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 2.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | 3.00 | 14 | 27.5 | 27.5 | 29.4 |
| | 4.00 | 31 | 60.8 | 60.8 | 90.2 |
| | 5.00 | 5 | 9.8 | 9.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**X6**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 2.00 | 4 | 7.8 | 7.8 | 7.8 |
| | 3.00 | 12 | 23.5 | 23.5 | 31.4 |
| | 4.00 | 24 | 47.1 | 47.1 | 78.4 |
| | 5.00 | 11 | 21.6 | 21.6 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**X7**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3.00 | 16 | 31.4 | 31.4 | 31.4 |
| | 4.00 | 28 | 54.9 | 54.9 | 86.3 |
| | 5.00 | 7 | 13.7 | 13.7 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**X8**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | 3.00 | 8 | 15.7 | 15.7 | 17.6 |
| Valid | 4.00 | 29 | 56.9 | 56.9 | 74.5 |
| | 5.00 | 13 | 25.5 | 25.5 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**X9**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | 3.00 | 14 | 27.5 | 27.5 | 29.4 |
| Valid | 4.00 | 30 | 58.8 | 58.8 | 88.2 |
| | 5.00 | 6 | 11.8 | 11.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**X10**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2.00 | 3 | 5.9 | 5.9 | 5.9 |
| | 3.00 | 13 | 25.5 | 25.5 | 31.4 |
| Valid | 4.00 | 23 | 45.1 | 45.1 | 76.5 |
| | 5.00 | 12 | 23.5 | 23.5 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**X11**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2.00 | 4 | 7.8 | 7.8 | 7.8 |
| | 3.00 | 12 | 23.5 | 23.5 | 31.4 |
| Valid | 4.00 | 23 | 45.1 | 45.1 | 76.5 |
| | 5.00 | 12 | 23.5 | 23.5 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**X12**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| | 3.00 | 15 | 29.4 | 29.4 | 29.4 |
| Valid | 4.00 | 30 | 58.8 | 58.8 | 88.2 |
| | 5.00 | 6 | 11.8 | 11.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**X13**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2.00 | 5 | 9.8 | 9.8 | 9.8 |
| | 3.00 | 13 | 25.5 | 25.5 | 35.3 |
| Valid | 4.00 | 24 | 47.1 | 47.1 | 82.4 |
| | 5.00 | 9 | 17.6 | 17.6 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**X14**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| | 3.00 | 16 | 31.4 | 31.4 | 31.4 |
| Valid | 4.00 | 28 | 54.9 | 54.9 | 86.3 |
| | 5.00 | 7 | 13.7 | 13.7 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**X15**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2.00 | 4 | 7.8 | 7.8 | 7.8 |
| Valid | 3.00 | 12 | 23.5 | 23.5 | 31.4 |
| | 4.00 | 22 | 43.1 | 43.1 | 74.5 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 5.00 | 13 | 25.5 | 25.5 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**X16**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 2.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | 3.00 | 15 | 29.4 | 29.4 | 31.4 |
| | 4.00 | 31 | 60.8 | 60.8 | 92.2 |
| | 5.00 | 4 | 7.8 | 7.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**X17**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 1.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | 2.00 | 3 | 5.9 | 5.9 | 7.8 |
| | 3.00 | 14 | 27.5 | 27.5 | 35.3 |
| | 4.00 | 19 | 37.3 | 37.3 | 72.5 |
| | 5.00 | 14 | 27.5 | 27.5 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**X18**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 2.00 | 3 | 5.9 | 5.9 | 5.9 |
| | 3.00 | 13 | 25.5 | 25.5 | 31.4 |
| | 4.00 | 22 | 43.1 | 43.1 | 74.5 |
| | 5.00 | 13 | 25.5 | 25.5 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**X19**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 2.00 | 3 | 5.9 | 5.9 | 5.9 |
| | 3.00 | 13 | 25.5 | 25.5 | 31.4 |
| | 4.00 | 23 | 45.1 | 45.1 | 76.5 |
| | 5.00 | 12 | 23.5 | 23.5 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**X20**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3.00 | 15 | 29.4 | 29.4 | 29.4 |
| | 4.00 | 32 | 62.7 | 62.7 | 92.2 |
| | 5.00 | 4 | 7.8 | 7.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

## Statistik Variabel OCB (Y)

**Y1**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 2.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | 3.00 | 16 | 31.4 | 31.4 | 33.3 |
| | 4.00 | 30 | 58.8 | 58.8 | 92.2 |
| | 5.00 | 4 | 7.8 | 7.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**Y2**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | 4.00 | 30 | 58.8 | 58.8 | 60.8 |
| | 5.00 | 20 | 39.2 | 39.2 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**Y3**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 2.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | 3.00 | 17 | 33.3 | 33.3 | 35.3 |
| | 4.00 | 29 | 56.9 | 56.9 | 92.2 |
| | 5.00 | 4 | 7.8 | 7.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**Y4**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 2.00 | 2 | 3.9 | 3.9 | 3.9 |
| | 3.00 | 13 | 25.5 | 25.5 | 29.4 |
| | 4.00 | 26 | 51.0 | 51.0 | 80.4 |
| | 5.00 | 10 | 19.6 | 19.6 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**Y5**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 2.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | 3.00 | 15 | 29.4 | 29.4 | 31.4 |
| | 4.00 | 32 | 62.7 | 62.7 | 94.1 |
| | 5.00 | 3 | 5.9 | 5.9 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**Y6**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 2.00 | 8 | 15.7 | 15.7 | 15.7 |
| | 3.00 | 11 | 21.6 | 21.6 | 37.3 |
| | 4.00 | 24 | 47.1 | 47.1 | 84.3 |
| | 5.00 | 8 | 15.7 | 15.7 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**Y7**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 2.00 | 2 | 3.9 | 3.9 | 3.9 |
| | 3.00 | 10 | 19.6 | 19.6 | 23.5 |
| | 4.00 | 27 | 52.9 | 52.9 | 76.5 |
| | 5.00 | 12 | 23.5 | 23.5 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**Y8**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 2.00 | 2 | 3.9 | 3.9 | 3.9 |
| | 3.00 | 9 | 17.6 | 17.6 | 21.6 |
| | 4.00 | 27 | 52.9 | 52.9 | 74.5 |
| | 5.00 | 13 | 25.5 | 25.5 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**Y9**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3.00 | 3 | 5.9 | 5.9 | 5.9 |
| | 4.00 | 26 | 51.0 | 51.0 | 56.9 |
| | 5.00 | 22 | 43.1 | 43.1 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**Y10**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 1.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | 2.00 | 7 | 13.7 | 13.7 | 15.7 |
| | 3.00 | 11 | 21.6 | 21.6 | 37.3 |
| | 4.00 | 22 | 43.1 | 43.1 | 80.4 |
| | 5.00 | 10 | 19.6 | 19.6 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**Y11**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 2.00 | 7 | 13.7 | 13.7 | 13.7 |
| | 3.00 | 13 | 25.5 | 25.5 | 39.2 |
| | 4.00 | 21 | 41.2 | 41.2 | 80.4 |
| | 5.00 | 10 | 19.6 | 19.6 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**Y12**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 2.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | 3.00 | 16 | 31.4 | 31.4 | 33.3 |
| | 4.00 | 29 | 56.9 | 56.9 | 90.2 |
| | 5.00 | 5 | 9.8 | 9.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**Y13**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3.00 | 12 | 23.5 | 23.5 | 23.5 |
| | 4.00 | 29 | 56.9 | 56.9 | 80.4 |
| | 5.00 | 10 | 19.6 | 19.6 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**Y13**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3.00 | 12 | 23.5 | 23.5 | 23.5 |
| | 4.00 | 29 | 56.9 | 56.9 | 80.4 |
| | 5.00 | 10 | 19.6 | 19.6 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**Y14**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3.00 | 3 | 5.9 | 5.9 | 5.9 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 4.00 | 26 | 51.0 | 51.0 | 56.9 |
| | 5.00 | 22 | 43.1 | 43.1 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**Y15**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 1.00 | 2 | 3.9 | 3.9 | 3.9 |
| | 2.00 | 5 | 9.8 | 9.8 | 13.7 |
| | 3.00 | 14 | 27.5 | 27.5 | 41.2 |
| | 4.00 | 20 | 39.2 | 39.2 | 80.4 |
| | 5.00 | 10 | 19.6 | 19.6 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**Y16**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 2.00 | 2 | 3.9 | 3.9 | 3.9 |
| | 3.00 | 15 | 29.4 | 29.4 | 33.3 |
| | 4.00 | 30 | 58.8 | 58.8 | 92.2 |
| | 5.00 | 4 | 7.8 | 7.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**Y17**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 1.00 | 3 | 5.9 | 5.9 | 5.9 |
| | 2.00 | 5 | 9.8 | 9.8 | 15.7 |
| | 3.00 | 12 | 23.5 | 23.5 | 39.2 |
| | 4.00 | 19 | 37.3 | 37.3 | 76.5 |
| | 5.00 | 12 | 23.5 | 23.5 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**Y18**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 1.00 | 2 | 3.9 | 3.9 | 3.9 |
| | 2.00 | 6 | 11.8 | 11.8 | 15.7 |
| | 3.00 | 12 | 23.5 | 23.5 | 39.2 |
| | 4.00 | 22 | 43.1 | 43.1 | 82.4 |
| | 5.00 | 9 | 17.6 | 17.6 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**Y19**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | 4.00 | 30 | 58.8 | 58.8 | 60.8 |
| | 5.00 | 20 | 39.2 | 39.2 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

**Y20**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 2.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | 3.00 | 15 | 29.4 | 29.4 | 31.4 |
| | 4.00 | 31 | 60.8 | 60.8 | 92.2 |
| | 5.00 | 4 | 7.8 | 7.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 4

# UJI VALIDITAS

Variabel X

| | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | X16 | X17 | X18 | X19 | X20 | JUMLAH |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X1 | Pearson Correlation | 1 | .563** | .833** | .230 | .574** | .333* | 1.000** | .196 | .609** | .460** | .402** | .756** | .403** | .953** | .333* | .862** | .327* | .423** | .460** | .851** | .780** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .104 | .000 | .017 | .000 | .167 | .000 | .001 | .003 | .000 | .003 | .000 | .017 | .000 | .019 | .002 | .001 | .000 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X2 | Pearson Correlation | .563** | 1 | .664** | .272 | .978** | .182 | .563** | .025 | .955** | .271 | .152 | .640** | .181 | .609** | .122 | .646** | .379** | .378** | .271 | .671** | .629** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .053 | .000 | .200 | .000 | .861 | .000 | .055 | .288 | .000 | .203 | .000 | .393 | .000 | .006 | .006 | .055 | .000 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X3 | Pearson Correlation | .833** | .664** | 1 | .292* | .674** | .294* | .833** | .216 | .712** | .394** | .371** | .771** | .359** | .784** | .338* | .923** | .394** | .433** | .394** | .919** | .778** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .038 | .000 | .036 | .000 | .128 | .000 | .004 | .007 | .000 | .010 | .000 | .015 | .000 | .004 | .001 | .004 | .000 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X4 | Pearson Correlation | .230 | .272 | .292* | 1 | .235 | .453** | .230 | .342* | .227 | .391** | .480** | .339* | .345* | .276* | .371** | .336* | .464** | .454** | .391** | .314* | .537** |
| | Sig. (2-tailed) | .104 | .053 | .038 | | .097 | .001 | .104 | .014 | .109 | .005 | .000 | .015 | .013 | .050 | .007 | .016 | .001 | .001 | .005 | .025 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X5 | Pearson Correlation | .574** | .978** | .674** | .235 | 1 | .146 | .574** | -.016 | .978** | .238 | .116 | .653** | .178 | .574** | .121 | .655** | .354* | .350* | .238 | .682** | .611** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .097 | | .306 | .000 | .913 | .000 | .093 | .418 | .000 | .213 | .000 | .396 | .000 | .011 | .012 | .093 | .000 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X6 | Pearson Correlation | .333* | .182 | .294* | .453** | .146 | 1 | .333* | .411** | .147 | .756** | .803** | .238 | .782** | .368** | .614** | .284* | .508** | .507** | .756** | .243 | .694** |
| | Sig. (2-tailed) | .017 | .200 | .036 | .001 | .306 | | .017 | .003 | .302 | .000 | .000 | .093 | .000 | .008 | .000 | .043 | .000 | .000 | .000 | .086 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X7 | Pearson Correlation | 1.000** | .563** | .833** | .230 | .574** | .333* | 1 | .196 | .609** | .460** | .402** | .756** | .403** | .953** | .333* | .862** | .327* | .423** | .460** | .851** | .780** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .104 | .000 | .017 | | .167 | .000 | .001 | .003 | .000 | .003 | .000 | .017 | .000 | .019 | .002 | .001 | .000 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X8 | Pearson Correlation | .196 | .025 | .216 | .342* | -.016 | .411** | .196 | 1 | -.018 | .415** | .434** | .206 | .417** | .240 | .330* | .261 | .365** | .307* | .415** | .180 | .440** |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Sig. (2-tailed) | .167 | .861 | .128 | .014 | .913 | .003 | .167 | | .902 | .002 | .001 | .146 | .002 | .090 | .018 | .065 | .008 | .028 | .002 | .207 | .001 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X9 | Pearson Correlation | .609** | .955** | .712** | .227 | .978** | .147 | .609** | -.018 | 1 | .235 | .152 | .640** | .216 | .563** | .156 | .694** | .348* | .378** | .235 | .723** | .629** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .109 | .000 | .302 | .000 | .902 | | .097 | .288 | .000 | .128 | .000 | .275 | .000 | .012 | .006 | .097 | .000 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X10 | Pearson Correlation | .460** | .271 | .394** | .391** | .238 | .756** | .460** | .415** | .235 | 1 | .613** | .331* | .838** | .496** | .607** | .384** | .647** | .823** | 1.000** | .388** | .803** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .055 | .004 | .005 | .093 | .000 | .001 | .002 | .097 | | .000 | .018 | .000 | .000 | .000 | .005 | .000 | .000 | .000 | .005 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X11 | Pearson Correlation | .402** | .152 | .371** | .480** | .116 | .803** | .402** | .434** | .152 | .613** | 1 | .277* | .749** | .402** | .785** | .433** | .457** | .475** | .613** | .365** | .709** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .288 | .007 | .000 | .418 | .000 | .003 | .001 | .288 | .000 | | .049 | .000 | .003 | .000 | .002 | .001 | .000 | .000 | .008 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X12 | Pearson Correlation | .756** | .640** | .771** | .339* | .653** | .238 | .756** | .206 | .640** | .331* | .277* | 1 | .277* | .756** | .243 | .803** | .310* | .332* | .331* | .783** | .693** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .015 | .000 | .093 | .000 | .146 | .000 | .018 | .049 | | .049 | .000 | .086 | .000 | .027 | .017 | .018 | .000 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X13 | Pearson Correlation | .403** | .181 | .359** | .345* | .178 | .782** | .403** | .417** | .216 | .838** | .749** | .277* | 1 | .368** | .744** | .344* | .600** | .672** | .838** | .357* | .761** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .203 | .010 | .013 | .213 | .000 | .003 | .002 | .128 | .000 | .000 | .049 | | .008 | .000 | .013 | .000 | .000 | .000 | .010 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X14 | Pearson Correlation | .953** | .609** | .784** | .276* | .574** | .368** | .953** | .240 | .563** | .496** | .402** | .756** | .368** | 1 | .299* | .814** | .358** | .423** | .496** | .798** | .780** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .050 | .000 | .008 | .000 | .090 | .000 | .000 | .003 | .000 | .008 | | .033 | .000 | .010 | .002 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X15 | Pearson Correlation | .333* | .122 | .338* | .371** | .121 | .614** | .333* | .330* | .156 | .607** | .785** | .243 | .744** | .299* | 1 | .293* | .522** | .444** | .607** | .329* | .651** |
| | Sig. (2-tailed) | .017 | .393 | .015 | .007 | .396 | .000 | .017 | .018 | .275 | .000 | .000 | .086 | .000 | .033 | | .037 | .000 | .001 | .000 | .018 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X16 | Pearson Correlation | .862** | .646** | .923** | .336* | .655** | .284* | .862** | .261 | .694** | .384** | .433** | .803** | .344* | .814** | .293* | 1 | .383** | .460** | .384** | .950** | .789** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .016 | .000 | .043 | .000 | .065 | .000 | .005 | .002 | .000 | .013 | .000 | .037 | | .006 | .001 | .005 | .000 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X17 | Pearson Correlation | .327* | .379** | .394** | .464** | .354* | .508** | .327* | .365** | .348* | .647** | .457** | .310* | .600** | .358** | .522** | .383** | 1 | .664** | .647** | .358** | .699** |
| | Sig. (2-tailed) | .019 | .006 | .004 | .001 | .011 | .000 | .019 | .008 | .012 | .000 | .001 | .027 | .000 | .010 | .000 | .006 | | .000 | .000 | .010 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X18 | Pearson Correlation | .423** | .378** | .433** | .454** | .350* | .507** | .423** | .307* | .378** | .823** | .475** | .332* | .672** | .423** | .444** | .460** | .664** | 1 | .823** | .470** | .752** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .006 | .001 | .001 | .012 | .000 | .002 | .028 | .006 | .000 | .000 | .017 | .000 | .002 | .001 | .001 | .000 | | .000 | .001 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X19 | Pearson Correlation | .460** | .271 | .394** | .391** | .238 | .756** | .460** | .415** | .235 | 1.000** | .613** | .331* | .838** | .496** | .607** | .384** | .647** | .823** | 1 | .388** | .803** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .055 | .004 | .005 | .093 | .000 | .001 | .002 | .097 | .000 | .000 | .018 | .000 | .000 | .000 | .005 | .000 | .000 | | .005 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X20 | Pearson Correlation | .851** | .671** | .919** | .314* | .682** | .243 | .851** | .180 | .723** | .388** | .365** | .783** | .357* | .798** | .329* | .950** | .358** | .470** | .388** | 1 | .777** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .025 | .000 | .086 | .000 | .207 | .000 | .005 | .008 | .000 | .010 | .000 | .018 | .000 | .010 | .001 | .005 | | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| JUMLAH | Pearson Correlation | .780** | .629** | .778** | .537** | .611** | .694** | .780** | .440** | .629** | .803** | .709** | .693** | .761** | .780** | .651** | .789** | .699** | .752** | .803** | .777** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |

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

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X)

| No. Instrumen | rHitung | rTabel | Keputusan |
|---|---|---|---|
| 1 | 0.780 | 0.27 | Valid |
| 2 | 0.629 | 0.27 | Valid |
| 3 | 0.778 | 0.27 | Valid |
| 4 | 0.537 | 0.27 | Valid |
| 5 | 0.611 | 0.27 | Valid |
| 6 | 0.694 | 0.27 | Valid |
| 7 | 0.780 | 0.27 | Valid |
| 8 | 0.440 | 0.27 | Valid |
| 9 | 0.629 | 0.27 | Valid |
| 10 | 0.803 | 0.27 | Valid |
| 11 | 0.709 | 0.27 | Valid |
| 12 | 0.693 | 0.27 | Valid |
| 13 | 0.761 | 0.27 | Valid |
| 14 | 0. 780 | 0.27 | Valid |
| 15 | 0.651 | 0.27 | Valid |
| 16 | 0.789 | 0.27 | Valid |
| 17 | 0.699 | 0.27 | Valid |
| 18 | 0.752 | 0.27 | Valid |
| 19 | 0.803 | 0.27 | Valid |
| 20 | 0.777 | 0.27 | Valid |

Variabel Y

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 | Y19 | Y20 | JUMLAH |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .371** | .976** | .450** | .949** | .396** | .222 | .407** | .327** | .405** | .408** | .977** | .212 | .327** | .379** | .979** | .440** | .339** | .371** | .975** | .735** |
| | Sig. (2-tailed) | | .007 | .000 | .001 | .000 | .004 | .117 | .003 | .019 | .003 | .003 | .000 | .136 | .019 | .006 | .000 | .001 | .015 | .007 | .000 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Y2 | Pearson Correlation | .371** | 1 | .389** | .323** | .328** | .327** | .281** | .294** | .375** | .325** | .411** | .394** | .272 | .375** | .344** | .372** | .271 | .321** | 1.000** | .413** | .544** |
| | Sig. (2-tailed) | .007 | | .005 | .021 | .019 | .019 | .045 | .037 | .007 | .020 | .003 | .004 | .054 | .007 | .013 | .007 | .055 | .022 | .000 | .003 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Y3 | Pearson Correlation | .976** | .389** | 1 | .440** | .925** | .379** | .218 | .402** | .291** | .390** | .393** | .955** | .161 | .291** | .363** | .955** | .425** | .324** | .389** | .953** | .714** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .005 | | .001 | .000 | .006 | .124 | .003 | .038 | .005 | .004 | .000 | .260 | .038 | .009 | .000 | .002 | .021 | .005 | .000 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Y4 | Pearson Correlation | .450** | .323** | .440** | 1 | .432** | .396** | .091 | .400** | .586** | .394** | .370** | .361** | .262 | .586** | .254 | .458** | .374** | .399** | .323** | .461** | .581** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .021 | .001 | | .002 | .004 | .526 | .004 | .000 | .004 | .007 | .009 | .063 | .000 | .072 | .001 | .007 | .004 | .021 | .001 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Y5 | Pearson Correlation | .949** | .328* | .925** | .432** | 1 | .346* | .148 | .343* | .234 | .328* | .325* | .929** | .173 | .234 | .303* | .883** | .375** | .294* | .328* | .922** | .655** |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .019 | .000 | .002 | | .013 | .300 | .014 | .099 | .019 | .020 | .000 | .225 | .099 | .031 | .000 | .007 | .036 | .019 | .000 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| | Pearson Correlation | .396** | .327* | .379** | .396** | .346* | 1 | .421** | .468** | .324* | .972** | .956** | .394** | .427** | .324* | .872** | .426** | .923** | .904** | .327** | .345* | .855** |
| Y6 | Sig. (2-tailed) | .004 | .019 | .006 | .004 | .013 | | .002 | .001 | .021 | .000 | .000 | .004 | .002 | .021 | .000 | .002 | .000 | .000 | .019 | .013 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| | Pearson Correlation | .222 | .281* | .218 | .091 | .148 | .421** | 1 | .467** | .464** | .414** | .389** | .216 | .270 | .464** | .378** | .285* | .372** | .302* | .281* | .226 | .501** |
| Y7 | Sig. (2-tailed) | .117 | .045 | .124 | .526 | .300 | .002 | | .001 | .001 | .002 | .005 | .129 | .055 | .001 | .006 | .043 | .007 | .031 | .045 | .110 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| | Pearson Correlation | .407** | .294* | .402** | .400** | .343* | .468** | .467** | 1 | .431** | .483** | .488** | .392** | .312* | .431** | .447** | .423** | .457** | .371** | .294* | .370** | .626** |
| Y8 | Sig. (2-tailed) | .003 | .037 | .003 | .004 | .014 | .001 | .001 | | .002 | .000 | .000 | .004 | .026 | .002 | .001 | .002 | .001 | .007 | .037 | .007 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| | Pearson Correlation | .327* | .375** | .291* | .586** | .234 | .324* | .464** | .431** | 1 | .352* | .363** | .246 | .492** | 1.000** | .303* | .377** | .327* | .251 | .375** | .364** | .575** |
| Y9 | Sig. (2-tailed) | .019 | .007 | .038 | .000 | .099 | .021 | .001 | .002 | | .011 | .009 | .082 | .000 | .000 | .030 | .006 | .019 | .076 | .007 | .009 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| | Pearson Correlation | .405** | .325* | .390** | .394** | .328* | .972** | .414** | .483** | .352* | 1 | .930** | .401** | .425** | .352* | .869** | .460** | .945** | .898** | .325** | .358** | .861** |
| Y10 | Sig. (2-tailed) | .003 | .020 | .005 | .004 | .019 | .000 | .002 | .000 | .011 | | .000 | .004 | .002 | .011 | .000 | .001 | .000 | .000 | .020 | .010 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| | Pearson Correlation | .408** | .411** | .393** | .370** | .325* | .956** | .389** | .488** | .363** | .930** | 1 | .404** | .486** | .363** | .915** | .437** | .885** | .866** | .411** | .391** | .865** |
| Y11 | Sig. (2-tailed) | .003 | .003 | .004 | .007 | .020 | .000 | .005 | .000 | .009 | .000 | | .003 | .000 | .009 | .000 | .001 | .000 | .000 | .003 | .005 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Y12 | Pearson Correlation | .977** | .394* | .955* | .361* | .929* | .394* | .216 | .392* | .246 | .401* | .404* | 1 | .206 | .246 | .406* | .957* | .434* | .339* | .394* | .953* | .716** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .004 | .000 | .009 | .000 | .004 | .129 | .004 | .082 | .004 | .003 | | .147 | .082 | .003 | .000 | .001 | .015 | .004 | .000 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Y13 | Pearson Correlation | .212 | .272 | .161 | .262 | .173 | .427* | .270 | .312* | .492* | .425* | .486* | .206 | 1 | .492* | .442* | .243 | .301* | .353* | .272 | .264 | .507** |
| | Sig. (2-tailed) | .136 | .054 | .260 | .063 | .225 | .002 | .055 | .026 | .000 | .002 | .000 | .147 | | .000 | .001 | .085 | .032 | .011 | .054 | .061 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Y14 | Pearson Correlation | .327* | .375* | .291* | .586* | .234 | .324* | .464* | .431* | 1.000** | .352* | .363* | .246 | .492** | 1 | .303* | .377* | .327* | .251 | .375* | .364* | .575** |
| | Sig. (2-tailed) | .019 | .007 | .038 | .000 | .099 | .021 | .001 | .002 | .000 | .011 | .009 | .082 | .000 | | .030 | .006 | .019 | .076 | .007 | .009 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Y15 | Pearson Correlation | .379** | .344* | .363* | .254 | .303* | .872* | .378* | .447* | .303* | .869* | .915* | .406* | .442** | .303* | 1 | .404* | .859* | .788* | .344* | .365* | .806** |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | .013 | .009 | .072 | .031 | .000 | .006 | .001 | .030 | .000 | .000 | .003 | .001 | .030 | | .003 | .000 | .000 | .013 | .009 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Y16 | Pearson Correlation | .979** | .372* | .955* | .458* | .883* | .426* | .285* | .423* | .377* | .460* | .437* | .957* | .243 | .377* | .404* | 1 | .485* | .366* | .372* | .957* | .762** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .007 | .000 | .001 | .000 | .002 | .043 | .002 | .006 | .001 | .001 | .000 | .085 | .006 | .003 | | .000 | .008 | .007 | .000 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Y17 | Pearson Correlation | .440** | .271 | .425* | .374* | .375* | .923* | .372* | .457* | .327* | .945* | .885* | .434* | .301* | .327* | .859* | .485* | 1 | .851* | .271 | .399* | .838** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .055 | .002 | .007 | .007 | .000 | .007 | .001 | .019 | .000 | .000 | .001 | .032 | .019 | .000 | .000 | | .000 | .055 | .004 | .000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Y18 | Pearson Correlation | .339* | .321* | .324* | .399* | .294* | .904* | .302* | .371* | .251 | .898* | .866* | .339* | .353* | .251 | .788* | .366* | .851* | 1 | .321* | .295* | .777** |
| | Sig. (2-tailed) | .015 | .022 | .021 | .004 | .036 | .000 | .031 | .007 | .076 | .000 | .000 | .015 | .011 | .076 | .000 | .008 | .000 | | .022 | .036 | .000 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Y19 | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| | Pearson Correlation | .371** | 1.000** | .389** | .323* | .328* | .327* | .281* | .294* | .375** | .325* | .411** | .394** | .272 | .375** | .344* | .372** | .271 | .321* | 1 | .413** | .544** |
| | Sig. (2-tailed) | .007 | .000 | .005 | .021 | .019 | .019 | .045 | .037 | .007 | .020 | .003 | .004 | .054 | .007 | .013 | .007 | .055 | .022 | | .003 | .000 |
| Y20 | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| | Pearson Correlation | .975** | .413** | .953** | .461** | .922** | .345* | .226 | .370** | .364** | .358** | .391** | .953** | .264 | .364** | .365** | .957** | .399** | .295* | .413** | 1 | .719** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .003 | .000 | .001 | .000 | .013 | .110 | .007 | .009 | .010 | .005 | .000 | .061 | .009 | .009 | .000 | .004 | .036 | .003 | | .000 |
| JUMLAH | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| | Pearson Correlation | .735** | .544** | .714** | .581** | .655** | .855** | .501** | .626** | .575** | .861** | .865** | .716** | .507** | .575** | .806** | .762** | .838** | .777** | .544** | .719** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |

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

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

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y)

| No. Instrumen | r Hitung | r Tabel | Keputusan |
|---|---|---|---|
| 1 | 0.735 | 0.27 | Valid |
| 2 | 0.544 | 0.27 | Valid |
| 3 | 0.714 | 0.27 | Valid |
| 4 | 0.581 | 0.27 | Valid |
| 5 | 0.655 | 0.27 | Valid |
| 6 | 0.855 | 0.27 | Valid |
| 7 | 0.501 | 0.27 | Valid |
| 8 | 0.626 | 0.27 | Valid |
| 9 | 0.575 | 0.27 | Valid |
| 10 | 0.861 | 0.27 | Valid |
| 11 | 0.865 | 0.27 | Valid |
| 12 | 0.716 | 0.27 | Valid |
| 13 | 0.507 | 0.27 | Valid |
| 14 | 0.575 | 0.27 | Valid |
| 15 | 0.806 | 0.27 | Valid |
| 16 | 0.762 | 0.27 | Valid |
| 17 | 0.838 | 0.27 | Valid |
| 18 | 0.777 | 0.27 | Valid |
| 19 | 0.544 | 0.27 | Valid |
| 20 | 0.719 | 0.27 | Valid |

Lampiran 5

## Variabel Iklim Organisasi (X)

statistics

| | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | X16 | X17 | X18 | X19 | X20 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| N | Valid | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4.45 10 | 4.0 980 | 4.4 510 | 4.2 549 | 4.0 000 | 4.17 65 | 4.1 569 | 4.1 765 | 4.0 588 | 4.4 118 | 4.3 333 | 4.3 333 | 4.2 353 | 4.5 098 | 4.2 157 | 4.1 569 | 4.2 745 | 4.2 353 | 4.0 000 | 4.45 10 |
| Median | | 5.00 00 | 4.0 000 | 5.0 000 | 4.0 000 | 4.0 000 | 4.00 00 | 4.0 000 | 4.0 000 | 4.0 000 | 5.0 000 | 4.0 000 | 4.0 000 | 4.0 000 | 5.0 000 | 4.0 000 | 4.0 000 | 4.0 000 | 4.0 000 | 4.0 000 | 5.00 00 |
| Mode | | 5.00 | 4.0 0 | 5.0 0 | 4.0 0[a] | 4.0 0 | 5.00 | 5.0 0 | 5.0 0 | 4.0 0 | 5.0 0 | 4.0 0[a] | 5.0 0 | 4.0 0 | 5.0 0 | 4.0 0 | 4.0 0 | 4.0 0 | 4.0 0 | 4.0 0 | 5.00 |
| Sum | | 227. 00 | 209 .00 | 227 .00 | 217 .00 | 204 .00 | 213. 00 | 212 .00 | 213 .00 | 207 .00 | 225 .00 | 221 .00 | 221 .00 | 216 .00 | 230 .00 | 215 .00 | 212 .00 | 218 .00 | 216 .00 | 204 .00 | 227. 00 |

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

## Variabel OCB (Y)

**Statistics**

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 | Y19 | Y20 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| N | Valid | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 3.72 55 | 4.3 725 | 3.70 59 | 3.86 27 | 3.7 255 | 3.6 275 | 3.9 608 | 4.0 000 | 4.3 725 | 3.64 71 | 3.66 67 | 3.74 51 | 3.9 608 | 4.37 25 | 3.6 078 | 3.7 059 | 3.6 275 | 3.5 882 | 4.3 725 | 3.74 51 |
| Median | | 4.00 00 | 4.0 000 | 4.00 00 | 4.00 00 | 4.0 000 | 4.0 000 | 4.0 000 | 4.0 000 | 4.0 000 | 4.00 00 | 4.00 00 | 4.00 00 | 4.0 000 | 4.00 00 | 4.0 000 | 4.0 000 | 4.0 000 | 4.0 000 | 4.0 000 | 4.00 00 |
| Mode | | 4.00 | 4.0 0 | 4.00 | 4.00 | 4.0 0 | 4.0 0 | 4.0 0 | 4.0 0 | 4.0 0 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.0 0 | 4.00 | 4.0 0 | 4.0 0 | 4.0 0 | 4.0 0 | 4.0 0 | 4.00 |
| Sum | | 190. 00 | 223 .00 | 189. 00 | 197. 00 | 190 .00 | 185 .00 | 202 .00 | 204 .00 | 223 .00 | 186. 00 | 187. 00 | 191. 00 | 202 .00 | 223. 00 | 184 .00 | 189 .00 | 185 .00 | 183 .00 | 223 .00 | 191. 00 |

Lampiran 6

# ANALISIS DATA

**Correlations**

| | | IKLIM | OCB |
|---|---|---|---|
| IKLIM | Pearson Correlation | 1 | .806** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 51 | 51 |
| OCB | Pearson Correlation | .806** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 51 | 51 |

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

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 3768.514 | 1 | 3768.514 | 90.801 | .000[b] |
| | Residual | 2033.643 | 49 | 41.503 | | |
| | Total | 5802.157 | 50 | | | |

a. Depend ent Variable: OCB
b. Predictors: (Constant), IKLIM

Coefficients.

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13.627 | 6.752 | | 2.018 | .049 |
| | IKLIM | .831 | .087 | .806 | 9.529 | .000 |

b. Dependent Variable: OCB

Model Summary.

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .806[a] | .650 | .642 | 6.44228 |

a. Predictors: (Constant), IKLIM

Lampiran 7

Tampak dari deepan lokasi penelitian

Papan informasi yang terterah pada kantor pada setiap bagian kantor

Papan informasi pada setiap bagian pada kantor

Pembagian angket dengan bantuan salah satu pegawai pada Kantor CAPIL Mamuju

Menjelaskan tentang pertanyan-pertanyaan kepada pegawai sebelum pengisian kuesioner

Pengisian kuesioner oleh pegawai

Pegawai yang mengerjakan tugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat

Suasana ruang tunggu Kantor Capil Kabupatn  Mamuju

Foto bersama pegawai Kantor Capil kabupaten Mamuju

**RIWAYAT HIDUP**

**Hariani K**, lahir pada tanggal 18 Mei 1996 di Rantedango, Kecamatan Kalukku, Kabupaten Mamuju. Merupakan anak kedua dari lima bersaudara. Buah cinta dari pasangan Kadir B dan Rasmawati Penulis menempuh pendidikan Sekolah Dasar di SDN Rantedango mulai tahun 2003 sampai tahun 2008. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMPS Budi Mulia Tasiu dan tamat pada tahun 2011. Kemudian pada tahun 2011 penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Kalukku dan tamat tahun 2014. Kemudian pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi, tepatnya di Universitas Muhamadiayah Makassar pada jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik strata 1 (S1). Dalam organisasi sekolah menjadi Ketua putri ROHIS (Rohani Islam) dan organisasi intra kampus penulis juga merupakan salah satu pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) sebagai Departemen bidang Hikma tahun 2015-2016 dan juga merupakan salah satu pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara (HUMANIERA) sebagai Sekertaris bidang PIP (Pengkajian Ilmu Pengetahuan), tahun 2015-2016, dan melanjutkan kepengurusan di tahun 2016-2017 sebagai Ketua Bidang KIAP (Kajian Ilmu Administrasi Publik), dan juga menjadi salah satu pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa FISIPOL (BEM FISIPOL) sebagai Sekertaris bidang Keilmuan tahun 2016-2017. Penulis juga memiliki bebapa prestasi dalam keagamaan, mengikuti lomba tilawatil quar'an, mengikuti lombah cerama, dan untuk prestasi akademik penulis mengikuti beberapa kegiatan seperti lomba cipta baca puisi, musikalisasi puisi, olimpiade matmatika, olimpiade geografi, lomba cerdas cermat keislaman, lomba cerdas cermat 4 pilar kehidupan berbangsa dan bernegara tingkat provinsi, lomba debat parade cinta tana air tingkat kabupaten, lomba debat HAM tingkat kabupaten,

dan lomba debat bahasa Indonesia tingkat nasional (LDBI). Pada tahun 2018 penulis berhasil mempertanggung jawabkan hasil karya ilmiah di depan penguji yang berjudul "Hubungan Iklim Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju" dan mendapatakan gelar S.Sos.