

**PENGARUH PERILAKU PROSOSIAL DAN MOTIVASI INTRINSIK
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIENZHIP BEHAVIOR* (OCB)
PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

Skripsi

**Oleh:
Dian Riyanti HZ**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS LAMPUNG
2017**

ABSTRAK

PENGARUH PERILAKU PROSOSIAL DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIENZHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

Oleh

DIAN RIYANTI HZ

Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang keagamaan yang dipimpin langsung oleh seorang Kepala Kementerian Agama (Kepala Kemenag). Permasalahan yang ada di Kementerian Agama Lampung selatan adalah apakah perilaku prososial, motivasi intrinsik dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap OCB pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perilaku prososial, motivasi intrinsik dan secara bersama-sama terhadap OCB

Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan berjumlah 54 orang. Pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuisioner. Data selanjutnya dianalisis secara menggunakan uji Regresi Linier Berganda. Hasil jawaban responden tentang perilaku prososial, indikator yang mendapat respon baik adalah indikator *anonymous and dire*. Pada motivasi intrinsik indikator yang mendapat respon baik adalah indikator pencapaian prestasi. Sedangkan, pada OCB indikator yang mendapat respon baik adalah *civic virtue*.

Penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku prososial memiliki pengaruh positif terhadap OCB pada Kantor Kementerian Agama Kalianda Lampung Selatan ($t_{hitung} 7,124 > t_{tabel} (1,674)$). Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap OCB pada Kantor Kementerian Agama Kalianda Lampung Selatan $t_{hitung} (4,017) > t_{tabel} (1,674)$. Perilaku prososial dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap OCB $F_{hitung} (34,148) > F_{tabel} (3,15)$. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa perilaku prososial dan motivasi intrinsik secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap OCB. Saran dalam penelitian ini adalah agar dalam perilaku prososial dapat ditingkatkan dalam indikator *public*, motivasi intrinsik yang perlu ditingkatkan adalah indikator tanggung jawab dan OCB yang perlu ditingkatkan adalah indikator *altruism*.

Kata Kunci: Prilaku Prososial, Motivasi intrinsik, OCB

**PENGARUH PERILAKU PROSOSIAL DAN MOTIVASI INTRINSIK
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIENZHIP BEHAVIOR* (OCB)
PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

Oleh

DIAN RIYANTI HZ

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI**

**Pada
Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

Judul Skripsi : **PENGARUH PERILAKU PROSOSIAL DAN
MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIENZHIP BEHAVIOR
(OCB) PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

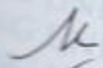
Nama Mahasiswa : **Dian Riyanti HZ**


No. Pokok Mahasiswa : **1341011022**

Jurusan : **Manajemen**

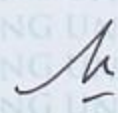
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**




Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.
NIP 19620822 198703 2 002


Dina Safitri, S.E., MintnIBus.
NIP 19760617 200912 2 001

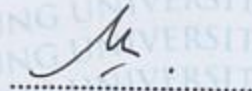
2. Ketua Jurusan Manajemen


Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.
NIP 19620822 198703 2 002

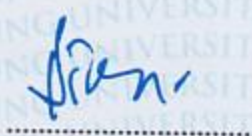
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

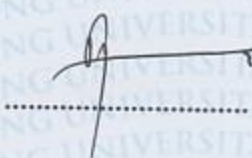
Ketua : **Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.**



Sekretaris : **Dina Safitri, S.E., MintnIBus.**



Penguji Utama : **Rosnelly Roesdi, S.E., M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP 19610904 198703 1 011



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **09 Juni 2017**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak merupakan penjiplakan hasil karya orang lain. Apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi sesuai peraturan yang berlaku.”

Bandar Lampung, 31 Mei 2017



Dian Rivanti HZ

NPM : 1341011022

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap penulis adalah Dian Riyanti HZ, penulis dilahirkan di Kota Bandar Lampung pada tanggal 13 Juli 1994. Penulis adalah anak pertama, dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak H. Hazuwan, S.H. dan Ibu Septi Suharwita S.Ag., M.Pd.

Penulis mengawali Pendidikan formal di SDN 1 Way Urang Kalianda yang diselesaikan pada tahun 2006, SMP Negeri 1 Kalianda diselesaikan pada tahun 2009 dan SMA AL-Kautsar Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2012. Selanjutnya pada tahun 2013 Penulis diterima sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, program pendidikan Strata 1 (S1) melalui jalur Pararel dan pada perkuliahan semester ke tiga penulis memfokuskan diri dengan mengambil konsentrasi Sumber Daya Manusia.

Penulis juga telah mengikuti program pengabdian langsung kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) di desa Suka Bhakti, Kecamatan Gedung Aji Baru, Kabupaten Tulang Bawang selama 40 (empat puluh) hari pada bulan Januari sampai Maret 2016. Kemudian pada tahun 2017 penulis menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

SANWACANA

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Perilaku Prosocial Dan Motivasi Intrinsik Terhadap *Organizational Citienzhip Behavior* (OCB) Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan”** sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan, dan bantuan selama proses penyelesaian skripsi ini. Secara khusus, penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Hasriadi Mat Akin, selaku Rektor Universitas Lampung
2. Bapak Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si sebagai Ketua Jurusan Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan sekaligus sebagai pembimbing I yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.
4. Yuningsih, S.E., M.M sebagai Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

5. Dina Safitri, SE., MIntnIBus . sebagai dosen Pembimbing II, atas bimbingan, masukan, arahan dan nasihat yang telah diberikan selama proses penyelesaian skripsi.
6. Rosnelly Roesdi, S.E., M.Si. selaku pembahas yang telah memberikan saran dan masukan untuk kelengkapan skripsi ini.
7. Zainnur M.Rusdi, S.E., M.Sc. selaku pembahas yang telah memberikan saran dan masukan untuk kelengkapan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmunya selama masa perkuliahan.
9. Seluruh pegawai jurusan Manajemen serta para pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
10. Kedua orang tua ku, Papa H. Hazuwan, S.H. dan Mama Hj. Septi Suharwita, S.Ag., M.Pd. yang tidak pernah berhenti memberikan doa dan dukungan kepada penulis selama ini.
11. Adik-adikku Tasya Ul-Ulya HZ dan M.Irfan HZ, terimakasih atas dukungan dan doa yang telah diberikan kepada peneliti sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini serta terimakasih telah mendengarkan seluruh keluh kesahku selama mengerjakan skripsi. Maaf jika selama ini selalu menyebalkan.
12. Terimakasih kepada M Fadly Renaldy yang telah mendukung dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada seluruh keluarga besarku yang telah memberikan dorongan, semangat, serta selalu percaya akan kemampuan yang penulis miliki.
14. Sahabat-sahabatku Lisca Juita, Winendah dan Bablu V, yang selalu siap membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian serta memberikan motivasi

dan semangat kepada peneliti. Tidak lupa peneliti berdoa agar kita semua bisa sukses dan bisa selalu menjaga tali silaturahmi ini agar tidak terputus.

15. Sahabat-sahabat seperjuangan dalam mengerjakan skripsi ini Rifati Hanifa Hatta, Indah Intan Sari, Ike Rahayu, Musiana, Nita Dian Mawati, Ravicha, dan Shaaliladini, terimakasih atas doa, semangat, dan bantuannya selama kita mengerjakan skripsi ini. semoga kelak kita bisa sukses dan bisa menjadi kebanggaan keluarga kita.
16. Seluruh teman-teman di Manajemen Paralel angkatan 2013 khususnya teman-teman konsentrasi SDM atas kerjasama serta dukungan selama masa perkuliahan hingga saat ini. Semoga sukses selalu.
17. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih.

Akhir kata, semoga Allah SWT memberikan kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Bandar Lampung, 31 Mei 2017

Penulis,

Dian Riyanti HZ

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	ii
DAFTAR GAMBAR	iii
 I.PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	15
1.3 Tujuan Penelitian	16
1.4 Manfaat Penelitian	16
 II.TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS	
2.1 Perilaku Prososial.....	17
2.1.1 Pengertian Motivasi Prososial	17
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mendasari Perilaku Prososial	17
2.1.3 Indikator-Indikator Perilaku Prososial.....	18
2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Prososial.....	19
2.2 Motivasi	22
2.2.1 Pengertian Motivasi	22
2.2.2 Jenis-jenis motivasi.....	23
2.2.3 Tujuan Pemberian motivasi	24
2.2.4 Proses Motivasi	25
2.3 Motivasi Intrinsik	27

2.3.1 Pengertian Motivasi Intrinsik	27
2.3.2 Faktor Motivasi Intrinsik	28
2.3.3 Indikator-Indikator Motivasi Intrinsik.....	30
2.4 Hubungan Motivasi Prososial dan Motivasi Intrinsik.....	30
2.5 OCB (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	31
2.5.1 Pengertian OCB	31
2.5.2 Dimensi-Dimensi OCB.....	32
2.5.3 Manfaat OCB dalam Instansi	33
2.5.4 Faktor-Faktor Pembentuk OCB.....	34
2.6 Hubungan Motivasi Prososial, Motivasi Intrinsik dan OCB	34
2.7 Kerangka Pikir	35
2.8 Penelitian Terdahulu	38
2.9 Hipotesis.....	39

III. METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel Penelitian.....	40
3.2 Ruang Lingkup Penelitian.....	41
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	41
3.3.1 Data Primer	41
3.3.2 Data Sekunder.....	41
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	42
3.4.1 Penelitian Lapangan	42
3.4.2 Penilaian Kepustakaan.....	43
3.5 Populasi dan Sampel	44
3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	44
3.7 Uji Instrumen Penelitian	45
3.7.1 Uji Validitas.....	45
3.7.2 Uji Reliabilitas	46
3.8 Analisis Data	47
3.8.1 Analisis Deskripsi Hasil Survei.....	47
3.8.2 Analisis Data Kuantitatif	47
3.9 Pengujian Hipotesis	48

3.9.1 Uji T.....	48
3.9.2 Uji F.....	49

IV. METODE PENELITIAN

A. Gambaran Umum Responden	50
B. Analisis Data Kualitatif	52
a. Analisis Deskripsi Pernyataan Responden	52
1. Analisis Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Perilaku Prososial.....	52
2. Analisis Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Motivasi Instrinsik	56
3. Analisis Deskripsi Pernyataan Responden Variabel OCB.....	58
C. Uji Instrumen Penelitian.....	61
1. Uji Validitas.....	61
2. Uji Reliabilitas	64
3. Uji Normalitas	66
D. Uji Hipotesis	66
1. Uji Hipotesis 1	67
a. Uji t (Parsial).....	68
b. Koefisien Determinasi	69
2. Uji Hipotesis 2	69
a. Model Regresi Linier Berganda.....	70
b. Uji t (Parsial).....	70
c. Hasil uji F (simultan)	71
d. Koefisien Determinasi	71
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	73

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

		Halaman
TABEL 1.1	JUMLAH PEGAWAI DAN <i>JOB DESCRIPTION</i> DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LAMPUNG SELATAN TAHUN 2016.....	6
TABEL 1.2	TINGKAT PENDIDIKAN PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LAMPUNG SELATAN TAHUN 2016.....	9
TABEL 1.3	DATA PENCAPAIAN TARGET KERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA LAMPUNG SELATAN TAHUN 2016.....	10
TABEL 2.8	PENELITIAN TERDAHULU	38
TABEL 3.1	DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN VARIABEL PENELITIAN PENGARUH MOTIVASI PROSOSIAL DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP <i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR</i> (OCB).....	44
TABEL 4.1.	DEMOGRAFI RESPONDEN.....	50
TABEL 4.2	DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PERILAKU PROSOSIAL.....	52
TABEL 4.3.	DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG MOTIVASI INTRINSIK.....	54
TABEL 4.4.	DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG OCB	57
TABEL 4.5.	HASIL VALIDITAS UNTUK VARIABEL PERILAKU PROSOSIAL	62
TABEL 4.5.	HASIL UJI VALIDITAS UNTUK VARIABEL MOTIVASI INTRINSIK	62
TABEL 4.7.	HASIL UJI VALIDITAS UNTUK VARIABEL	

OCB.....	63
TABEL 4.8. HASIL UJI REALIBILITAS UNTUK VARIABEL PERILAKU PROSOSIAL	64
TABEL 4.9. HASIL UJI REALIBILITAS UNTUK VARIABEL MOTIVASI INTRINSIK	65
TABEL 4.10. HASIL UJI REALIBILITAS UNTUK VARIABEL OCB.....	65
TABEL 4.11. HASIL UJI NORMALITAS	66
TABEL 4.12. <i>COEFFICIENTS</i> ANALISIS REGRESI SEDERHANA	67
TABEL 4.13. <i>COEFFICIENTS</i> ANALISIS REGRESI SEDERHANA	67
TABEL 4.14. <i>MODEL SUMMARY</i> ANALISIS REGRESI SEDERHANA	68
TABEL 4.15. <i>MODEL SUMMARY</i> ANALISIS REGRESI SEDERHANA	69
TABEL 4.16 <i>COEFFICIENTS</i> ANALISIS REGRESI BERGANDA	70
TABEL 4.17 <i>ANOVA</i> ANALISIS UJI SIMULTAN	71
TABEL 4.18. <i>MODEL SUMMARY</i> ANALISIS REGRESI BERGANDA	72
TABEL 4.19 PERBANDINGAN MODEL ANALISIS REGRESI SEDERHANA DAN MODEL ANALISIS REGRESI BERGANDA.....	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....	37

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi dipahami sebagai institusi perekonomian yang didirikan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan, mempertahankan kelangsungan hidup dan berkembangnya perusahaan tersebut. Sumber daya manusia, merupakan faktor yang berperan dalam perusahaan maupun organisasi, sumber daya manusia mendapatkan perhatian utama sebagai salah satu faktor internal yang berperan penting dalam suatu badan usaha atau perusahaan negara maupun swasta.

Organisasi melibatkan beberapa orang atau sumber daya manusia yang saling berinteraksi dan tersusun dalam sebuah struktur yang dapat membantu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan perspektif ilmu manajemen sumber daya manusia, salah satu upaya yang dapat ditempuh perusahaan adalah dengan melakukan pengaturan, pengarahan, dan pendayagunaan sumber daya manusia yang diturunkan menjadi spesifikasi jabatan. Spesifikasi jabatan berisi identifikasi jabatan, kondisi pekerjaan suatu jabatan dan kualifikasi-kualifikasi personalia (persyaratan-persyaratan kerja) yang diperlukan bagi seorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan sukses.

Perilaku prososial adalah segala bentuk perilaku yang memberikan konsekuensi bagi penerima, baik dalam bentuk materi, fisik ataupun psikologis tetapi tidak

memiliki keuntungan yang jelas bagi pemiliknya. Dayakisni (2009) menyebutkan salah satu indikator prososial adalah kerja sama. Sikap yang menyenangkan dari teman kerja dan atasan mempengaruhi keeratan hubungan antara mereka. Keeratan ini sangat besar artinya bila rangkaian tersebut memerlukan kerja sama tim yang tinggi. Keeratan hubungan tersebut membuat pegawai lebih menjadi termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya dan juga semakin termotivasi dalam hal tolong-menolong.

Perilaku menolong atau yang sering disebut dengan perilaku prososial adalah segala bentuk perilaku yang memberikan konsekuensi bagi penerima, baik dalam bentuk materi, fisik ataupun psikologis tetapi tidak memiliki keuntungan yang jelas bagi pemiliknya. Selanjutnya perilaku prososial secara lebih rinci dianggap sebagai perilaku yang memiliki intensi untuk mengubah keadaan fisik atau psikologis penerima bantuan dari kurang baik menjadi lebih baik, dalam arti secara material maupun psikologis (Dayakisni, 2009). Perilaku prososial juga terkadang didefinisikan dengan *altruisme*, yakni hasrat untuk menolong orang lain tanpa mementingkan diri sendiri (Baron, 2006).

Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya, motivasi muncul akibat dari interaksi individu dengan situasi di lingkungannya. Motivasi intrinsik menjadi faktor dominan yang mempengaruhi perilaku seseorang. Motivasi intrinsik secara positif melibatkan pengalaman berharga yang dialami pekerja dari pekerjaannya. Motivasi ini adalah pendorong kerja yang

bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran akan pentingnya atau makna dari pekerjaan yang dilakukannya (Ratnawati, 2004).

Motivasi intrinsik mencerminkan perspektif yang berbeda dari motivasi. Motivasi intrinsik dengan penekanan pada kesenangan mencerminkan perspektif *hedonis*, sedangkan motivasi prososial dengan penekanan pada makna dan tujuan mencerminkan perspektif *eudemonic* (Ryan dan Deci, 2001). Menurut Grant (2008) ada dua hal yang harus diperhatikan, yang pertama adalah motivasi prososial dan intrinsik berbeda dalam tingkat otonomi dalam *self regulation*, yaitu pegawai termotivasi secara intrinsik merasa tertarik terhadap menyelesaikan pekerjaan mereka, sementara pegawai berperilaku prososial lebih mungkin untuk mendorong diri menuju menyelesaikan pekerjaan mereka. Kedua, perilaku prososial dan intrinsik berbeda dalam hal tujuan.

Zabielske, Urbanaviciute dan Bagdziuniene (2015) menjelaskan bahwa pegawai yang termotivasi secara intrinsik adalah mereka yang melihat pekerjaan sebagai tujuan dalam dirinya sendiri dan pegawai berperilaku prososial adalah mereka melihat pekerjaan sebagai sarana untuk menyelesaikan pekerjaann lainnya.

Robbins (2008) menyebutkan salah satu indikator motivasi intrinsik adalah pekerjaan itu sendiri, karyawan akan lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya apabila pekerjaan tersebut dinilai menarik bagi individu tersebut. Atasan sebaiknya menempatkan pegawai dalam bagian yang dianggap pantas bagi pegawai tersebut serta mampu menyelesaikan tugas yang ada di bagiannya.

Motivasi intrinsik yang rendah juga mempengaruhi perilaku prososial yang terjadi di dalam organisasi dimana ada pegawai yang masih mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan dengan kepentingan bersama. Keberhasilan suatu organisasi haruslah di dukung dengan kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan tugas yang ada di kantor. Berdasarkan hasil observasi penulis motivasi instrinsik yang terjadi di Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan, diketahui bahwa sebagian pegawai merasa tidak mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keahliannya sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktunya.

Grant (2008) menegaskan motivasi intrinsik memperkuat hubungan antara berperilaku prososial dan prestasi kerja. Logika yang sama dapat diterapkan untuk OCB. Ketika motivasi intrinsik tinggi, motivasi prososial akan terkait secara positif dengan OCB. Ketika pegawai termotivasi secara intrinsik dan menikmati proses menyelesaikan tugas, mereka harus merasa senang untuk menguntungkan pegawai lain atau organisasi itu sendiri. Jadi, ketika motivasi intrinsik tinggi, berperilaku prososial harus meningkatkan upaya dengan membuat hasil dalam membantu orang lain secara pribadi (Gagne dan Deci, 2005).

Gunawan (2011) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. OCB bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak tercantum dalam deskripsi jabatan, yang secara jelas tidak dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal.

Perilaku yang termasuk contoh kelompok OCB adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal atau menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja (Robbins, 2008).

OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku pegawai sehingga dia dapat disebut sebagai anggota yang baik. Pegawai yang baik (*good citizen*) cenderung menampilkan OCB. Organisasi tidak akan berhasil atau tidak akan bertahan tanpa ada anggota yang bertindak sebagai *good citizen*. OCB dipahami sebagai bentuk nyata kontribusi pegawai dan tidak semua orang menunjukkan hal ini.

OCB didefinisikan sebagai perilaku individu diskresioner tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal, dan mempromosikan fungsi efektif organisasi kepentingan utama dalam OCB berasal dari efek potensial pada karyawan, produktivitas manajerial dan organisasi (Organ et al., 2006). Baroon (2008) menyatakan bahwa OCB membantu untuk mempertahankan konteks organisasi, sosial, dan psikologis yang berfungsi sebagai katalis penting untuk tugas-tugas yang harus diselesaikan. Meskipun mungkin ada perdebatan di antara para peneliti mengenai berbagai perilaku OCB meliputi, biasanya termasuk membantu dan bentuk lain altruistik perilaku, sopan santun, sportif, kesadaran, ketaatan, inisiatif, dan partisipasi aktif dalam pemerintahan organisasi.

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 1964 untuk daerah Sumatera Selatan pemerintah melalui Kementerian Agama memecah menjadi 3 provinsi yaitu Sumatera Selatan, Bengkulu dan Lampung. Kantor Kementerian Agama Provinsi Lampung membawahi Kotamadya, Tanjung Karang, Teluk Betung, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung Tengah dan Lampung Utara.

Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang keagamaan yang dipimpin langsung oleh seorang Kepala Kementerian Agama (Kepala Kemenag). Tugas dari Kemenag adalah membidangi dalam urusan agama dimana pegawai-pegawai yang berada di Kemenag tersebut memberikan pelayanan dalam hal agama seperti pelayanan tentang haji dan umroh, sosialisasi guru-guru madrasah tentang pendidikan, zakat dan lain-lainnya. Kantor Kementerian Agama Lampung Selatan berlokasi di Jl. Indra Bangsawan No. 6 Kalianda, Lampung Selatan. Kemenag memiliki 9 bagian pekerjaan dengan 38 sub bagian pekerjaan dan keseluruhan pegawai yang berjumlah 54 orang.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai dan *Job Description* di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2016

No	Bagian	<i>Job Description</i>	Jumlah Pegawai
1.	Umum	Pegawai bagian umum sering mengikuti pelatihan tentang kehumasan dan keprotokolan yang diadakan di luar kota dimana semua biayanya ditanggung oleh negara.	12
2.	Keuangan	Pegawai keuangan apabila dapat menyusun laporan keuangan dengan baik maka pegawai tersebut bisa di promosikan untuk naik jabatan.	6

No	Bagian	<i>Job Description</i>	Jumlah Pegawai
3.	Kepegawaian	Pegawai dapat menyiapkan bahan rencana pengembangan pegawai dimana dalam hal ini bagian lainnya belum mengetahui tetapi mereka sudah mengetahuinya dan juga mereka sering mengikuti pelatihan di luar kota.	6
4.	Bimbingan Masyarakat Islam	Pegawai dapat memberikan bimbingan tentang Agama Islam kepada masyarakat dengan begitu pegawai dapat berbagi ilmu kepada masyarakat dari yang tidak tau menjadi tau.	5
5.	Pendidikan Madrasah	Pegawai pendidikan madrasah mengikuti kegiatan-kegiatan pelatihan yang diadakan di provinsi maupun di luar kota, dimana dalam administrasi semua ditanggung oleh pemerintah.	7
6.	Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam	Pegawai pada bagian ini lebih dekat kepada anak-anak yang berada di madrasah maupun di pondok, mereka dapat melakukan monitoring ke madrasah atau pondok dan dapat dengan langsung memberikan ilmu kepada santri.	6
7.	Penyelenggara Haji dan Umroh	Pada prosesnya, saat musim Haji tiba, pegawai penyelenggara Haji dan Umroh selalu mewakilkan pegawainya untuk mendampingi peserta Haji yang berangkat dan mendata masyarakat atau pegawai yang akan mengikuti Haji.	5

No	Bagian	Job Description	Jumlah Pegawai
8.	Penyelenggara Syariah	Saat penyelenggaraan syariah pegawai yang mengikuti kegiatan dapat menyalurkan dana zakat ke orang-orang yang berhak mendapatkannya dimana pegawai dapat berkeliling ke daerah-daerah dan menjalin silaturahmi.	5
9.	Penyelenggara Katolik	Pegawai Penyelenggara Katolik selalu melakukan monitoring ke sekolah-sekolah yang terdapat guru dan siswa yg beragama Katolik dimana monitoring tersebut dilaksanakan di daerah-daerah yang berada di Lampung Selatan.	2
Jumlah			54

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan, 2016

Tabel 1.1 menjelaskan tentang *Job Description* Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan dimana dalam tabel tersebut pada masing-masing bagian mempunyai tugas yang harus dilaksanakan dan ada juga pekerjaan ekstra yang diberikan oleh pimpinan kepada beberapa pegawai untuk melaksanakan tugas yang dilaksanakan diluar kantor. Agar semua pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan selesai pada waktunya pemimpin haruslah memberikan tugas kepada pegawai berdasarkan kemampuan dari masing-masing individu dan menempatkan pegawai pada bagian sesuai dengan kemampuannya agar apa yang diinginkan organisasi dapat berjalan dengan baik.

Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2016

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai	%
1	Strata 2 (S2)	7	12,9
2	Strata 1 (S1)	28	51,8
3	Diploma (D2/D3)	19	35,1

Tabel 1.2 diatas menjelaskan bahwa tingkat pendidikan pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Lampung Selatan didominasi oleh pendidikan sarjana yaitu sebanyak 51,8%, Diploma sebanyak 35,1% dan pendidikan Magister sebanyak 12,9%. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan dapat memberikan tugas pokok maupun bukan tugas pokok sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai agar terlaksana dengan baik.

Motivasi yang ditimbulkan adalah hanya sebatas berangkat ke kantor walaupun tidak dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Motivasi intrinsik pegawai Kantor Kementerian Agama Lampung Selatan terbilang rendah dimana masih banyak pegawai yang masih malas dan tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugas kantor. Masih didapati pegawai yang tidak masuk kerja (bolos) tanpa keterangan yang jelas, serta kinerja pegawai yang belum sepenuhnya mencapai ketetapan target yang diambil dari data Laporan Kerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Tahun 2015, sebagai berikut:

Tabel 1.3 Data Pencapaian Target Kerja Pegawai Kementerian Agama Lampung Selatan Tahun 2016

Bagian	Kegiatan Tugas	Target	Realisasi	Target Pencapaian
Umum	Menyusun rencana kegiatan bagian umum	12 Laporan	12 Laporan	100%
	Melaksanakan pelayanan administrasi kepegawaian	12 Laporan	9 Laporan	75%
	Melaksanakan pengelolaan surat menyurat, kearsipan dan administrasi umum	12 Laporan	9 Laporan	75%
	Melaksanakan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan bagian umum	12 Laporan	12 Laporan	100%
	Membuat laporan bulanan ATK dan ART	12 dokumen	12 dokumen	100%
Keuangan	Menyusun program kerja bidang keuangan	12 Laporan	12 Laporan	100%
	Menyiapkan dan mengkordinasikan penyusunan dan pengendalian anggaran	12 Laporan	12 Laporan	100%
	Melakukan perencanaan, pengelolaan pendapatan dan belanja	12 Laporan	12 Laporan	100%
	Menyusun kebijakan teknis di bidang keuangan dan pengelolaan asset	12 Laporan	12 Laporan	100%
	Menyelenggarakan pengelolaan kas	12 Laporan	9 Laporan	75%
	Melakukan pengelolaan utang piutang	12 Laporan	10 Laporan	83%
Kepegawaian	Menyusun rencana operasional urusan bagian kepegawaian	12 Laporan	12 Laporan	100%
	Menyelenggarakan administrasi kepegawaian	12 Laporan	9 Laporan	75%

	Melaksanakan monitoring, mengevaluasi dan menilai prestasi kerja pelaksanaan tugas	2 Laporan	2 Laporan	100%
	Memperoses usulan kenaikan pangkat, mutasi, gaji berkala, diklat pegawai dan pengusulan data kebutuhan kepegawaian lainnya	1 Laporan	1 Laporan	100%
Bimbingan Masyarakat Islam	Menyiapkan perumusan kebijakan teknis di bidang BMI	12 Laporan	12 Laporan	100%
	Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, pembinaan di bidang urusan agama Islam, pembinaan syariah dan kepenghuluan	12 Laporan	9 Laporan	75%
	Pemberdayaan kantor urusan agama, pemberdayaan zakat, serta pengelolaan sistem informasi bimbingan masyarakat Islam	2 Laporan	2 Laporan	100%
	Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang bimbingan masyarakat Islam	12 Laporan	10 Laporan	83%
Pendidikan Madrasah	Menyiapkan perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan madrasah	2 Laporan	2 Laporan	100%
	Melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan di bidang kurikulum dan evaluasi, pendidik dan tenaga kependidikan	2 Laporan	2 Laporan	100%
	Melaksanakan sarana dan prasarana, pengembangan potensi siswa, kelembagaan dan pengelolaan sistem informasi pendidikan madrasah	2 Laporan	2 Laporan	100%

	Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pendidikan madrasah	2 Laporan	2 Laporan	100%
Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam	Menyiapkan perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan agama dan keagamaan Islam	2 Laporan	2 Laporan	100%
	Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan agama Islam pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan menengah, pondok pesantren, pendidikan diniyah dan pendidikan Al-Quran	2 Laporan	2 Laporan	100%
	Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pendidikan agama dan keagamaan Islam	2 Laporan	2 Laporan	100%
	Menyiapkan perumusan kebijakan teknis di bidang penyelenggara haji dan umroh	2 Laporan	2 Laporan	100%
Penyelenggara Haji dan Umroh	Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan dibidang pendaftaran dan dokumen, akomodasi, transportasi, perlengkapan haji dan pengelolaan keuangan haji	2 Laporan	2 Laporan	100%
	Pembinaan jamaah haji dan umroh serta pengelolaan sistem informasi haji dan umroh	2 Laporan	2 Laporan	100%
	Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang penyelenggara haji dan umroh	2 Laporan	2 Laporan	100%
	Merencanakan penyusunan rencana kerja dan anggaran	2 Laporan	2 Laporan	100%
Penyelenggara Syariah				

	Melaksanakan tugas kegiatan pelayanan, bimbingan teknis di bidang penyuluhan dan pengembangan syariah	12 Laporan	12 Laporan	100%
	Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas	2 Laporan	2 Laporan	100%
	Menyusun data dan informasi penyelenggara syariah	12 Laporan	12 Laporan	100%
Penyelenggara Keagamaan Katolik, Protestan, Hindu dan Budha	Menyiapkan perumusan kebijakan teknis di bidang penyelenggara agama	12 Laporan	12 Laporan	100%
	Memberikan pelayanan, bimbingan dan pembinaan di bidang kelembagaan, penyuluhan dan budaya keagamaan, pendidikan keagamaan dan informasi bimbingan masyarakat.	12 Laporan	10 Laporan	83%
	Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang penyelenggara agama	12 Laporan	12 Laporan	100%

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan, 2016

Tabel 1.3 menjelaskan pencapaian target kerja pada Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan pada masing-masing bagian, secara keseluruhan pencapaian target kerja pegawai di sub divisi bagian umum realisasinya telah mencapai apa yang ditargetkan dengan tingkat pencapaian rata-rata seratus persen kecuali pada melaksanakan pelayanan administrasi kepegawaian dan pada melaksanakan pengelolaan surat menyurat, kearsipan dan administrasi umum hanya 75% (9 kegiatan dari yang di targetkan yaitu 12 kegiatan), pada divisi keuangan dari enam kegiatan tugas pokok, tingkat pencapaian diantaranya mencapai 100 persen sedangkan dua kegiatan lainnya hanya 75% pada

pengelolaan kas dan 83% pada pengelolaan utang piutang, pada divisi kepegawaian hanya ada satu kegiatan yang tingkat pencapaiannya hanya 75% yaitu pada penyelenggaraan administrasi kepegawaian. Pada divisi Bimbingan Masyarakat Islam realisasinya telah mencapai apa yang ditargetkan dengan tingkat pencapaian rata-rata 100% kecuali pada pelaksanaan pelayanan, bimbingan, pembinaan di bidang urusan agama Islam, pembinaan syariah dan kepenghuluan hanya 75% (9 kegiatan dari yang di targetkan yaitu 12 kegiatan) Pada divisi Penyelenggara Katolik telah mencapai apa yang ditargetkan dengan tingkat pencapaian rata-rata 100% kecuali pada memberikan pelayanan, bimbingan dan pembinaan di bidang kelembagaan, penyuluhan dan budaya keagamaan, pendidikan keagamaan dan informasi bimbingan masyarakat keagamaan hanya 83% (10 kegiatan dari yang di targetkan yaitu 12 kegiatan).

Penulis melakukan observasi interview informal ditemukan bahwa kondisi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan sebagai berikut, 1) Disaat ada pegawai yang cuti sakit masih banyak pegawai yang tidak mau membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas kantor, 2) Tanggung jawab masih belum terlaksana dengan baik dengan kondisi pegawai yang sering meninggalkan kantor untuk urusan pribadi dibandingkan dengan menyelesaikan tugas yang berada di kantor, dan 3) Terdapat kerenggangan hubungan antar pegawai di karenakan masih banyak pegawai yang lebih mementingkan ego pribadi dibandingkan kepentingan bersama.

Berdasarkan permasalahan dan uraian yang ada di atas, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Perilaku Prososial dan Motivasi Intrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat pentingnya perilaku prososial dan intrinsik terhadap perilaku kewarganegaraan (OCB), jadi masalah yang dapat diidentifikasi pada penelitian ini, yaitu :

1. Apakah perilaku prososial berpengaruh terhadap OCB pada Kantor Kementerian Agama Kalianda Lampung Selatan?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap OCB pada kantor Kementerian Agama Kalianda Lampung Selatan?
3. Apakah perilaku prososial dan motivasi intrinsik secara bersama-sama berpengaruh terhadap OCB pada Kantor Kementerian Agama Kalianda Lampung Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh perilaku prososial terhadap OCB pada Kementerian Agama Kalianda Lampung Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap OCB pada Kementerian Agama Kalianda Lampung Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh perilaku prososial dan motivasi intrinsik secara bersama-sama terhadap OCB pada Kementerian Agama Kalianda Lampung Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan
Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi institusi terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut perilaku prososial, motivasi intrinsik, dan OCB.
2. Bagi kalangan akademik
Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan perilaku prososial, motivasi intrinsik, dan OCB.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

2.1 Perilaku Prososial

2.1.1 Pengertian Perilaku Prososial

Baron, dkk (2006) mendefinisikan perilaku prososial sebagai suatu tindakan menolong yang menguntungkan orang lain tanpa harus menyediakan suatu manfaat langsung kepada orang yang melakukan tindakan menolong tersebut, dan bahkan mungkin memberikan risiko bagi orang yang menolong. Menurut Shaffer (2005) perilaku prososial adalah segala tindakan yang menguntungkan orang lain, seperti berbagi dengan orang-orang yang kurang beruntung dari pada kita, menghibur atau menolong orang yang sedih, bekerjasama dengan atau menolong seseorang untuk mencapai suatu tujuan, atau contoh sederhana seperti menyapa dan memberikan pujian. Menurut Batson (1998 dalam Baron, 2008) perilaku prososial merupakan kategori yang sangat luas, yang mencakup setiap tindakan yang membantu atau dirancang untuk membantu orang lain, terlepas dari motif si penolong.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mendasari Perilaku Prososial

Dayakisni (2009) menyebutkan beberapa faktor yang mendasari seseorang untuk bertindak prososial, yaitu:

1. *Self gain* (Keuntungan)

Harapan seseorang untuk memperoleh atau menghindari kehilangan sesuatu, misalnya ingin mendapatkan pengakuan, pujian atau takut dikucilkan.

2. *Personal Values And Norms* (Nilai dan norma pribadi)

Adanya nilai-nilai dan norma sosial yang di internalisasikan oleh individu selama mengalami sosialisasi dan sebagian nilai-nilai serta norma tersebut berkaitan dengan tindakan prososial, seperti berkewajiban menegakkan kebenaran dan keadilan serta adanya norma timbal balik.

3. *Empathy* (Empati)

Kemampuan seseorang untuk ikut merasakan perasaan atau pengalaman orang lain. Kemampuan untuk empati ini erat kaitannya dengan pengambilan peran. Jadi prasyarat untuk mampu melakukan empati, individu harus memiliki kemampuan untuk melakukan pengambilan peran.

2.1.3 Indikator-Indikator Perilaku Prososial

Carlo dan Randall (2002) mengemukakan ada 5 indikator perilaku prososial:

1. *Altruisme*

Perilaku prososial *altruisme* didefinisikan sebagai perilaku sukarela untuk menolong orang lain, didasarkan motivasi utama yaitu adanya kebutuhan untuk menolong dan kepentingan untuk mensejahterakan orang lain, yang selalu diikuti dengan respon simpati dan norma internal/ prinsip yang konsisten untuk menolong orang lain.

2. *Compliant*

Perilaku *prosocial compliant* didefinisikan sebagai permintaan menolong orang lain karena adanya permintaan verbal dan non-verbal. Perilaku prososial ini lebih sering dilakukan secara spontan.

3. *Emotional*

Perilaku prososial *emotional* adalah kecenderungan menolong orang lain atas dasar situasi emosional yang tinggi. Seperti misalnya remaja yang tangannya terluka, kemudian dia menangis dan mengeluarkan darah akan lebih menggugah emosi daripada mereka yang tangannya terluka tetapi tidak menunjukkan respon apapun. Faktor lain, seperti hubungan kekerabatan juga mampu menggugah respon emosional orang yang mengamati.

4. *Public*

Perilaku prososial yang dilakukan di depan orang lain yang dimotivasi dengan keinginan untuk mendapatkan penerimaan dan penghormatan dari orang lain.

5. *Anonymous and dire*

Perilaku prososial *anonymous* didefinisikan sebagai tindakan menolong yang ditunjukkan tanpa diketahui oleh orang yang telah diberikan pertolongan. Atau perilaku prososial *Dire* perilaku menolong yang ditunjukkan seseorang dalam situasi krisis atau keadaan darurat.

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Prososial

Faktor-faktor yang spesifik mempengaruhi perilaku prososial antara lain, karakteristik situasi, karakteristik penolong, dan karakteristik orang yang membutuhkan pertolongan (Dahriani, 2007)

1. Faktor Situasional, meliputi :

a. Kehadiran orang lain

Individu yang sendirian lebih cenderung memberikan reaksi jika terdapat situasi darurat ketimbang bila ada orang lain yang mengetahui situasi tersebut. Semakin banyak orang yang hadir, semakin kecil kemungkinan individu yang benar-benar memberikan pertolongan. Faktor ini sering disebut dengan efek penonton (*Bystander effect*). Individu yang sendirian menyaksikan orang lain mengalami kesulitan, maka orang itu mempunyai tanggung jawab penuh untuk memberikan reaksi terhadap situasi tersebut.

b. Kondisi lingkungan

Keadaan fisik lingkungan juga mempengaruhi kesediaan untuk membantu. Pengaruh kondisi lingkungan ini seperti cuaca, ukuran kota, dan derajat kebisingan.

c. Tekanan waktu

Tekanan waktu menimbulkan dampak yang kuat terhadap pemberian bantuan. Individu yang tergesa-gesa karena waktu sering mengabaikan pertolongan yang ada di depannya.

2. Penolong, meliputi :

a. Faktor kepribadian

Adanya ciri kepribadian tertentu yang mendorong individu untuk memberikan pertolongan dalam beberapa jenis situasi dan tidak dalam situasi yang lain. Misalnya, individu yang mempunyai tingkat kebutuhan tinggi untuk diterima secara sosial, lebih cenderung memberikan sumbangan bagi kepentingan amal, tetapi hanya bila orang lain

menyaksikannya. Individu tersebut dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh pujian dari orang lain sehingga berperilaku lebih prososial hanya bila tindakan itu diperhatikan.

b. Suasana hati

Individu lebih terdorong untuk memberikan bantuan bila berada dalam suasana hati yang baik, dengan kata lain, suasana perasaan positif yang hangat meningkatkan kesediaan untuk melakukan perilaku prososial.

c. Rasa bersalah

Keinginan untuk mengurangi rasa bersalah bisa menyebabkan individu menolong orang yang dirugikannya, atau berusaha menghilangkannya dengan melakukan tindakan yang baik.

d. Distres dan rasa empatik

Distres diri (*personal disters*) adalah reaksi pribadi individu terhadap penderitaan orang lain, seperti perasaan terkejut, takut, cemas, prihatin, tidak berdaya, atau perasaan apapun yang dialaminya. Sebaliknya, rasa empatik (*emphatic concern*) adalah perasaan simpati dan perhatian terhadap orang lain, khususnya untuk berbagi pengalaman atau secara tidak langsung merasakan penderitaan orang lain.

3. Orang yang Membutuhkan Pertolongan, meliputi :

a. Menolong orang yang disukai

Rasa suka awal individu terhadap orang lain dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti daya tarik fisik dan kesamaan. Karakteristik yang sama juga mempengaruhi pemberian bantuan pada orang yang mengalami kesulitan. Sedangkan individu yang memiliki daya tarik fisik mempunyai

kemungkinan yang lebih besar untuk menerima bantuan. Perilaku prososial juga dipengaruhi oleh jenis hubungan antara orang seperti yang terlihat dalam kehidupan sehari-hari. Misalnya, individu lebih suka menolong teman dekat daripada orang asing.

b. Menolong orang yang pantas ditolong

Individu membuat penilaian sejauh mana kelayakan kebutuhan yang diperlukan orang lain, apakah orang tersebut layak untuk diberi pertolongan atau tidak. Penilaian tersebut dengan cara menarik kesimpulan tentang sebab-sebab timbulnya kebutuhan orang tersebut. Individu lebih cenderung menolong orang lain bila yakin bahwa penyebab timbulnya masalah berada di luar kendali orang tersebut.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya, motivasi muncul akibat dari interaksi individu dengan situasi di lingkungannya. Luthans (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Erqoni (2008) mendefinisikan motivasi sebagai suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja.

Terdapat tiga elemen kunci di dalam definisi motivasi yaitu, usaha (*effort*), tujuan organisasi (*organizational goals*), dan kebutuhan (*needs*). Unsur usaha merupakan

alat pengukur intensitas. Bila seseorang memperoleh dorongan atau berusaha dengan keras, tidak akan mungkin menghasilkan *performance* seperti yang diinginkan, kecuali bila usaha tersebut disalurkan pada arah yang memberikan manfaat bagi organisasi. Oleh karena itu, kualitas maupun kuantitas pekerjaan harus diperhatikan, dan segala usaha untuk meraih tujuan harus konsisten. Akhirnya, kita akan memandang motivasi sebagai suatu proses pemenuhan kebutuhan (Sofyandi dan Garniwa, 2007).

2.2.2 Jenis-jenis Motivasi

Terdapat tiga kategori motivasi atau dorongan menurut Luthans (2009), yaitu:

1. Motif primer

Dua kriteria harus dipenuhi agar motif dapat dimasukkan dalam klasifikasi primer. Kriteria tersebut adalah: motif tidak harus dipelajari dan motif harus didasarkan secara fisiologis. Dengan definisi tersebut, motif primer yang paling dikenal secara umum adalah lapar, haus, tidur, sehat, dan lain-lain. Persyaratan fisiologis sangat dasar disamakan dengan kebutuhan primer.

2. Motif umum

Motif umum muncul karena adanya sejumlah motif antara klasifikasi primer dan sekunder. Sementara kebutuhan primer mengurangi ketegangan atau stimulasi, kebutuhan umum justru diperlukan untuk mempengaruhi seseorang untuk meningkatkan sejumlah stimulasi. Beberapa motif yang termasuk dalam motif ini adalah motif keingintahuan, manipulasi, aktivitas, dan afeksi.

3. Motif Sekunder

Motif sekunder berhubungan erat dengan konsep pembelajaran. Sebuah motif harus dipelajari agar dapat dimasukkan ke dalam klasifikasi sekunder. Dorongan umum tampaknya relatif lebih penting daripada dorongan primer, namun dorongan sekunder adalah yang paling penting pada masyarakat saat ini yang berkembang semakin kompleks. Dorongan primer dan dorongan umum yang kurang penting membuka jalan bagi dorongan sekunder yang dipelajari untuk memotivasi perilaku. Dengan beberapa pengecualian mencolok yang telah dihapus, motif lapar dan haus tidak dominan bagi manusia yang hidup dalam dunia yang berkembang secara ekonomi saat ini. Beberapa motif sekunder itu adalah kekuasaan, pencapaian atau prestasi, dan afiliasi.

2.2.3 Tujuan pemberian motivasi

Ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2003), yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan organisasi
4. Meningkatkan disiplin pegawai
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas–tugasnya

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Teori kebutuhan Mc. Clelland menyebutkan bahwa teori yang menyatakan bahwa pencapaian, kekuatan, dan hubungan adalah tiga kebutuhan penting yang membantu menjelaskan motivasi (Robbins, 2012). Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*)

Dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.

2. Kebutuhan kekuatan (*need for power*)

Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

3. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*)

Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

2.2.4 Proses Motivasi

Sebagai suatu dorongan untuk mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, motivasi tidak muncul begitu saja akan tetapi terdapat proses yang membentuknya. Menurut Hasibuan (2008) proses dari suatu Motivasi, yaitu:

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi ke arah tujuan.

2. Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3. Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

4. Fasilitas

Pimpinan penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada pegawai.

5. Kerjasama tim

Manajer harus membentuk kerjasama tim yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. kerjasama tim penting karena dalam suatu instansi biasanya terdapat banyak bagian.

2.3 Motivasi Intrinsik

2.3.1 Pengertian Motivasi Intrinsik

Gunarsa (2008) menjelaskan motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan. Priyatama (2009) mengatakan motivasi intrinsik merupakan nilai atau gabungan dari kenikmatan atau kesenangan dalam menjalankan suatu tugas untuk tujuan tertentu, dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik yang berfungsi sebagai imbalan adalah tingkah laku individu dalam melaksanakan aktivitas tersebut, bukan imbalan yang bersifat dari luar. Siagian (2004) mendefinisikan motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dalam bekerja dan pandangannya terhadap pekerjaan itu sendiri. Motivasi yang dimiliki seseorang berkaitan dengan upaya untuk memenuhi kebutuhan, maka kuatnya motivasi dari seseorang bergantung pada pandangannya tentang betapa kuat keyakinan yang terdapat dalam dirinya bahwa ia akan dapat mencapai kebutuhan dengan tercapainya kebutuhan organisasi.

Motivasi intrinsik merupakan faktor dominan yang mempengaruhi perilaku karena segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri memberi motivasi dan kepuasan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, menyenangkan, memungkinkan mencapai tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Motivasi kerja intrinsik secara positif

melibatkan pengalaman berharga yang dialami oleh pekerja dari pekerjaannya (Ratnawati, 2004).

2.3.2 Faktor Motivasi Intrinsik

Winardi (2002) membagi beberapa faktor motivasi yang bersifat intinsik menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Keinginan

Terlepas dari kebutuhan atau perasaan takut yang dirasakan, dibelakang setiap tindakan individu yang dilaksanakan dengan tujuan tertentu, senantiasa terdapat keinginan tertentu baik yang disadari maupun yang tidak disadari dan menyebabkan individu bertindak dan melakukan suatu tindakan.

2. Kemampuan

Kemampuan merupakan kapasitas-kapasitas biologikal baik yang bersifat fisik maupun mental. Kesiediaan untuk melaksanakan tugas upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tersebut.

3. Sumber daya

Individu mengeluarkan energinya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya karena mendambakan kekuasaan, maka individu mengorbankan upaya, waktu, dan sumber daya lainnya untuk memenuhi keinginannya.

Sayuti (2007) membagi faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja menjadi enam, yaitu:

1. Kematangan pribadi

Orang yang bersifat egois kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi. Oleh karena itu, kebiasaan sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

2. Tingkat pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya.

3. Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang karyawan untuk bekerja keras.

5. Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

6. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Pegawai yang puas terhadap

pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan *committed* terhadap pekerjaannya.

Motivasi didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan, oleh karena itu motivasi dalam diri individu akan menentukan tingkat tingkat kepuasan yang ada dalam dirinya (Subyantoro, 2009). Lebih lanjut Subyantoro (2009) menjelaskan kondisi internal tersebut sebagai karakteristik yang ada dalam individu. Karakteristik individu tersebut meliputi: kemampuan, nilai, sikap, dan minat.

2.3.3 Indikator-Indikator Motivasi Intrinsik

Ahli psikologi dan konsultan manajemen Herzberg (2009), menyebutkan terdapat 6 indikator motivasi intrinsik yang meliputi:

1. Pencapaian Prestasi
2. Pengakuan
3. Tanggung jawab
4. Kemajuan
5. Pekerjaan itu sendiri, dan
6. Kemungkinan berkembang

2.4 Hubungan Perilaku Prosocial dan Motivasi Intrinsik

Grant (2008), menyoroti tiga perbedaan penting antara dua bentuk motivasi:

1. Hibah (2008) menyatakan perilaku prososial dan intrinsik berbeda dalam tingkat otonomi diri peraturan, yaitu pegawai termotivasi secara intrinsik merasa alami tertarik terhadap menyelesaikan pekerjaan

mereka, sementara perilaku prososial, karyawan lebih termotivasi untuk mendorong diri menuju menyelesaikan pekerjaan mereka dengan keputusan mereka.

2. Ketika termotivasi secara intrinsik, pegawai lebih fokus, karena mereka tertarik dengan pekerjaan mereka, mereka ingin melakukan pekerjaan itu sendiri, ketika perilaku prososial, karyawan fokus pada masa depan, karena mereka bekerja untuk mencapai nilai sosial, yang didapatkan setelah menyelesaikan tugas (Grant, 2008).

Grant (2008) telah mengidentifikasi tiga dimensi perilaku prososial dan motivasi intrinsik dengan hal yang berbeda dan diuji dengan interaksi mereka dalam memprediksi ketekunan, kinerja, dan produktivitas. Dia menemukan motivasi intrinsik untuk memoderasi hubungan antara perilaku prososial dan hasil tersebut. Temuan ini menghasilkan wawasan penting ke dalam motivasi perilaku kerja dan meningkatkan pertanyaan selanjutnya mengenai peran motif yang sama dalam mempromosikan perilaku kewarganegaraan karyawan.

2.5 OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

2.5.1 Pengertian OCB

Garay (2006) dalam Waspodo dan Minadaniati (2012) menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas dan pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. Sedangkan menurut Moorhead dan Griffin (2013) keanggotaan organisasi *OCB* adalah perilaku individu yang memberikan

kontribusi keseluruhan positif kepada organisasi. Contohnya seorang karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat diterima dalam hal kuantitas dan kualitas.

Terdapat beberapa elemen dalam konsep ini yaitu (Stamper dan Dyne, 2001) :

1. OCB merupakan tipe perilaku di mana pegawai menunjukkan perilaku yang melebihi permintaan perusahaan.
2. OCB merupakan perilaku yang tidak tampak.
3. Perilaku karyawan ini tidak secara langsung mendapat penghargaan atau mudah dikenali oleh struktur perusahaan yang formal.
4. OCB merupakan perilaku yang penting bagi peningkatan efektivitas perusahaan.

2.5.2 Dimensi-Dimensi OCB

Menurut Organ et al. (2011) dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

1. *Altruism* (Menolong krena Situasi)
Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi.
2. *Conscientiousness* (Sukarela)
Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas pegawai.
3. *Civic Virtue* (Tanggung Jawab)

Perilaku yang mengidentifikasi tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosuder, prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi).

4. *Sportsmanship* (Toleransi)

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan.

5. *Courtesy* (Berhubungan Baik)

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal.

2.5.3 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Instansi

1. OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja
2. OCB meningkatkan produktivitas pimpinan
3. OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan
4. OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok
5. OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja
6. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai terbaik
7. OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi

8. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan

2.5.4 Faktor-Faktor Pembentuk OCB

Organ *et al.* (2006) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu:

1. Faktor internal yang berasal dari pegawai sendiri, antara lain adalah kepuasan kerja, komitmen, kepribadian, moral karyawan dan motivasi.
2. Faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan dan budaya organisasi.

2.6 Hubungan antara Motivasi Prososial, Motivasi Intrinsik dan OCB

Penner *et al.* (Finkelstein dan Penner, 2004; Rioux dan Penner, 2001) menegaskan salah satu dari tiga motif untuk terlibat dalam OCB, adalah keinginan prososial untuk membantu rekan-rekan dan diterima oleh mereka, sementara motif organisasi (keinginan untuk membantu organisasi karena identifikasi pegawai dan kebanggaan dalam organisasi) terkait dengan keinginan pegawai untuk membantu organisasi.

Proposisi dapat menemukan dukungan parsial dalam beberapa penelitian sebelumnya (Finkelstein dan Penner, 2004; Rioux dan Penner, 2001), yang menunjukkan motif nilai prososial berhubungan dengan *altruism*, *sportmanship* dan bentuk lain dari OCB diarahkan pada individu. Tiga dimensi yang tersisa *conscientiousness*, *civic virtue*, dan *courtesy* menurut definisi mereka kurang pribadi dan lebih diarahkan kepada organisasi.

Grant (2008) menyatakan motivasi prososial dan intrinsik dapat berinteraksi untuk memprediksi ketekunan, kinerja, dan produktivitas. Motivasi ekstrinsik mengacu pada kinerja suatu kegiatan untuk mencapai beberapa hasil, dan dengan demikian kontras dengan motivasi intrinsik, yang mengacu pada kinerja dari suatu kegiatan berdasarkan kepuasan dengan kegiatan itu sendiri (Ryan dan Deci, 2000). Oleh karena itu, motivasi prososial dapat dilihat sebagai bentuk motivasi ekstrinsik, seperti yang bertujuan menguntungkan orang lain. Ketika motivasi intrinsik tinggi, motivasi prososial ditandai dengan regulasi yang terintegrasi, yaitu karyawan menikmati proses kerja dan pribadi menghargai tujuan atau hasil dari membantu orang lain. Sebaliknya, ketika motivasi intrinsik rendah, motivasi prososial ditandai dengan peraturan eksternal, pegawai tidak menikmati untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, tetapi diri mereka ingin untuk membantu orang lain karena keinginan untuk menghindari kecemasan atau rasa bersalah atau merasa bangga dengan diri mereka sendiri.

2.7 Rerangka Pikir

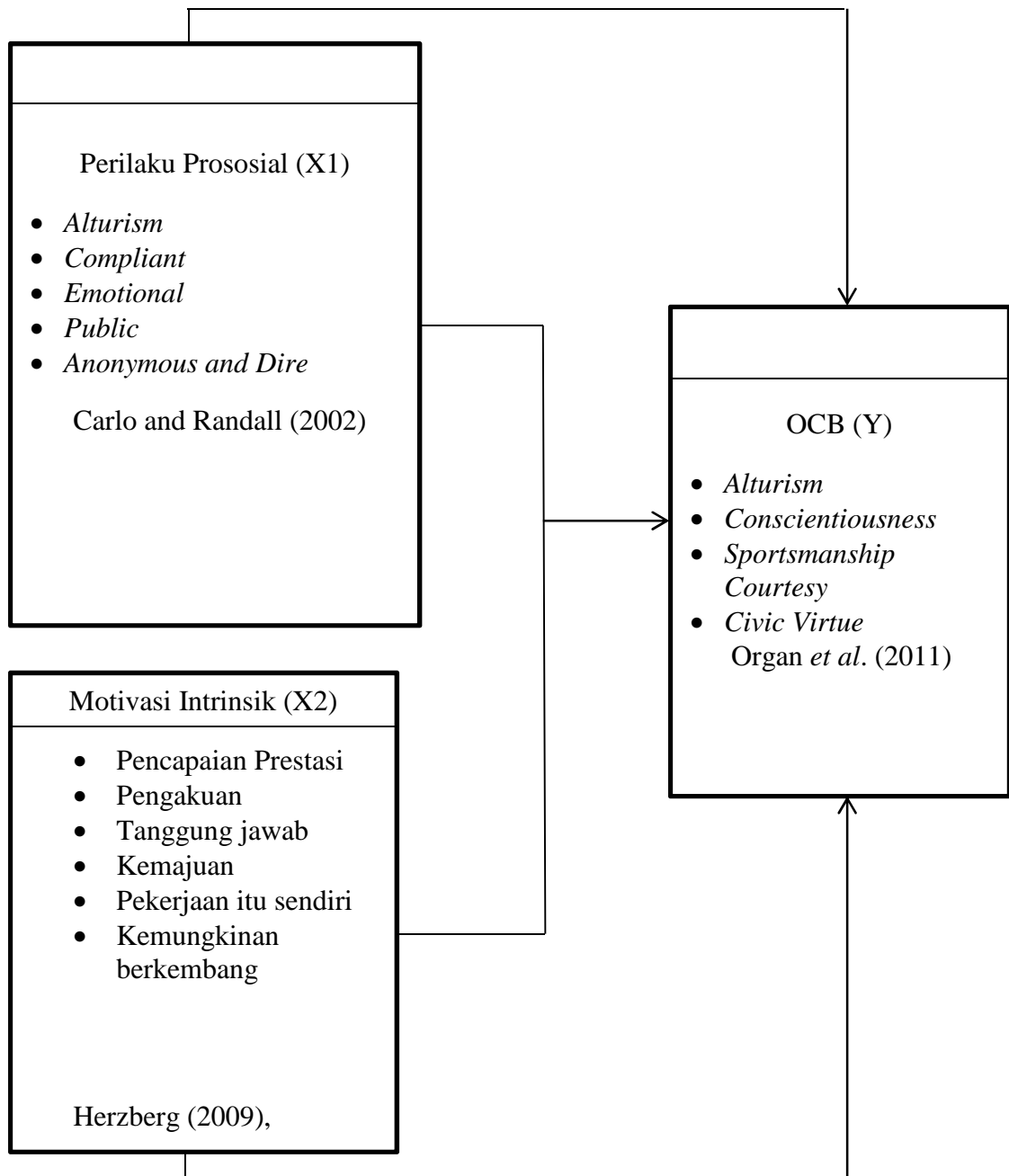
Baron, dkk (2006) mendefinisikan perilaku prososial sebagai suatu tindakan menolong yang menguntungkan orang lain tanpa harus menyediakan suatu manfaat langsung kepada orang yang melakukan tindakan menolong tersebut, dan bahkan mungkin memberikan risiko bagi orang yang menolong Carlo dan Randall (2002) mengemukakan ada 5 indikator perilaku prososial: *Altruisme, Compliant, Emotional, Public, Anonymous and dire*

Pada kenyataannya perilaku prososial yang terjadi di Kantor kementerian Agama tidak berjalan dengan baik hal tersebut tercermin dari perilaku pegawai yang

saling mengandalkan apabila pegawai lain sedang mengikuti pelatihan di luar kedinasan, penyelesaian masalah yang tidak dilakukan dengan bersama-sama, dan perilaku prososial yang tercermin dari sikap tidak saling berempati terhadap permasalahan pekerjaan.

Motivasi intrinsik merupakan faktor dominan yang mempengaruhi perilaku karena segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri memberi motivasi dan kepuasan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, menyenangkan, memungkinkan mencapai tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Motivasi kerja intrinsik secara positif melibatkan pengalaman berharga yang dialami oleh pekerja dari pekerjaannya (Ratnawati, 2004). Moorhead dan Griffin (2013) keanggotaan organisasi *OCB* adalah perilaku individu yang memberikan kontribusi keseluruhan positif kepada organisasi. Contohnya seorang karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat diterima dalam hal kuantitas dan kualitas. Menurut Organ et al. (2011) dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Altruism, Conscientiousness, Civic Virtue, Sportsmanship, Courtesy*, Gambaran dari penjelasan di atas di rangkum dalam bentuk kerangka teori sebagai berikut:

Kerangka pikir dapat dilihat pada Gambar 1:



2.8 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil
Febrian (2011)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya	Regresi linear berganda dan uji asumsi klasik	Dari hasil analisis dapat diketahui pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara simultan dan parsial.
Dewi (2008)	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepemimpinan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada PT.Carrefour Indonesia	Regresi Berganda	Komitmen Organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
Kusumaningrum (2014)	Meningkatkan perilaku prososial rendah melalui layanan penguasaan konten dengan tehnik sosiodrama pada siswa kelas VIISMP Negeri 21 Semarang	Sampling	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku prososial siswa mengalami peningkatan.
Mahendra (2009)	Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior (OCB)</i>	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap <i>OCB</i> , terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap <i>OCB</i> , terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap <i>OCB</i> dan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>OCB</i> .

2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2010). Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Perilaku prososial memiliki pengaruh positif terhadap OCB pada Kantor Kementerian Agama Kalianda Lampung Selatan.
2. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap OCB pada Kantor Kementerian Agama Kalianda Lampung Selatan.
3. Motivasi prososial dan motivasi intrinsik secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap OCB pada Kantor Kementerian Agama Lampung Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Riset sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Oei (2010) penelitian ini termasuk kategori penelitian kasual, yaitu merupakan desain penelitian yang bertujuan utama untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi ini disebut bebas, sedangkan variabel yang dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas disebut variabel terikat.

Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi dua variabel, yaitu:

1. Variabel bebas, yaitu variabel yang menjelaskan dan mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel bebas adalah motivasi prososial (X1) dan motivasi intrinsik (X2).

2. Variabel terikat, yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel bebas, dalam penelitian ini variabel terikat adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3.2 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan yang beralamat di Jl. Indra Bangsawan No. 6 Kalianda. Responden penelitian adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan yang berjumlah 54 Orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer yaitu data hasil yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dan khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian. Peneliti dapat mengumpulkan secara teliti informasi yang diinginkan (Oei, 2010). Sumber data primer diperoleh dengan cara membagikan kuisisioner kepada objek penelitian dan diisi langsung oleh responden.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan atau hasil dari pengumpulan data atau informasi dari literatur dan referensi yang terkait dengan topik penelitian (Oei, 2010). Data sekunder terbagi menjadi dua atas dasar sumber penyediannya, yaitu:

1. Data internal, bersifat intern data yang diperoleh dari objek penelitian, misalnya data yang didapat dari arsip bagian kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan.
2. Data eksternal, yaitu data yang tersedia karena dikumpulkan pihak lain yang tersedia diluar objek penelitian, misalnya data yang diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data menurut Nazir (2009) adalah prosedur sistematis yang standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Selalu ada hubungan antara metode pengumpulan data dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan. Berikut ini terdapat cara peneliti lakukan untuk mengumpulkan berbagai informasi yang diperlukan peneliti, di antaranya adalah:

3.4.1 Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data dan informasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi yang dilakukan dengan melihat kondisi lingkungan kerja yang berada di lokasi.

2. Wawancara dan Dokumentasi

Wawancara dilakukan kepada Kasi Kepegawaian guna mengumpulkan data-data tentang jumlah pegawai, tingkat absensi, tingkat perputaran pegawai serta struktur organisasi.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pernyataan-pernyataan yang diberikan peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuisisioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, dan perilaku dari responden. Para peneliti dapat menggunakan pengukuran bermacam-macam karakteristik dengan menggunakan kuisisioner (Cristensen, 2010) dalam Sugiyono (2013).

Pengukuran kuisisioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert, skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
3. Jawaban Netral (N) diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.4.2 Penilaian Kepustakaan

Kegiatan penelitian media-media digunakan adalah yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur, penelitian terdahulu, buku bacaan, dan publikasi lainnya yang layak dijadikan sumber penelitian yang berhubungan dengan penulisan ini.

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2005:120) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini, akan digunakan populasi karena pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan berjumlah 54 orang dan semua dijadikan sebagai responden.

3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau kontrak dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur kontrak atau variabel tersebut (Nazir, 2005:126). Berikut definisi operasional dan pengukuran variabel yang disajikan dalam bentuk tabel

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian Pengaruh Motivasi Prososial dan Motivasi Intrinsik Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Perilaku Prososial	Motivasi prososial adalah perilaku yang memiliki intens untuk mengubah keadaan fisik atau psikologis penerima bantuan dari kurang baik menjadi lebih baik, dalam arti secara material maupun psikologis. Carlo and Randall (2002)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Altruism</i> • <i>Compliant</i> • <i>Emotional</i> • <i>Public</i> • <i>Anonymous and Dire</i> Carlo and Randall (2002)	Likert interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek. (Oei, 2010:87)

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
2	Motivasi Intrinsik	Motivasi intrinsik adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berasal dari dalam diri seseorang. Frederick Herzberg (2009)	<ul style="list-style-type: none"> • Pencapaian Prestasi • Pengakuan • Tanggung jawab • Kemajuan • Pekerjaan itu sendiri • Kemungkinan berkembang Frederick Herzberg (2009)	Likert interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek. (Oei, 2010)
3	OCB	OCB merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. (Organ, 2011).	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Altruism</i> • <i>Conscientiousness</i> • <i>Sportsmanship</i> • <i>Courtesy</i> • <i>Civic Virtue</i> (Organ, 2011)	Likert interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek. (Oei, 2010)

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dan setiap item kuisisioner yang diisi responden dengan tujuan data tersebut dapat digunakan sebagai alat pembuktian hipotesis.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat validitas kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan validitas yang digunakan jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan Kaiser-Meyer-Olkin *Measure of Sampling*

Adequacy (KMO 53 MSA). Bila nilai KMOMSA lebih besar dari 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuisioner dapat diketahui jika nilai $KMO > 0,5$. Nilai MSA yang dianggap layak untuk dilanjutkan pada proses selanjutnya adalah 0,5. Bila terdapat nilai MSA yang kurang dari 0,5 maka variabel dengan nilai MSA terkecil harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai MSA yang kurang dari 0,5.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Umar (2010) uji reabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Misalnya seseorang yang telah mengisi kuesioner dimintakan mengisi lagi karena kuesioner pertama hilang. Isian kuesioner pertama dan kedua haruslah sama atau dianggap sama. Pengujian reliabilitas terhadap semua item atau pernyataan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula *Cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS versi 16, yang secara umum dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$.

$$R = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

- R = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya jumlah pertanyaan
- $\sum \sigma^2 b$ = Jumlah varian butir
- σt^2 = Varian total

3.7.3 Uji Normalitas

Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji normalitas. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau sebaliknya. Alat uji yang digunakan adalah model *kolmogorov smirnov* hal ini bertujuan untuk memperkecil tingkat kesalahan baku dan mengetahui apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak, dengan ketentuan nilai probabilitas (sig) pada nilai sebesar 0,05 (5%) harus $(0,05)$ maka data berdistribusi normal atau sebaliknya.

3.8 Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskripsi Hasil Survei

Sugiyono (2013) analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.8.2 Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi prososial dan motivasi intrinsik terhadap OCB pada Kantor Kementerian Agama Lampung Selatan dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + e \dots\dots\dots (A)$$

$$Y = a + b_2X_2 + e \dots\dots\dots (B)$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots (C)$$

Keterangan :

Y = OCB

X₁ = Motivasi Prososial

X₂ = Motivasi Intrinsik

b₁ = Koefisien X₁

b₂ = Koefisien X₂

a = Konstanta

e = *Error Term*

3.9 Pengujian Hipotesis

Fungsi hipotesis adalah untuk memberi suatu pernyataan berupa dugaan tentang hubungan tentatif antara fenomena dalam penelitian. Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara, yaitu mencocokkan dengan fakta atau dengan mempelajari konsistensi logis (Nazir, 2009). Metode pengujian hipotesis yang diajukan, dilakukan Uji T dan Uji F.

3.9.1 Uji T (Parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < (0,05)$, dalam pengujiannya menggunakan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{\partial b}$$

Keterangan :

b = Koefisien regresi variabel independen

∂b = Standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

1. H_0 didukung dan H_a tidak didukung jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ untuk $\alpha = 0,05$
2. H_0 tidak didukung dan H_a didukung jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ untuk $\alpha = 0,05$

3.9.2 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $\text{sig} < (0,05)$, dengan menggunakan rumus :

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

Keterangan :

- R^2 : Koefisien determinasi
 n : Jumlah data
 k : Jumlah variabel *independen*

Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 tidak didukung dan H_a didukung
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 didukung H_a tidak didukung

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perilaku prososial memiliki pengaruh positif terhadap OCB pada Kantor Kementerian Agama Kalianda Lampung Selatan ($t_{hitung} 7,124 > t_{tabel} (1,674)$), variabel perilaku prososial akan menaikkan OCB begitupun sebaliknya setiap penurunan variabel perilaku prososial akan menurunkan OCB.
2. Secara dominan responden menilai bahwa perilaku prososial pada Kantor Kementerian Agama Kalianda Lampung Selatan sudah berjalan cukup baik dan pada indikator *altruism, compliant emotional dan anonymous and dire* responden memberikan penilaian yang baik.
3. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap OCB pada Kantor Kementerian Agama Kalianda Lampung Selatan $t_{hitung} (4,017) > t_{tabel} (1,674)$ variabel motivasi intrinsik akan menaikkan OCB.
4. Secara dominan responden menilai bahwa motivasi intrinsik pada Kantor Kementerian Agama Kalianda Lampung Selatan sudah berjalan dengan baik pada indikator pencapaian prestasi, pengakuan kemajuan, pekerjaan itu sendiri responden telah memberikan penilaian yang baik.

5. Perilaku prososial dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap OCB $F_{hitung} (34,148) > F_{tabel} (3,15)$. Hal tersebut terlihat dari koefisien regresi yang bertanda positif yang berarti masuknya variabel motivasi intrinsik ke dalam variabel perilaku prososial akan menaikkan OCB.
6. Secara dominan bahwa OCB pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kalianda Lampung Selatan telah berjalan dengan baik pada indikator *conscientiousness*, *sportmanship* dan *civic virtue* responden telah memberikan penilaian yang baik.

5.2 Saran

Beberapa implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perilaku prososial pada indikator *public* perlu ditingkatkan baik dari segi pegawai maupun organisasi di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kalianda Lampung Selatan agar semua dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan keinginan.
2. Motivasi intrinsik pada indikator tanggung jawab dan kemungkinan berkembang agar dapat ditingkatkan, pegawai agar meningkatkan tanggung jawab pekerjaannya, dan dapat meningkatkan potensi yang ada pada pegawai.
3. Agar OCB berjalan dengan baik hendaknya pegawai dapat meningkatkan saling tolong menolong antar pegawai yang memiliki masalah dalam pekerjaannya, karena hal tersebut dapat meningkatkan OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baron, R. A., Branscombe, N. R., & Byrne, D. 2008. *Social Psychology* (12th ed.). Boston: Pearson Education.
- Baron, A.R., Branscombe, R.N., & Byrne, D.E., 2006, *Social Psychology*, University of Kansas
- Carlo & Randall. 2002. *The Development of a Measure of Prosocial Behaviors for Late Adolescents*. Vol. 31:1, pp. 31-44. *University of Nebraska*.
- Dayakisni, T., & Hudaniah. 2009 . *Psikologi Sosial edisi revisi*. Malang : UMM Press.
- Dahriani, Adria. 2007. *Perilaku Prosocial terhadap Pengguna Jalan (Studi Fenomenologis pada Polisi Lalu Lintas)*. Skripsi (Tidak diterbitkan). Semarang Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Finkelstein, M., & Penner, L. 2004. *Predicting organizational citizenship behavior: Integrating functional and role identity approaches*
- Grant, Robert M. 2008. *Analisis Strategi Kontemporer*. Jakarta: Erlangga.
- Garay, H.D.V. 2006. *Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi*. *Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*, Vol. 8, No. 1, 33-42
- Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gunawan Imam 2011 Organization Citizenship behavior (online). Tersedia di <http://masimangun.bogspot.com> 2011/2011/02 Organization Citizenship behavior html. diunduh pada 23 Juni 2012
- Gagne, M., & Deci, E.L. 2005. Self-determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior* dari <http://www.langleygroup.com.au/images/Deci---2005---Selfdetermination-theory-and-work-motivation-.pdf> diunduh pada 23 Juni 2012
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi,. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herzberg F 2009 Motivation and Hygiene factor <http://bussinesball.com> diunduh pada 23 Juni 2012
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, Moh.2009. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Organ, D.W. et.al. 2011. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexinton book. Lexington,MA.
- Oei. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka. Utama.
- Organ, Dennis W., et.al. 2006 *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Priyatama, A. N. 2009. *Peran Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Organisasi Karyawan*. Psikohumanika, 2
- Randall, D. J. 2002. *Reproduction and Growth. Fish Physiology* Volume III. Academic Press. New York. United States of America
- Rioux, S. M., & Penner, L. A., 2001. The causes of organizational citizenship behavior: A Motivational Analy sis. *Journal of Applied Psychology*, 86(6): 1306-1314
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 212 *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Ratnawati, 2004. *Pengaruh Budgetary Goal Characteristic terhadap Kinerja Manajerial dengan Budaya Paternalistik dan Komitment Organisasi sebagai Moderating Variabel. (Studi empiris pada Perguruan Tinggi Swasta, Kopertis Wilayah III)*, SNA VII 2004. Denpasar.
- Ryan & Deci. 2001. *On Happiness And Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being*. University of Rochester, NY. Vol. 52:141–66.
- Shaffer, David R. 2005. *Social and Personality Development*. USA: Thomson.
- Sofyandi Herman & Garniwa 2009 *Perilaku Organisasi* Yogyakarta Graha Ilmu.

- Sayuti, 2007, *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta.
- Stamper dan Dyne Linn Van & Ilies Remus, 2001 *Organizational citizenship behavior: A review and extension of its nomological network*, Barling Paper Ch 06 text,
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Subyantoro 2009. *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Kepuasan Yang dimediasi Oleh Motivasi Kerja*, Jurnal Aplikasi Manajemen
- Siagian. Sondang P 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Taylor, Shelley E., Peplau, Letitia Anne., Sears David O. 2009. *Psikologi Sosial (Edisi kedua belas)*. Jakarta: Kencana.
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zabielske et al. 2015. *The role of prosocial and intrinsic motivation in employees' citizenship behavior*. *Baltic Journal of Management*, Vol. 10 Iss 3 pp. 345 – 365.
- Waspodo dan Lusy Minadaniati, 2012, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. Trubus Swadaya Depok*, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), Vol.3, No. 1.