

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PEGAWAI
NEGERI SIPIL (PNS) KANTOR GUBERNUR ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

**ELMA SAFITRI
NIM. 190901091**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023**

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PEGAWAI
NEGERI SIPIL (PNS) KANTOR GUBERNUR ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh :

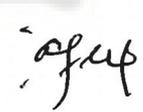
**ELMA SAFITRI
NIM.190901091**

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II


Ismiati, S.Ag., M. Si.
NIP. 197201012007102001


Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN. 2009028201

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) KANTOR GUBERNUR ACEH

SKRIPSI

**Telah dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan dinyatakan Lulus Serta disahkan Sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S. Psi)**

Oleh:

**ELMA SAFITRI
190901091**

**Pada Hari/Tanggal:
Kamis, 27 Juli 2023**

Panitia Sidang/Munaqasyah Skripsi

Ketua

**Ismiati, S. Ag., M. Si
NIP. 197201012007102001**

Sekretaris

**Vera Nova, S. Psi., M. Psi., Psikolog
NIDN. 2009028201**

Penguji I

**Juli Andriyani, M. Si
NIP. 197407222007102001**

Penguji II

**Cut Rizka Aliana, S. Psi., M. Si
NIP. 199010312019032014**

**Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry**

**Dr. Muslim, M. Si
NIP.196610231994021001**

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya :

Nama : ELMA SAFITRI
NIM : 190901091
Jenjang : Strata Satu (S-1)
Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 18 Juli 2023
Yang menyatakan,



ELMA SAFITRI
NIM. 190901091

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Gubernur Aceh”. Shalawat beserta salam kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah memperjuangkan Islam dan membawa umatnya kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Alhamdulillah skripsi ini telah selesai, tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara moral maupun secara material. Terima kasih yang tak terhingga kepada orang tua tercinta, Ayahanda Alm. Marzuki, Ibunda Sulastri, dan kakak saya Novi Amalia, yang selalu mencurahkan kasih sayang dan cintanya tanpa henti serta senantiasa mendoakan dan memberikan semangat berkorban dalam menyediakan segala kebutuhan penulis hingga sampai detik ini.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu kepada :

1. Bapak Dr. Muslim, M.Si sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar- Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.
2. Bapak Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si sebagai Wakil Dekan 1 bidang Akademik dan Kelembagaan yang telah membantu bidang akademik mahasiswa.

3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si selaku Ketua Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry, yang telah memberi dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
6. Ibu Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si., sebagai Sekretaris Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry dan sekaligus sebagai penguji II dalam sidang munaqasyah skripsi yang telah memberikan dukungan, motivasi, dan masukan kepada penulis.
7. Ibu Marina Ulfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penasehat akademik, yang telah membantu banyak hal dan meluangkan waktu hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
8. Ibu Ismiati, S.Ag., M.Si selaku pembimbing I dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan motivasi, masukan, dan dukungan serta meluangkan waktu untuk membimbing penulis.
9. Ibu Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan motivasi, masukan, dan dukungan serta telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis.
10. Ibu Juli Andriyani, M.Si selaku Penguji I dalam sidang munaqasyah skripsi ini, yang telah memberikan banyak masukan sehingga skripsi ini maksimal.

11. Seluruh dosen dan seluruh civitas akademika Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.
12. Terimakasih Kepada Putri Masniar, Suci Nursafitri, Wahdatul Ummah, Farasya Salsabila, Oriza Satifa, dan Asri Dawati sahabat seperjuangan dari awal kuliah sampai saat ini, terimakasih atas dukungan, bantuan dan semangat yang diberikan kepada penulis.
13. Terima kasih kepada Taysarul Rizki yang telah menjadi *support system* dalam setiap proses yang penulis lalui. Terima kasih atas waktu, peran, dukungan, dan dampingan yang diberikan kepada penulis.
14. Terima kasih kepada teman-teman angkatan 2019 yang selalu memberikan dukungan, doa, dan semangat kepada penulis.
15. Terima kasih juga kepada teman-teman sekolah yang turut mendukung, membantu, dan mendoakan untuk kelancaran skripsi ini.
16. Terima kasih kepada pimpinan Kantor Gubernur Aceh dan seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah bersedia menjadi responden dan memberi izin untuk penulis melakukan penelitian.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak terkait, terutama di lingkungan akademik Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry serta para pembaca pada umumnya.

Banda Aceh, 18 Juli 2023
Penulis,



ELMA SAFITRI



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis	8
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. <i>Organizational Citizenhip Behavior</i>	13
1. Pengertian <i>Organizational Citizenhip Behavior</i>	13
2. Dimensi-Dimensi <i>Organizational Citizenhip Behavior</i>	14
3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Organizational Citizenhip Behavior</i>	16
B. Iklim Organisasi	18
1. Pengertian Iklim Organisasi	18
2. Dimensi-Dimensi Iklim Organisasi.....	20
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi.....	22
C. Hubungan Iklim Organisasi dengan <i>Organizational Citizenhip Behavior</i>	23
D. Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	26
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	26
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	26
D. Subjek Penelitian.....	27
1. Populasi	27
2. Sampel.....	28
E. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	28
1. Administrasi Penelitian	29
2. Pelaksanaan Uji Coba dan Pelaksanaan Penelitian	29
F. Teknik Pengumpulan Data	30
1. Persiapan Alat Ukur Penelitian	30
2. Uji Validitas	36
3. Uji Daya Beda Aitem	39

4. Uji Reliabilitas	42
G. Teknik Analisis Data.....	43
1. Uji Asumsi	43
2. Uji Hipotesis.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Deskripsi Data Penelitian.....	46
1. Demografi Penelitian	46
a. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
b. Subjek Berdasarkan Usia	46
c. Subjek Berdasarkan Suku	47
d. Subjek Berdasarkan Agama	48
e. Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	48
f. Subjek Berdasarkan Lama Waktu Bekerja	48
g. Subjek Berdasarkan Posisi Biro	49
h. Subjek Berdasarkan Posisi Jabatan	50
i. Subjek Berdasarkan Status Pegawai	52
B. Hasil Penelitian	52
1. Kategorisasi Data Penelitian	52
2. Uji Asumsi	56
3. Uji Hipotesis.....	57
C. Pembahasan.....	58
BAB V PENUTUP.....	61
1. Kesimpulan	61
2. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	63

DAFTAR TABEL

Table 3.1 Skor Skala <i>Favorabel</i> dan <i>Unfavorabel</i>	31
Table 3.2 Blue Print Skala Iklim Organisasi.....	33
Table 3.3 Blue Print Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	36
Table 3.4 Koefisien CVR Skala Iklim Organisasi.....	37
Table 3.5 Koefisien CVR Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	38
Tabel 3.6 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Iklim Organisasi.....	40
Table 3.7 <i>Blue Print</i> akhir Skala Iklim Organisasi	40
Table 3.8 Koefisien Daya Beda Aitem Skala <i>OCB</i>	41
Tabel 3.9 Blue Print Akhir Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	41
Tabel 3.10 Klasifikasi Reliabilitas <i>Alpha Cronbach's</i>	42
Tabel 3.11 Nilai <i>Alpha Cronbach</i> Skala Iklim Organisasi	42
Tabel 3.12 Nilai <i>Alpha Cronbach</i> Skala <i>OCB</i>	43
Table 4.1 Data Demografi Subjek Berdasarkan Jenis kelamin	46
Table 4.2 Data Demografi Subjek Berdasarkan Usia	47
Table 4.3 Data Demografi Subjek Berdasarkan Suku	47
Table 4.4 Data Demografi Subjek Berdasarkan Agama	48
Table 4.5 Data Demografi Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Table 4.6 Data Demografi Subjek Berdasarkan Lama Waktu Bekerja	49
Table 4.7 Data Demografi Subjek Berdasarkan Posisi Biro.....	49
Table 4.8 Data Demografi Subjek Berdasarkan Posisi Jabatan	50
Tabel 4.9 Data Demografi Subjek Berdasarkan Status Pegawai	52
Table 4.10 Deskripsi Data Penelitian Iklim Organisasi	53
Table 4.11 Kategorisasi Skala Iklim Organisasi	54
Table 4.12 Deskripsi Data Penelitian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	54
Table 4.13 Kategorisasi Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	55
Table 4.14 Hasil Uji Normalitas Data Penelitian	56
Table 4.15 Hasil Uji Linieritas Hubungan Data Penelitian	57
Table 4.16 Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian	57
Tabel 4.17 Analisis <i>Measure of Association</i>	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 25



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Mengenai Pembimbing
- Lampiran 2 Surat Izin Penelitian dari Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
- Lampiran 3 Surat Izin Penelitian dari Kantor Gubernur Aceh
- Lampiran 4 Skala Penelitian Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*
- Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*
- Lampiran 6 Analisis Hasil Penelitian
- Lampiran 7 Riwayat Hidup



HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) KANTOR GUBERNUR ACEH

ABSTRAK

Pegawai yang bekerja di dalam sebuah organisasi diharapkan memiliki perilaku sukarela sehingga dapat menguntungkan organisasi atau dikenal dengan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB), namun tidak semua pegawai mau menunjukkan perilaku OCB, termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Kantor Gubernur Aceh. Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah iklim organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan OCB pada PNS Kantor Gubernur Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Alat ukur penelitian ini yaitu skala iklim organisasi dan skala OCB. Jumlah populasi sebanyak 516 PNS Kantor Gubernur Aceh dengan jumlah sampel sebanyak 208 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,648 dengan $p= 0,000$ yang menandakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan OCB pada PNS Kantor Gubernur Aceh. Artinya semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi OCB, sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah OCB pada PNS Kantor Gubernur Aceh.

Kata Kunci: *Iklim Organisasi, organizational Citizenship Behavior, Pegawai Negeri Sipil*

**RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN THE CIVIL SERVANT
OF THE ACEH GOVERNOR'S OFFICE**

ABSTRAK

Employees who work in an organization are expected to have voluntary behavior so that it can benefit the organization or known as organizational citizenship behavior (OCB), but not all employees want to show OCB, including civil servants who work in the Aceh Governor's Office. The purpose of this study was to determine the relationship between organizational climate and OCB in the Civil Servant of the Aceh Governor's Office. This study used a quantitative approach with the correlation method. The measurement tool for this research was the organizational climate scale and the OCB scale. The total population was 516 Civil Servants of the Office of the Governor's of Aceh with a total sample of 208 people. Sampling in this research used probability sampling method with simple random sampling technique. The results showed that the correlation coefficient (r) was 0,648 with $p=0,000$ which indicated that there was a very significant positive relationship between organizational climate and OCB in the Civil Servant of the Aceh Governor's Office. This means that the higher the organizational climate, the higher the OCB, conversely, the lower the organizational climate, the lower the OCB in the Civil Servant of the Aceh Governor's Office.

Keywords: *Organizational Climate, Organizational Citizenship Behavior, Civil Servant*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kekayaan paling berharga dalam suatu pemerintahan karena merupakan investasi sangat berharga yang harus dijaga bagi sebuah organisasi. Setiap pemerintahan harus menyiapkan tenaga yang kerja profesional agar organisasi dapat bertahan dan berkembang di lingkungannya (Rostiawati, 2022).

Terminologi Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk kepada karyawan pemerintahan dan upaya SDM selalu penting bagi setiap pemerintahan. Sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk keberhasilan pemerintahan karena mereka bertanggung jawab untuk membuat rencana dan program, mengembangkan diri, melakukan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Dengan asumsi ini, sumber daya manusia didefinisikan sebagai sumber kekuatan yang berasal dari manusia dan merujuk pada individu-individu yang terlibat dalam pemerintahan yang dapat dimanfaatkan oleh pemerintah sendiri (Rostiawati, 2022).

Rusdi (dalam Bodroastuti & Ruliaji, 2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia yang baik memungkinkan bagi organisasi untuk bersaing dengan organisasi lain. Setiap organisasi mencari dan merekrut pekerja berkualitas tinggi untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai hasil kerja yang diharapkan

untuk mencapai tujuan perusahaan. Ironisnya, mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas sangat sulit, terutama di Indonesia.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dan merupakan kekuatan untuk keberlangsungan hidup pemerintahan dan pencapaian tujuannya. Theodore Schults yang mempopulerkan *human capital* sebagai modal insani, menekankan bahwa sumber daya manusia aparatur adalah aset atau modal bagi sebuah organisasi, yang akan menentukan apakah pemerintahan berhasil atau gagal melaksanakan visi dan strateginya (Rostiawati, 2022).

Sumber Daya Manusia pada Pemerintah Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 BAB I Pasal 1 dijelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat oleh pejabat kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan (UURI tentang Aparatur Sipil Negara, 2014).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan tulang punggung bangsa dalam pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan, serta melaksanakan birokrasi untuk melayani masyarakat. Kedudukan yang strategis itu diperlukan adanya PNS yang professional (Hartini, 2009).

Menurut Mark'oczy dan Xin (dalam Lestari & Ghabi, 2018), kesuksesan dan keberlanjutan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan pegawai untuk berperilaku selain melakukan tugas-tugas pokok mereka, tapi memiliki keinginan untuk menjadi pegawai yang baik (*good citizen*). Menurut Malahayati, Asmaran,

dan Komalasari (2020), keberhasilan suatu organisasi dalam mengatasi tantangan yang ada tidak hanya ditentukan oleh bagaimana para pegawai bertindak sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka saja.

Kartz (dalam Malahayati, dkk., 2020) berpendapat bahwa perilaku-perilaku kerja sama dan saling membantu yang tidak termasuk dalam tugas dan tanggung jawab jabatan sangat penting untuk berfungsinya suatu organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya dilihat dari perilaku pegawai yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan pegawai (*in role behavior*), tetapi juga perilaku di luar deskripsi pekerjaan pegawai (*extra role behavior*) (Lestari & Ghabi, 2018). Menurut Sumiyarsih, Mujiasih, dan Ariati (dalam Malahayati, dkk., 2020), perilaku tambahan yang tidak terkait dengan tanggung jawab pekerjaan seseorang dalam organisasi sering disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB).

Menurut Organ, Podsakoff, dan Mackenzie (dalam Kusumajati, 2014) *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah kebebasan perilaku individu yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* dan memberi kontribusi pada efisiensi fungsi organisasi. OCB juga merupakan sikap dan perilaku yang menguntungkan organisasi. Contohnya seperti membantu teman kerja meringankan beban kerja mereka, menghindari istirahat yang berlebihan, melakukan tugas yang tidak diminta, dan membantu menyelesaikan masalah orang lain.

Menurut Aldag dan Resckhe (dalam Fitriastuti, 2013), *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah tindakan yang dilakukan oleh seseorang di luar peran yang mereka miliki di tempat kerja. OCB ini termasuk mematuhi aturan dan

prosedur di tempat kerja, membantu orang lain, dan menjadi sukarelawan. Perilaku-perilaku ini dapat menjadi nilai tambah karyawan yang bermakna membantu dan salah satu bentuk perilaku prososial.

Pengertian ini pada dasarnya menunjukkan bahwa OCB merupakan perilaku menolong dan membangun yang ditunjukkan oleh anggota organisasi dan dinilai atau dihargai oleh manajemen organisasi tetapi tidak berhubungan langsung dengan produktivitas individu dan perilaku yang diperankan bukan tuntutan dari peran individu. Hal ini menegaskan bahwa makna OCB merefleksikan perilaku di luar peran dan tanggung jawab organisasi yang sewajarnya saja (Naway, 2018). Perilaku OCB yang berlebihan akan menghambat kinerja karyawan. OCB yang berlebihan justru dapat menyebabkan karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sendiri. Dengan demikian, di dalam suatu organisasi penting untuk mengontrol perilaku OCB, sehingga perilaku OCB ini memiliki dampak yang positif bagi organisasi (Prasetyo, 2022).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki perilaku OCB akan bekerja secara sukarela, mau membantu sesama rekan kerja, lebih produktif, membantu fungsi kelompok untuk mengkoordinasikan kegiatan kelompok kerja, meningkatkan stabilitas organisasi, dan meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Putra & Djudiyah, 2019). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hui, Lam, dan Law (2000), perusahaan yang memiliki pegawai yang mau melakukan hal-hal atau pekerjaan yang melebihi deskripsi pekerjaan mereka terbukti memiliki keunggulan dibandingkan perusahaan lain. Maka dari

itu, banyak perusahaan yang menginginkan pegawainya memiliki perilaku OCB (Lestari dan Ghabi, 2018).

Menurut Putra dan Djudiyah (2019), ketika PNS tidak menunjukkan perilaku OCB, maka program kerja tidak tercapai, komunikasi akan sulit, produktivitas rekan kerja dan manajer akan menurun, menghambat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan terbaik akan terhambat, dan stabilitas organisasi akan berkurang.

Hal tersebut juga peneliti dapatkan ketika melakukan wawancara awal (*preliminary research*) di Kantor Gubernur Aceh. Berikut wawancara awal dengan beberapa orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Gubernur Aceh yang dapat dilihat pada cuplikan wawancara di bawah ini:

Cuplikan wawancara 1:

“.....Saya gak mau kerja ekstra kalo gak ada bayarannya, apalagi kalo sampe lembur dan dinas luar kota, karena seharusnya apapun kerjaan yang kita lakukan pasti ada bayarannya ya”. (W, wawancara personal, 9 Maret 2023).

Cuplikan wawancara 2:

“.....Ada juga kan dek saat kita lagi sibuk dan banyak kerjaan tapi kawan-kawan yang lain malah cuek, gak mau bantuin gitu, memang ada masanya seperti itu”. (Y, wawancara personal, 9 Maret 2023).

Cuplikan wawancara 3:

“....Saya gak mau kerja di luar jobdesk, apalagi kalo bukan kerjaan yang penting dan bukan kerjaan dari ruangan saya”. (M, wawancara personal, 3 Mei 2023).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Gubernur Aceh kurang bersedia untuk kerja ekstra jika tidak ada bayarannya. Selain itu juga terlihat PNS Kantor Gubernur yang cuek dan keberatan untuk membantu sesama rekan kerjanya. Lalu ada juga

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak mau bekerja di luar *jobdesk* jika itu bukan pekerjaan yang penting. Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Gubernur Aceh.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, salah satunya adalah iklim organisasi (Muhdar, 2015). Menurut Organ (dalam Muhdar, 2015) iklim organisasi dapat mempengaruhi OCB dalam suatu organisasi. Dalam iklim organisasi yang positif, karyawan akan merasa lebih ingin melakukan pekerjaan melebihi uraian pekerjaannya dan akan selalu mendukung tujuan perusahaan.

Tagiuri dan Litwin (dalam Zamzam & Yustini, 2021) berpendapat bahwa iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal yang konsisten yang dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka, kualitas lingkungan ini dapat digambarkan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi menurut Bahrami, Toheri, Montazeralfaraj, dan Tafti (dalam Mukti & Puspitadewi, 2021) adalah ketika karyawan dapat merasakan kualitas lingkungan kerja mereka.

Semua organisasi harus memiliki strategi untuk mengelola sumber daya manusia. Namun, iklim organisasi yang terbuka hanya dapat diciptakan jika setiap anggota memiliki persepsi positif terhadap organisasinya. Ini adalah suatu hal yang penting karena persepsi seseorang tentang apa yang diberikan organisasi dapat membentuk tingkah laku anggota selanjutnya (Lubis, 2015).

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Khairuddin (2020) yang meneliti tentang pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, bahwa ada pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Semakin kondusif iklim organisasi maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Gubernur Aceh.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Gubernur Aceh?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Gubernur Aceh.

D. Manfaat Penelitian

Secara teoritis dan praktis, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi mereka yang membutuhkan.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman tentang bidang psikologi industri dan organisasi dan memberikan data empiris bagi disiplin ilmu psikologi, terutama tentang teori iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Gubernur Aceh

Diharapkan penelitian ini dapat membantu PNS Kantor Gubernur Aceh untuk memahami teori-teori tentang iklim organisasi yang baik dan seberapa penting perilaku OCB bagi PNS.

b. Bagi Kantor Gubernur Aceh

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi Kantor Gubernur Aceh sehingga dapat mengetahui teori-teori iklim organisasi dan OCB agar terciptanya keberhasilan dalam organisasi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti permasalahan yang sama di masa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan kajian literatur yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat hasil yang berbeda dari penelitian yang akan dilakukan peneliti, yang dapat

menunjukkan bahwa penelitian yang akan dilakukan peneliti berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Mukti dan Puspitadewi (2021) dengan judul Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian korelasional. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 88 karyawan yang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh dengan 30 karyawan digunakan untuk uji coba dan 58 karyawan untuk penelitian. Teknik analisis data dari penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*. Penelitian ini berbeda dari yang disebutkan di atas dalam hal subjek dan lokasi penelitian. Karyawan perusahaan adalah subjek penelitian di atas, dan PNS adalah subjek penelitian ini. Lokasi penelitian di atas berada di PT. X, sedangkan penelitian yang ingin diteliti berada di Kantor Gubernur Aceh.

Penelitian yang dilakukan oleh Khairuddin (2020) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode *expost facto*. Subjek penelitian sebanyak 165 orang yang diambil dengan cara *simple random sampling*. Analisis data untuk pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan teknik regresi linier sederhana. Penelitian ini berbeda dari yang disebutkan di atas pada metode, subjek, dan lokasi penelitiannya. Pada penelitian di atas, menggunakan metode *expost facto*, sementara penelitian ini menggunakan metode korelasional. Karyawan perusahaan adalah subjek penelitian di atas, dan PNS adalah subjek penelitian ini.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Budiman (2021) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan metode verifikatif. Jumlah populasi sebanyak 57 pegawai dan sampel 57 Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung II Kawalayaan. Dalam pengambilan sampel menggunakan metode *Non probability Sampling* dengan teknik sampling jenuh.. Teknik analisis yang digunakan adalah koefesien kolerasi *pearson product moment* dan analisis regresi sederhana. Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada metode penelitian, subjek penelitian dan lokasi penelitian. Pada penelitian di atas, metode yang digunakan ialah metode deskriptif dan metode verifikatif, sedangkan penelitian yang ingin diteliti menggunakan metode korelasional. Subjek penelitian di atas ialah pegawai, sedangkan subjek pada penelitian ini ialah PNS. Lokasi penelitian di atas berada di Kantor Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Bandung II Kawalayaan, sedangkan lokasi penelitian yang ingin diteliti berada di Kantor Gubernur Aceh.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Novita (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan *Servant*, Motivasi, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang berjumlah kurang lebih 50 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 karyawan Pabrik Kerupuk Ninda Rasa Gondangan Klaten Jawa Tengah. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik *accidental*

sampling. Uji hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda. Selanjutnya, perbedaan penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada variabel bebas, jumlah variabel bebas, dan subjek penelitian. Variabel bebas pada penelitian di atas ialah Kepemimpinan *Servant*, Motivasi, Kompensasi, dan Iklim Organisasi. Sedangkan variabel bebas yang ingin diteliti ialah hanya variabel Iklim Organisasi saja. Variabel bebas penelitian di atas berjumlah empat variabel, sedangkan penelitian yang ingin diteliti hanya satu variabel. Subjek penelitian di atas ialah karyawan pada sebuah perusahaan, sedangkan subjek pada penelitian ini ialah PNS.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hartono, Paramita, dan Handaru (2022) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Perusahaan Umum di Jakarta dan Banten. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di kantor Perum Bulog Kanwil DKI Jakarta dan Banten yaitu sebanyak 156 karyawan. Untuk jumlah sampel diambil menggunakan rumus Slovin dan didapatkan jumlah sampel sebanyak 111 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *probability sampling* dengan *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara online melalui *google form*. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada variabel bebas, jumlah variabel bebas, dan subjek penelitian. Variabel bebas pada

penelitian di atas ialah Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi. Sedangkan variabel bebas yang ingin diteliti ialah hanya variabel Iklim Organisasi saja. Variabel bebas penelitian di atas berjumlah tiga variabel, sedangkan penelitian yang ingin diteliti hanya satu variabel. Subjek penelitian di atas ialah karyawan Perusahaan Umum di Jakarta dan Banten, sedangkan subjek pada penelitian ini ialah PNS Kantor Gubernur Aceh.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas maka yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah terletak pada lokasi penelitian, subjek penelitian, jumlah variabel, dan salah satu variabel penelitian. Belum ditemukan penelitian yang mengkaji mengenai Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) kantor Gubernur Aceh.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Organizational Citizenship Behavior

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ (dalam Darsana & Koerniawati, 2021) *organizational citizenship behavior* adalah perilaku individu yang bebas, yang tidak mendapatkan penghargaan secara langsung atau eksplisit dari sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan meningkatkan efisiensi fungsi-fungsi organisasi.

Menurut Aldag dan Resckhe (dalam Arina, Nelwan, dan Pandowo, 2021) *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah upaya seseorang untuk melampaui tuntutan peran mereka di tempat kerja dan *direward* dengan kinerja tugas yang mereka selesaikan. OCB mencakup berbagai perilaku, seperti membantu orang lain, berkolaborasi untuk tugas tambahan, dan mematuhi aturan dan prosedur di tempat kerja.

Selain itu, menurut Dyne dan Soon (dalam Maria, 2021) *organizational citizenship behavior* didefinisikan sebagai perilaku yang bermanfaat yang tidak termasuk dalam deskripsi kerja formal karyawan, seperti membantu rekan kerja dengan pekerjaan mereka, membantu rekan kerja mempelajari pekerjaan baru, menjadi relawan untuk melakukan hal-hal yang bermanfaat bagi kelompok kerja mereka, dan memberikan arahan kepada karyawan baru.

Menurut Colquitt, Lepine, dan Wisson (dalam Syamsudin, 2022) *organizational citizenship behavior* adalah perilaku individu secara sukarela yang tidak dipengaruhi oleh sistem imbalan yang memberikan kontribusi kepada organisasi. Sedangkan menurut Kinicki dan Williams (dalam Syamsudin, 2022) *organizational citizenship behavior* didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang secara tidak langsung melakukan lebih banyak pekerjaan daripada yang dipersyaratkan organisasi.

Berdasarkan dari beberapa definisi di atas, maka peneliti memilih menggunakan definisi yang dikemukakan oleh Organ (dalam Darsana & Koerniawati, 2021) yaitu *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku sukarela yang dilakukan individu untuk menguntungkan organisasi.

2. Dimensi-Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ (dalam Naway, 2017) dimensi-dimensi *organizational citizenship behavior* yaitu:

- a. Altruisme (*altruism*) yaitu sifat mementingkan kepentingan orang lain, seperti membantu teman kerja yang baru dan menyediakan waktu untuk orang lain. Namun, peningkatan kinerja individu menentukan kontribusi terhadap efisiensi.
- b. Kesadaran (*counscientiousness*), yaitu sifat kehati-hatian, seperti menggunakan waktu dengan efisien dan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi adalah kontribusi terhadap efisiensi baik secara individual maupun kelompok.

- c. Sportivitas (*sportsmanship*) adalah sikap yang positif dan sportif, seperti menghindari kritik dan keluhan yang tidak penting dan menghabiskan waktu sebanyak mungkin untuk pekerjaan yang konstruktif di organisasi.
- d. Kesopanan (*courtesy*), yang berarti bertindak sopan dan taat, seperti yang ditunjukkan dalam surat peringatan atau pemberitahuan sebelumnya, dan menyampaikan informasi dengan tepat membantu mencegah masalah dan memaksimalkan penggunaan waktu.
- e. Kebajikan (*civic virtue*) yakni sifat bijaksana atau keanggotaan yang baik, seperti bekerja untuk komite atau panitia, melakukan tugas-tugas yang diperlukan untuk memberikan kesan yang baik tentang organisasi, dan memberikan pelayanan yang diperlukan untuk kepentingan organisasi.

Menurut Podsakoff, dkk (dalam Susanti, 2015) dimensi-dimensi *organizational citizenship behavior* meliputi:

- a. Perilaku menolong (*Helping behavior*) adalah perilaku sukarela untuk membantu orang lain atau membantu mencegah masalah pekerjaan.
- b. *Sportsmanship* adalah kemauan untuk menerima ketidaknyamanan yang ada.
- c. *Organizational loyalty*, merupakan bentuk perilaku loyalitas individu terhadap organisasi termasuk menunjukkan citra positif tentang organisasi tempat karyawan bekerja, membela organisasi dari ancaman eksternal, dan mendukung dan membela tujuan organisasi.
- d. *Organizational compliance*, merupakan bentuk perilaku individu yang mematuhi segala peraturan dan prosedur organisasi meskipun tanpa ada pengawasan organisasi.

- e. *Individual initiative*, merupakan bentuk motivasi diri seseorang untuk menyelesaikan tugas secara lebih baik atau melebihi standar organisasi.

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

Menurut Organ (dalam Muhdar, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah sebagai berikut:

a. Budaya dan Iklim Organisasi

Menurut organ (1995), ada bukti kuat bahwa budaya organisasi adalah faktor utama yang menyebabkan terjadinya OCB. Menurut Sloat (1999), karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab kerja mereka apabila mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka, jika mereka menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari para pengawas, dan jika mereka percaya bahwa organisasi memperlakukan mereka dengan adil.

Berkembangnya OCB dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh budaya dan iklim organisasi. Dalam iklim organisasi yang positif, karyawan akan selalu mendukung tujuan organisasi dan lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi uraian pekerjaan jika karyawan diperlukan oleh atasan mereka dengan sportif dan dengan penuh kesadaran dan percaya bahwa mereka diperlukan secara adil oleh perusahaan.

b. Kepribadian dan Suasana Hati (*mood*)

Baik individu maupun kelompok, perilaku OCB dipengaruhi oleh kepribadian dan suasana hati (*mood*). Menurut George dan Brief (1992), *mood* memengaruhi keinginan seseorang untuk membantu orang lain. Suasana hati dapat berubah,

sedangkan kepribadian adalah sifat yang relatif tetap. Seseorang akan memiliki peluang yang lebih besar untuk membantu orang lain jika mereka memiliki suasana hati yang positif.

c. Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional

Persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) dapat menunjukkan perilaku OCB. Pekerja yang merasa didukung oleh organisasi akan memberikan timbal balik (*feed back*) dan mengurangi ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan berpartisipasi dalam perilaku *citizenship*.

d. Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan

Selain itu, dipercaya bahwa kualitas interaksi atasan-bawahan dapat menunjukkan perilaku OCB. Miner (1988) menyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh interaksi atasan-bawahan yang baik. Riggio (1990) menyatakan bahwa ketika ada interaksi atasan-bawahan yang baik, seorang atasan akan memiliki pandangan positif terhadap bawahannya, sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya memberikan dukungan dan motivasi. Rasa percaya diri dan rasa hormat bawahan terhadap atasannya meningkat karena hal ini mendorong mereka untuk melakukan "lebih dari" yang diharapkan oleh atasan.

e. Masa Kerja

Greenberg dan Baron (2000) menyatakan bahwa faktor-faktor individu seperti masa kerja dan jenis kelamin dapat mempengaruhi OCB. Masa kerja dapat berfungsi sebagai predictor OCB karena variabel-variabel tersebut merupakan "pengukuran" dari "investasi" karyawan di perusahaan.

f. Jenis Kelamin

Daripada pria, wanita lebih banyak menunjukkan perilaku kerja seperti membantu orang lain, bersahabat, dan bekerja sama. Selain itu, penelitian telah menunjukkan bahwa wanita lebih memprioritaskan pembentukan relasi, atau identitas relasi daripada pria. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan yang cukup menyolok antara pria dan wanita dalam perilaku menolong dan interaksi sosial di tempat kerja.

B. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Litwin dan Stringer (dalam Zamzam & Yustini, 2021) iklim organisasi adalah suatu konsep yang menjelaskan tentang penilaian seseorang terhadap lingkungan kerja dan kualitas lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya. Gilmer (dalam Tantowi, 2018) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah sekumpulan karakteristik yang konsisten yang menggambarkan suatu organisasi dan membedakannya dari organisasi lain dan dapat mempengaruhi perilaku seseorang.

Menurut Lussier (dalam Hermawan, 2016) iklim organisasi adalah persepsi pegawai tentang kualitas lingkungan internal suatu organisasi, yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi, dan dapat berdampak pada perilaku individu. Kemudian menurut Gerber (dalam Zamzam & Yustini, 2021) iklim organisasi didefinisikan sebagai manifestasi budaya organisasi yang terdiri dari perilaku sadar seperti perasaan, persepsi, dan sikap yang tersebar luas di antara anggota

organisasi pada titik tertentu dan dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi secara positif atau negatif.

Selain itu, Brown dan Leigh (dalam Kusumaputri, 2021) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah perasaan anggota organisasi terhadap lingkungan perusahaan, yang merupakan penilaian terhadap kondisi perusahaan, perasaan ini menentukan keamanan psikologis dan kebermaknaan psikologis lingkungan kerja.

Davis dan Newstrom (dalam Saputra, Pranoto, & Ali, 2021) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya saat mereka beraktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, menurut Wirawan (dalam Saputra, dkk., 2021) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi sikap dan perilaku mereka yang kemudian dapat menentukan kinerja organisasi

Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut maka peneliti memilih menggunakan definisi yang dikemukakan oleh Litwin dan Stringer (dalam Zamzam & Yustini, 2021) mendefinisikan iklim organisasi merupakan penilaian seseorang terhadap lingkungan kerja dan kualitas lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi.

2. Dimensi-Dimensi Iklim Organisasi

Menurut Litwin dan Stringer (dalam Zamzam & Yustini, 2021) menjelaskan dimensi-dimensi iklim organisasi di antaranya:

- a. Struktur. Dimensi ini merupakan pandangan anggota tentang aturan organisasi, apakah kebijakan yang diterapkan dalam organisasi nyaman atau tidak nyaman, dan batas-batas tugas dan wewenang yang diberikan organisasi atau atasan kepada anggota, termasuk peluang untuk berinovasi.
- b. Tantangan dan tanggung jawab. Dimensi ini merupakan persepsi anggota terhadap seberapa besar tanggung jawab yang diberikan kepada anggota organisasi sebagai hasil dari tantangan kerja yang tersedia, tuntutan untuk bekerja mencapai target, dan kesempatan untuk mencapai prestasi. Dimensi tantangan akan muncul dengan kuat dan berkorelasi positif dengan peningkatan prestasi karyawan.
- c. Kehangatan dan Bantuan. Dimensi ini menekankan pentingnya hubungan kerja yang baik di tempat kerja. Adanya dukungan yang positif dan pemberian apresiasi kepada karyawan daripada sekedar pemberian hukuman. Situasi kerja menimbulkan rasa tenang dalam bekerja. Adanya kehangatan dalam organisasi dan dukungan pimpinan akan mengurangi kecemasan pada anggota dalam melakukan pekerjaan.
- d. Penghargaan dan hukuman. Dimensi ini lebih menekankan persepsi anggota terhadap bagaimana anggota melihat pemberian penghargaan atau hukuman atas hasil kerja dan perilaku pegawai. Hukuman menunjukkan penolakan

terhadap suatu perilaku. Dan pegawai yang berprestasi akan diberi penghargaan berupa promosi jabatan atau bonus.

- e. Konflik. Dimensi ini merupakan persepsi anggota terhadap kompetensi anggota dan konflik yang terjadi di lingkungan kerja mereka, serta kebijakan organisasi dalam menyelesaikan konflik-konflik di dalamnya. Kemampuan pegawai untuk menangani perselisihan, termasuk strategi organisasi untuk mengelola perselisihan.
- f. Standar penampilan kerja dan harapan kerja. Dimensi ini mencakup persepsi anggota tentang seberapa penting hasil kerja yang harus dicapai, penampilan dalam bekerja, dan kejelasan harapan organisasi mengenai penampilan kerja anggotanya.
- g. Identitas organisasi. Dimensi ini menekankan pada persepsi anggota tentang pentingnya loyalitas kelompok dalam diri anggota organisasi, apakah rasa kebanggaan dapat meningkatkan kinerja seseorang.
- h. Pengambilan risiko. Dimensi ini merupakan persepsi anggota mengenai kebijakan organisasi dan seberapa besar mereka dipercaya untuk mengambil risiko dalam membuat keputusan. Ini juga menunjukkan seberapa besar mereka diberi kesempatan untuk menyumbangkan ide dan kreativitas mereka.

Suryani (2022) mengemukakan dimensi-dimensi iklim organisasi sebagai berikut:

- a. Tanggung Jawab. Dimensi ini menunjukkan rasa tanggung jawab yang tumbuh dalam organisasi sehingga anggota memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pelaksanaan tugas yang menghasilkan *output* yang baik dan kualitas pekerjaan.

- b. Identitas Individu dalam Organisasi. Identitas individu dalam organisasi didefinisikan bagaimana karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk menunjukkan disiplin dalam pekerjaan mereka dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.
- c. Kehangatan Antar Karyawan. Kehangatan antar karyawan adalah bagaimana para pekerja berinteraksi satu sama lain untuk membangun komunikasi yang baik di dalam perusahaan.
- d. Dukungan. Dimensi ini menggambarkan kondisi dalam hal interaksi antara anggota organisasi. Setiap anggota organisasi yang berinteraksi dengan baik dan harmonis akan meningkatkan kepuasan pada anggota organisasi.
- e. Konflik. Konflik adalah dimensi yang terjadi ketika ada masalah dalam kehidupan organisasi.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Moekijat (dalam Yuliana, 2007 ; Budi, 2021) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu:

- a. Struktur Organisasi. Formalitas yang digunakan dalam pembagian, pengelompokkan, dan pengkoordinasikan tugas pekerjaan akan mempengaruhi iklim organisasi di perusahaan.
- b. Metode Pengarahan dan Pengawasan Karyawan. Faktor utama menentukan iklim organisasi adalah dengan metode yang dipergunakan manajer dan pengawas untuk mengarahkan dan mengawasi karyawan yang menjadi tanggung jawab mereka. Metode ini dapat disesuaikan dengan kemajuan

zaman, keadaan kelompok kerja, dan jenis pekerjaan. Jika metode tersebut sesuai, maka tercipta iklim organisasi yang positif.

- c. Hakikat Hubungan Antar Individu dan Kelompok. Kepemimpinan kelompok kerja yang baik dan dengan pendekatan situasional, peranan anggota kelompok yang jelas dan terstruktur, hubungan antar individu yang kuat, dan perubahan yang progresif akan menciptakan iklim organisasi yang menyenangkan bagi anggota kelompok.
- d. Pengaruh Timbal Balik antara Atasan dan Bawahan. Iklim organisasi terbentuk jika adanya timbal balik yang saling menguntungkan antara atasan dan bawahan.
- e. Hakikat Pekerjaan. Susunan pekerjaan, kedudukan, dan makna pekerjaan dapat menentukan hubungan di antara orang-orang di tempat kerja mereka, sehingga akan memengaruhi iklim organisasi.
- f. Luas Organisasi. Iklim organisasi dapat dipengaruhi oleh luasnya organisasi. Dalam organisasi yang besar, pengawasan dan komunikasi atasan menjadi kurang efektif.
- g. Mutu Lingkungan Fisik. Mutu lingkungan fisik yang memiliki kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi akan meningkatkan iklim organisasi yang positif di perusahaan.

D. Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Lussier (dalam Hermawan, 2016) iklim organisasi adalah persepsi pegawai tentang kualitas lingkungan di dalam organisasi yang akan mempengaruhi perilaku mereka. Untuk manajemen sumber daya manusia,

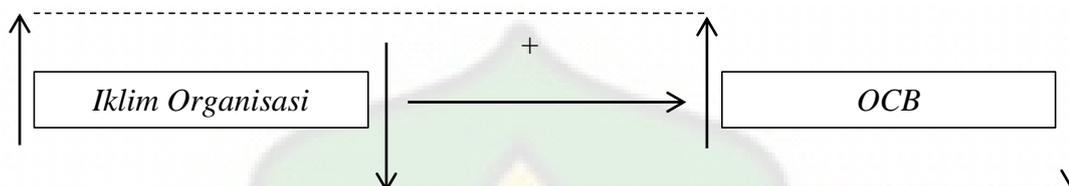
setiap organisasi pasti memiliki strategi. Iklim organisasi yang terbuka hanya tercipta jika anggota organisasi memiliki persepsi yang positif pada organisasinya. Iklim organisasi sangat penting karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan memengaruhi tingkah laku anggota selanjutnya (Ukkas & Latif, 2017).

Sena (dalam Susilo, Jufrizen & Khair, 2023) mengatakan bahwa dengan iklim organisasi yang sehat pasti dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan, ini akan memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Ketika pegawai merasa iklim organisasi yang kondusif, mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja dan mendorong untuk bekerja lebih baik lagi. Melalui iklim organisasi, akan membuat pegawai untuk bersedia melakukan kegiatan di luar tupoksi pekerjaan yang disebut perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).

Menurut Organ, Podsakoff, dan Mackenzie (dalam Susilo, dkk., 2023) OCB dianggap penting dan berharga untuk keberlangsungan organisasi karena pegawai yang memiliki perilaku ini cenderung melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang lebih baik. Selain itu, OCB mencakup berbagai perilaku tambahan yang sangat penting untuk proses yang efektif dalam organisasi. OCB juga dapat memprediksi kinerja pegawai dan memberi inisiatif menawarkan peluang bagi pegawai yang bersedia mengambil lebih banyak tanggung jawab dan menangani masalah pekerjaan secara mandiri. Sehingga, pegawai tersebut punya banyak peluang untuk meningkatkan kompetensi kerja dan pengembangan profesi mereka secara berkelanjutan, dan juga meningkatkan kinerja pegawai.

Kerangka konseptual hubungan positif Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat pada bagan berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan OCB pada PNS Kantor Gubernur Aceh. Artinya semakin tinggi iklim organisasi, maka semakin tinggi pula OCB yang dirasakan. Sebaliknya, semakin rendah iklim organisasi, maka semakin rendah pula OCB yang dirasakan oleh PNS Kantor Gubernur Aceh.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam konsep teoritis di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan OCB pada PNS Kantor Gubernur Aceh. Artinya semakin tinggi iklim organisasi, maka semakin tinggi pula OCB yang dirasakan. Sebaliknya, semakin rendah iklim organisasi, maka semakin rendah pula OCB yang dirasakan oleh PNS Kantor Gubernur Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk mengemukakan hubungan antar dua variabel, menguji teori, dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif. Data penelitian dalam pendekatan ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017).

Adapun metode penelitian yang digunakan adalah korelasional, yaitu untuk mengetahui hubungan variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Iklim Organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Gubernur Aceh.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (X) : Iklim Organisasi
2. Variabel terikat (Y) : *Organizational Citizenship Behavior*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Iklim Organisasi

Iklm organisasi merupakan penilaian seseorang terhadap lingkungan kerja dan kualitas lingkungan kerja yang dirasakan oleh anggota organisasi. Untuk mengukur iklim organisasi maka digunakan delapan dimensi yang dikemukakan oleh Litwin dan Stringer (dalam Zamzam & Yustini, 2021) yaitu: Struktur, Tantangan dan Tanggung Jawab, Kehangatan dan Bantuan, Penghargaan dan Hukuman, Konflik, Standar Penampilan Kerja dan Harapan Kerja, Identitas Organisasi, dan Penampilan resiko

2. *Organizational Citizenship Behavior*

OCB merupakan perilaku sukarela yang dilakukan individu untuk menguntungkan organisasi. Untuk mengukur OCB pada penelitian ini peneliti menggunakan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Organ (dalam Naway, 2017) yang terdiri dari 5 aspek yaitu Altruisme, Kesadaran, Sportivitas, Kesopanan, dan Kebajikan.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh PNS Kantor Gubernur Aceh yang berjumlah 516 orang. Data tersebut diperoleh dari Biro Administrasi Pimpinan Kantor Gubernur Aceh yang diperoleh peneliti pada bulan Maret tahun 2023.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2017).

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengambil tingkat kesalahan 5% dan tingkat kepercayaan 95% yang terdapat pada tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael (Sugiyono, 2017). Maka dari 516 populasi, peneliti memperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 205 PNS Kantor Gubernur Aceh.

E. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Sebelum peneliti melakukan penelitian, peneliti menyiapkan skala penelitian yaitu skala iklim organisasi dan skala OCB yang nantinya akan digunakan untuk mengambil data responden. Skala penelitian tersebut terlebih dahulu harus melewati uji validitas oleh *expert judgement*. Setelah pengujian skala selesai, kemudian peneliti menyiapkan skala dalam bentuk *google form* yang akan disebarakan melalui jaringan pribadi dan aplikasi *WhatsApp* untuk dibagikan secara langsung kepada PNS Kantor Gubernur Aceh.

1. Administrasi Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti menyiapkan surat-surat kelengkapan administrasi untuk instansi tempat penelitian yaitu Kantor Gubernur Aceh. Pada tanggal 15 juni 2023, peneliti mengajukan permohonan surat izin penelitian kepada bagian akademik Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry. Kemudian pada tanggal 16 juni 2023 surat izin penelitian diberikan kepada peneliti. Selanjutnya pada tanggal 17 juni 2023 peneliti mengantarkan surat penelitian ke Kantor Gubernur Aceh untuk meminta perizinan melakukan penelitian.

2. Pelaksanaan Uji Coba dan Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan uji coba dan pelaksanaan penelitian ini dilakukan menggunakan *Try out* terpakai. Menurut Azwar (2012) pada dasarnya tidak ada jumlah sampel minimal untuk dilakukan *try out*, akan tetapi secara statistika tradisional menganggap jumlah sampel lebih dari 60 sudah cukup banyak untuk dilakukan *try out*. Pada penelitian ini sampel yang digunakan untuk *try out* terpakai sebanyak 60 sampel. *Try out* terpakai merupakan hasil uji coba dari aitem-aitem yang langsung digunakan untuk menguji hipotesis (Azwar, 2016). Pelaksanaan uji coba dan penelitian ini dilakukan pada tanggal 26 Juni sampai 5 Juli 2023. Penelitian ini berlangsung selama 10 hari.

Penelitian dilakukan pada seluruh PNS Kantor Gubernur Aceh dengan cara membagikan skala penelitian dengan link Deskripsi Data Penelitian <https://forms.gle/fCXMNjGKWryEBiBh9> melalui *personal chat* dan menyebarkan link tersebut ke grup PNS Kantor Gubernur Aceh. Setelah data responden terkumpul, selanjutnya peneliti mentabulasi data di *Microsoft Excel*,

kemudian mengolah data menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS) Version 22.0 for Windows*.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, alat ukur psikologi digunakan untuk menghasilkan data dalam bentuk skor atau angka pada kontinum tertentu. (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang peneliti pakai adalah skala Likert. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa teknik skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya, indikator variabel ini digunakan sebagai titik tolak untuk membuat item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Dimensi dari variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator dan dari indikator ini pernyataan dalam bentuk *favorabel* (F) atau *unfavorabel* (UF) dibuat.

Pernyataan *favorable* (F) adalah pernyataan yang mendukung variabel yang diteliti. Sedangkan pernyataan *unfavorable* (UF) adalah pernyataan yang tidak mendukung pada variabel yang diteliti (Azwar, 2016). Jawaban dalam skala ini mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif dengan empat pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Menurut Azwar (2012), jika diberikan opsi tengah atau netral, mayoritas responden akan cenderung memilih kategori tengah, sehingga data menjadi tidak informatif.

Tabel 3.1
Skor Skala Favorable dan Skor Skala Unfavorable

Pernyataan	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Berikut adalah gambaran skala yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Skala Iklim Organisasi

Skala Iklim Organisasi disusun oleh peneliti berdasarkan delapan dimensi dari Litwin dan Stringer (dalam Zamzam & Yustini, 2021) yaitu:

- 1) Struktur. Dimensi ini merupakan pandangan anggota tentang aturan organisasi, apakah prosedur kebijakan yang diterapkan dalam organisasi nyaman atau tidak nyaman, dan batas-batas tugas dan wewenang yang diberikan organisasi atau atasan kepada anggota, termasuk peluang untuk berinovasi.
- 2) Tantangan dan tanggung jawab. Dimensi ini merupakan persepsi anggota terhadap seberapa besar tanggung jawab yang diberikan kepada anggota organisasi sebagai hasil dari tantangan kerja yang tersedia, tuntutan untuk bekerja mencapai target, dan kesempatan untuk mencapai prestasi. Dimensi tantangan akan muncul dengan kuat dan berkorelasi positif dengan peningkatan prestasi karyawan.
- 3) Kehangatan dan Bantuan. Dimensi ini menekankan pentingnya hubungan kerja yang baik di tempat kerja. Adanya dukungan yang positif dan pemberian apresiasi kepada karyawan daripada sekedar pemberian hukuman. Situasi kerja menumbuhkan rasa tenang dalam bekerja. Adanya kehangatan

dalam organisasi dan dukungan pimpinan akan mengurangi kecemasan pada anggota dalam melakukan pekerjaan.

- 4) Penghargaan dan hukuman. Dimensi ini lebih menekankan persepsi anggota terhadap bagaimana anggota melihat pemberian penghargaan atau hukuman atas hasil kerja dan perilaku pegawai. Hukuman menunjukkan penolakan terhadap suatu perilaku. Dan pegawai yang berprestasi akan diberi penghargaan berupa promosi jabatan atau bonus.
- 5) Konflik. Dimensi ini merupakan persepsi anggota terhadap kompetensi anggota dan konflik yang terjadi di lingkungan kerja mereka, serta kebijakan organisasi dalam menyelesaikan konflik-konflik di dalamnya. Kemampuan pegawai untuk menangani perselisihan, termasuk strategi organisasi untuk mengelola perselisihan.
- 6) Standar penampilan kerja dan harapan kerja. Dimensi ini mencakup persepsi anggota tentang seberapa penting hasil kerja yang harus dicapai, penampilan dalam bekerja, dan kejelasan harapan organisasi mengenai penampilan kerja anggotanya.
- 7) Identitas organisasi. Dimensi ini menekankan pada persepsi anggota tentang pentingnya loyalitas kelompok dalam diri anggota organisasi, apakah rasa kebanggaan dapat meningkatkan kinerja seseorang.
- 8) Pengambilan risiko. Dimensi ini merupakan persepsi anggota mengenai kebijakan organisasi dan seberapa besar mereka dipercaya untuk mengambil risiko dalam membuat keputusan. Ini juga menunjukkan seberapa besar mereka diberi kesempatan untuk menyumbangkan ide dan kreativitas mereka.

Tabel 3.2
Blue Print Iklim Organisasi

Dimensi	Indikator	Aitem		Total	Bobot (%)
		F	UF		
1. Struktur	Pandangan anggota terhadap prosedur kebijakan yang diterapkan dalam organisasi	4	11	6	9,375%
	Pandangan anggota terhadap batas-batas tugas dan wewenang yang diberikan oleh organisasi atau atasan kepada anggotanya	2	37		
	Pandangan anggota terhadap peluang untuk berinovasi	50	60		
2. Tantangan dan Tanggung Jawab	Persepsi anggota terhadap besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada anggota organisasi sebagai hasil dari tantangan kerja yang tersedia	2, 26	56, 49	10	15,625 %
	Persepsi anggota terhadap tuntutan untuk bekerja mencapai target	10, 38	24, 48		
	Persepsi anggota terhadap berkesempatan untuk mencapai prestasi	9	27		
	Hubungan kerja yang baik di tempat kerja	39	61	16	
3. Kehangatan dan Bantuan	Dukungan yang positif kepada karyawan daripada sekedar pemberian hukuman	51	63		25%
	Situasi kerja menumbuhkan rasa tenang dalam bekerja	12	57		
	Adanya kehangatan dalam organisasi	64, 28	23, 47		
	Dukungan pimpinan akan mengurangi kecemasan pada anggota dalam melakukan	8, 40	36, 58		
		13	52		

4. Penghargaan dan Hukuman	pekerjaan Persepsi anggota terhadap pemberian penghargaan atas hasil kerja dan perilaku pegawai	3, 29	14, 46	6	9,375%
	Persepsi anggota terhadap pemberian hukuman atas hasil kerja dan perilaku pegawai	7	22		
5. Konflik	Persepsi anggota terhadap kompetensi anggota	1	15	12	18,75%
	Persepsi anggota terhadap konflik yang terjadi di lingkungan kerja	30	45		
	Persepsi anggota terhadap kebijakan organisasi dalam menyelesaikan konflik-konflik di dalamnya	53	62		
	Persepsi anggota terhadap kemampuan pegawai dalam menangani perselisihan	21, 54	59, 31		
	Persepsi anggota terhadap strategi organisasi dalam mengelola perselisihan	16	41		
6. Standar Penampilan Kerja dan Harapan Kerja	Persepsi anggota terhadap pentingnya hasil kerja yang harus dicapai	32	43	6	9,375%
	Persepsi anggota terhadap penampilan dalam bekerja	6	55		
	Persepsi anggota terhadap kejelasan harapan organisasi mengenai penampilan kerja anggotanya	17	20		
7. Identitas Organisasi	Persepsi anggota terhadap pentingnya loyalitas kelompok dalam diri anggota organisasi	33	44	4	6,25%
	Persepsi anggota terhadap rasa kebanggaan dapat	18	34		

8. Pengambilan Resiko	meningkatkan kinerja seseorang				
	Persepsi anggota terhadap seberapa besar anggota dipercaya untuk mengambil resiko dalam membuat keputusan	42	35	4	6,25%
	Persepsi anggota terhadap kesempatan untuk menyumbangkan ide dan kreativitas	5	19		
Total		32	32	64	100%

b. Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Skala *Organizational Citizenship Behavior* diadaptasi oleh peneliti berdasarkan skala yang disusun oleh Sauni, Jasmadi, dan Nova (2021) dengan nilai reliabilitas 0,955, berdasarkan lima dimensi yaitu:

- 1) Altruisme (*altruism*) yaitu sifat mementingkan kepentingan orang lain, seperti membantu teman kerja yang baru dan menyediakan waktu untuk orang lain. Namun, peningkatan kinerja individu menentukan kontribusi terhadap efisiensi.
- 2) Kesadaran (*conscientiousness*), yaitu sifat kehati-hatian, seperti menggunakan waktu dengan efisien dan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi adalah kontribusi terhadap efisiensi baik secara individual maupun kelompok.
- 3) Sportivitas (*sportmanship*) adalah sikap yang positif dan sportif, seperti menghindari kritik dan keluhan yang tidak penting dan menghabiskan waktu sebanyak mungkin untuk pekerjaan yang konstruktif di organisasi.

- 4) Kesopanan (*courtesy*), yang berarti bertindak sopan dan taat, seperti yang ditunjukkan dalam surat peringatan atau pemberitahuan sebelumnya, dan menyampaikan informasi dengan tepat membantu mencegah masalah dan memaksimalkan penggunaan waktu.
- 5) Kebajikan (*civic virtue*) yakni sifat bijaksana atau keanggotaan yang baik, seperti bekerja untuk komite atau panitia, melakukan tugas-tugas yang diperlukan untuk memberikan kesan yang baik tentang organisasi, dan memberikan pelayanan yang diperlukan untuk kepentingan organisasi.

Tabel 3.3
Blue print OCB

Dimensi	Indikator	Aitem		Total	Bobot (%)
		F	UF		
1. Altruisme	Sifat mementingkan kepentingan orang lain	7	4	6	25%
	Membantu teman kerja yang baru	17	24		
	Menyediakan waktu untuk orang lain	23	12		
2. Kesadaran	Sifat kehati-hatian	1, 11	6, 14	6	25%
	Menggunakan waktu dengan efisien	21	22		
3. Sportivitas	Sikap yang positif dan sportif	9, 3	2, 16	4	16,00%
4. Kesopanan	Bertindak sopan dan taat	5	18	4	16,00%
	Membantu mencegah timbulnya masalah dan memaksimalkan penggunaan waktu	15	10		
5. Kebajikan	Sifat bijaksana dan keanggotaan yang baik	19, 13	8, 20	4	16,00%
Total		12	12	24	100%

2. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketetapan suatu alat ukur mengukur sesuai dengan tujuan ukurnya. Jika alat ukur digunakan untuk mengukur apa yang

seharusnya diukur secara tepat, alat tersebut dapat dikatakan valid (Azwar, 2016). Dalam penelitian ini, uji validitas yang dilakukan berupa uji validitas isi (*content validity*). Validitas isi dinilai dan diukur melalui pengujian isi skala oleh para ahli (*expert judgement*). Ini dilakukan untuk mengetahui apakah aitem-aitem mencerminkan ciri perilaku yang akan diukur (Azwar, 2016).

Dalam penelitian ini menggunakan komputasi validitas CVR (*Content Validity Ratio*), CVR diperoleh dari hasil penilaian para ahli yang dikenal sebagai SME (*Subject Matter Expert*). SME menilai dan menentukan apakah isi suatu aitem dianggap esensial untuk mendukung tujuan pengukuran. Aitem dapat dikatakan esensial apabila aitem tersebut dapat dengan jelas mempresentasikan tujuan pengukuran (Azwar, 2012). Menurut Azwar (2017), Angka CVR bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00 dengan CVR = 0,00 berarti 50% dari SME dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan valid. Pada penelitian ini peneliti menggunakan hasil penilaian dari 3 orang *expert reviewer*.

Adapun statistic CVR dirumuskan sebagai berikut:

$$CVR = (2ne/n) - 1$$

Keterangan:

ne = Banyaknya SME yang menilai suatu item sebagai “esensial”

n = Banyaknya SME yang melakukan penilaian

a. Komputasi Skala Iklim Organisasi

Hasil komputasi *contet validity ratio* dari skala iklim dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Table 3.4
Koefesien CVR Skala Iklim Organisasi

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	17	1	33	1	49	1
2	1	18	1	34	1	50	1
3	1	19	1	35	1	51	1
4	1	20	1	36	1	52	1
5	1	21	1	37	1	53	1
6	1	22	1	38	1	54	1
7	1	23	1	39	1	55	1
8	1	24	1	40	1	56	1
9	1	25	1	41	1	57	1
10	1	26	1	42	1	58	1
11	1	27	1	43	1	59	1
12	1	28	1	44	1	60	1
13	1	29	1	45	1	61	1
14	1	30	1	46	1	62	1
15	1	31	1	47	1	63	1
16	1	32	1	48	1	64	1

Hasil komputasi *Content Validity Ratio* skala Iklim Organisasi yang peneliti gunakan dengan *expert judgment*, terdapat 64 aitem yang memiliki koefisien 1. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian SME pada skala Iklim Organisasi, didapatkan bahwa semua koefisien CVR menunjukkan nilai di atas nol (0), sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

b. Komputasi Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil komputasi CVR skala OCB dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.5

Koefisien CVR Skala OCB

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	9	1	17	1
2	1	10	1	18	1
3	1	11	1	19	1
4	1	12	1	20	1
5	1	13	1	21	1
6	1	14	1	22	1
7	1	15	1	23	1
8	1	16	1	24	1

Hasil komputasi *Content Validity Ratio* skala OCB yang peneliti gunakan dengan *expert judgment*, terdapat 24 aitem yang memiliki koefisien 1. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian SME pada skala OCB, didapatkan bahwa semua koefisien CVR menunjukkan nilai di atas nol (0), sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

3. Uji Daya Beda Aitem

Pengujian daya beda aitem dilakukan untuk mengetahui sejauh mana aitem dapat membedakan individu atau kelompok individu yang memiliki atau tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2016). Peneliti menggunakan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor skala dengan distribusi skor item. Koefisien korelasi item total (r_x) akan dihasilkan dari komputasi ini. Kriteria yang digunakan peneliti untuk memilih item adalah batasan r_x harus lebih dari 0,25. Setiap item dengan koefisien korelasi atau daya beda minimal 0,25 dianggap memuaskan, sedangkan item dengan harga r_x kurang dari 0,25 dianggap memiliki daya beda rendah (Azwar, 2016). Uji daya beda aitem yang dilakukan dengan menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 22.0 for windows*.

a. Uji Daya Beda Aitem Skala Iklim Organisasi

Hasil analisis daya beda aitem skala iklim organisasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.6
Koefisien Daya Beda Aitem Skala Iklim Organisasi

No	rix	No	rix	No	rix	No	rix
1	0.365	17	0.003	33	0.328	49	-0.025
2	0.445	18	0.575	34	0.436	50	0.118
3	0.451	19	0.665	35	0.607	51	0.316
4	0.261	20	0.685	36	0.508	52	0.613
5	0.383	21	0.158	37	0.637	53	0.229
6	0.127	22	0.722	38	0.246	54	0.391
7	0.110	23	0.574	39	0.195	55	0.493
8	0.140	24	0.680	40	0.415	56	0.473
9	0.355	25	-0.104	41	0.559	57	0.592
10	0.072	26	-0.201	42	0.300	58	0.641
11	0.678	27	0.556	43	0.640	59	0.503
12	-0.210	28	0.202	44	0.622	60	0.616
13	0.172	29	0.157	45	0.635	61	0.572
14	0.594	30	-0.035	46	0.729	62	0.570
15	0.458	31	0.430	47	0.611	63	0.620
16	0.317	32	0.258	48	0.353	64	0.378

Berdasarkan koefisien uji daya beda aitem diatas menunjukkan bahwa dari 64 aitem terdapat 18 aitem yang nilai koefisien kolerasi dibawah 0,25 sehingga 46 aitem yang tersisa yang dapat digunakan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel *blue print* akhir skala iklim organisasi.

Tabel 3.7
Blue Print Akhir Skala Iklim Organisasi

No	Dimensi	Aitem		Jumlah	%
		Favorabel	Unfavorabel		
1	Struktur	4	11, 37, 60	4	8,70%
2	Tantangan dan Tanggung Jawab	2	56, 24, 48, 27	5	10,87%
3	Kehangatan dan Bantuan	51, 64, 40	61, 63, 57, 23, 47, 36, 58, 52	11	23,91%
4	Penghargaan dan Hukuman	3	14, 46, 22	4	8,70%
5	Konflik	1, 54, 16	15, 45, 62, 59, 31, 41	9	19,56%
6	Standar Penampilan dan Harapan Kerja	32, 6	43, 55, 20	5	10,87%
7	Identitas Organisasi	33, 18	44, 34	4	8,70%

8	Pengambilan Resiko	42, 5	35, 19	4	8,70%
Total		15	31	46	100%

b. Uji Daya Beda Aitem Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil analisis daya beda aitem skala OCB dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.8
Koefisien Daya Beda Aitem OCB

No	rix	No	rix	No	rix
1	0.354	9	0.337	17	0.281
2	0.279	10	0.397	18	0.439
3	0.346	11	0.454	19	0.352
4	-0.099	12	0.289	20	0.468
5	0.466	13	0.622	21	0.469
6	-0.237	14	0.545	22	0.372
7	0.037	15	0.279	23	0.367
8	0.044	16	0.279	24	0.497

Berdasarkan koefisien uji daya beda aitem diatas menunjukkan bahwa dari 24 aitem terdapat 4 aitem yang nilai koefisien kolerasi dibawah 0,25 sehingga 20 aitem yang tersisa yang dapat digunakan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel *blue print* akhir skala OCB.

Tabel 3.9
Blue Print Akhir Skala OCB

No	Dimensi	Aitem		Jumlah	%
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>		
1	Altruisme	17, 23	24, 12	4	20%
2	Kesadaran	1, 11, 21	14, 22	5	25%
3	Sportivitas	9, 3	2, 16	4	20%
4	Kesopanan	5, 15	18, 10	4	20%
5	Kebajikan	19, 13	20	3	15%
Total		11	9	20	100%

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur keandalannya (Sugiyono, 2016). Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini untuk mencari reliabilitas intrumen menggunakan teknik *Alpha Cronbach's*.

Menurut Guilford (dalam Sugiyono, 2017) kriteria koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach's* dapat dikategorikan seperti tabel berikut:

Table 3.10
Klasifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach's

No.	Kriteria	Koefisien
1.	Sangat Reliabel	>0.900 (Sangat Tinggi)
2.	Reliabel	0.700 – 0.900 (Tinggi)
3.	Cukup Reliabel	0.400 – 0.700 (Sedang)
4.	Kurang Reliabel	0.200 – 0.400 (Rendah)
5.	Tidak Reliabel	<0.200 (Sangat Rendah)

a. Uji Reliabilitas Skala Iklim Organisasi

Hasil uji reliabilitas tahap pertama pada skala iklim organisasi diperoleh $\alpha = 0,932$, selanjutnya peneliti melakukan analisis tahap kedua dengan membuang 18 aitem yang tidak terpilih (daya beda rendah) dan hasil yang diperoleh $\alpha = 0,953$ sehingga skala ini dapat dikatakan reliabel dengan koefisien yang sangat tinggi. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel *Alpha Cronbach's* dibawah ini.

Tabel 3.11
Nilai Alpha Cronbach's Iklim Organisasi

Variabel	Reliabilitas Sebelum Aitem Gugur	Reliabilitas Setelah Aitem Gugur
Iklim Organisasi	0,932	0,953

b. Uji Reliabilitas Skala OCB

Hasil uji reliabilitas tahap pertama pada skala OCB diperoleh $\alpha = 0,768$,

selanjutnya peneliti melakukan analisis tahap kedua dengan membuang 4 aitem yang tidak terpilih (daya beda rendah) dan hasil yang diperoleh $\alpha = 0,833$ sehingga skala ini dapat dikatakan reliabel dengan koefisien tinggi. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel *Alpha Cronbach's* dibawah ini.

Tabel 3.12
Nilai Alpha Cronbach's OCB

Variabel	Reliabilitas Sebelum Aitem Gugur	Reliabilitas Setelah Aitem Gugur
OCB	0,768	0,833

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa analisis data secara parametrik tidak dapat digunakan jika data yang dihasilkan tidak berdistribusi normal. Untuk menguji normalitas, analisis data yang dilakukan adalah secara non parametrik dengan menggunakan teknik statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dari program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 22.0 for windows*. Secara aturan, data dianggap memiliki distribusi normal jika $p > 0,05$, dan dinyatakan tidak berdistribusi normal jika $p < 0,05$.

Namun, apabila uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* menunjukkan data yang tidak normal, maka uji normalitas dapat dilakukan dengan metode lain, yaitu menggunakan teknik statistik *Skewness* dan rasio *Kurtosis* dengan *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 22.0 for windows*. Menurut Hartono (2008) *Skewness* dan *Kurtosis* dapat digunakan

untuk menentukan tingkatan normalitas data, dengan menggunakan proses perhitungan rasio *Skewness* dan *Kurtosis*. *Skewness* secara sederhana dapat didefinisikan sebagai tingkat kemencengan suatu distribusi data, sedangkan *Kurtosis* adalah tingkat keruncingan distribusi data. Menurut Field (2013) *Skewness* menunjukkan seberapa menceng data penelitian, sementara *Kurtosis* menunjukkan seberapa gemuk bentuk distribusi data penelitian. Data yang ideal (normal) adalah yang tidak menceng serta tidak terlalu gemuk dan tidak terlalu kurus

Batas toleransi *skewness* dan *kurtosis* yang masih dianggap normal adalah antara -1,96 sampai 1,96 (dibulatkan -2 sampai 2). Field (2009) menyatakan jika sampel besar, uji normalitas cukup dilakukan dengan melihat nilai *Skewness* dan *Kurtosisnya* saja, tanpa membagi dengan standar erornya.

b. Uji Linearitas

Setelah melakukan uji normalitas, selanjutnya peneliti melakukan uji linearitas hubungan antar kedua variabel. Gunawan (2016) menyatakan bahwa uji linearitas hubungan merupakan syarat untuk semua uji hipotesis hubungan yang bertujuan untuk melihat apakah hubungan dua variabel membentuk garis lurus linear. Uji linearitas dilakukan untuk membuktikan bahwa variabel bebas mempunyai hubungan dengan variabel terikat (Sugiyono & Susanto, 2015). Uji linearitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 22.0 for windows* dengan menggunakan lajur *linearity* yang dapat dilihat pada tabel Anova. Menurut

Purnomo (2017) dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear jika nilai signifikan pada *linearty* $<0,05$.

2. Uji Hipotesis

Kemudian setelah uji prasyarat terpenuhi, maka dilanjutkan dengan uji hipotesis penelitian. Uji hipotesis dilakukan guna untuk menguji hipotesis hubungan antara iklim organisasi dengan OCB pada PNS Kantor Gubernur Aceh. Teknik korelasi yang dilakukan yakni korelasi *product moment* dari Pearson, namun apabila data tidak berdistribusi normal maka dilakukan dengan analisis korelasi *Rank Spearman*. Menurut Periantalo (2016) koefisien korelasi dikatakan signifikan apabila $p < 0,05$. Analisis data yang dipakai adalah melalui bantuan komputer dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 22.0 for windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

1. Demografi Penelitian

Penelitian ini menggunakan populasi PNS Kantor Gubernur Aceh sebanyak 516 orang, data tersebut diperoleh dari Biro Administrasi Pimpinan Kantor Gubernur Aceh. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 208 PNS. Berikut data demografi yang diperoleh pada penelitian ini.

a. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel laki-laki sebanyak 156 orang (75%) dan jumlah sampel perempuan sebanyak 52 orang (25%). Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah sampel berjenis kelamin laki-laki, sebagai mana pada tabel 4.1

Tabel 4.1

Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Laki-Laki	156 orang	75%
Perempuan	52 orang	25%
Jumlah	208 orang	100%

b. Subjek Berdasarkan Usia

Data demografi berdasarkan usia dalam penelitian ini mengacu pada Hurlock (2009). Menurut Hurlock (2009) masa dewasa terdiri dari tiga bagian yaitu: masa dewasa awal (*Young Adult*) berkisar antara umur 18 sampai 40 tahun, masa dewasa madya (*Middle Adulthood*) berlangsung dari umur 40 sampai 60 tahun,

dan masa dewasa lanjut (*Older Adult*) yang dimulai dari umur 60 tahun sampai akhir hayat. Sampel yang berusia 18-40 tahun sebanyak 141 orang (67,79%), dan yang berusia 40-60 tahun sebanyak 67 orang (32,21%). Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah subjek yang berada pada masa dewasa awal yaitu 18-40 tahun, sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.2

Tabel 4.2
Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia

Kategori Usia	Jumlah (n)	Persentase
18-40 tahun	141 orang	67,79%
40-60 tahun	67 orang	32,21%
Jumlah	208 orang	100%

c. Subjek Berdasarkan Suku

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel dari suku Aceh sebanyak 194 orang (93,3%) dari suku Gayo sebanyak 3 orang (1,4%), dari suku Jawa sebanyak 10 orang (4,8%), dan dari suku Batak sebanyak 1 orang (0,5%). Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah sampel yang berasal dari suku Aceh, sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Suku

Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Aceh	194 orang	93,3%
Gayo	3 orang	1,4%
Jawa	10 orang	4,8%
Batak	1 orang	0,5%
Jumlah	208 orang	100%

d. Subjek Berdasarkan Agama

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa semua sampel beragama islam, yaitu sebanyak 208 orang, sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.4.

Tabel 4.4

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Agama

Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Islam	208 orang	100%
Jumlah	208 orang	100%

e. Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel pendidikan SLTP/SMP sebanyak 17 orang (8,2%), pendidikan SMA/SMK/SLTA sebanyak 110 orang (52,9%), pendidikan D1-D4 sebanyak 8 orang (3,9%), dan pendidikan S1-S3 sebanyak 73 orang (35,1%). Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah sampel dengan tingkat pendidikan SMA/SMK/SLTA, sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.5.

Tabel 4.5

Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Pendidikan Terakhir

Kategori	Jumlah (n)	Persentase
SLTP/SMP	17 orang	8,2%
SMA/SMK/SLTA	110 orang	52,9%
D1-DV	8 orang	3,9%
S1-S3	73 orang	35%
Jumlah	208 orang	100%

f. Subjek Berdasarkan Lama Waktu Bekerja

Data demografi berdasarkan lama masa bekerja dalam penelitian ini mengacu pada Tulus (1992) yang mengemukakan bahwa masa kerja dikategorikan menjadi

3 kelompok yaitu masa kerja baru (<6 tahun), masa kerja sedang (6-10 tahun), dan masa kerja lama (>10 tahun). Dalam penelitian ini subjek dengan kategori masa kerja baru berjumlah 63 orang (30,29%), masa kerja sedang berjumlah 96 orang (46,15%), dan subjek dengan masa kerja lama berjumlah 49 orang (23,56%). Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah sampel dengan masa kerja sedang, sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.6.

Tabel 4.6
Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Lama Waktu Bekerja

Kategori	Jumlah (n)	Persentase
<6 tahun	63 orang	30,29%
6-10 tahun	96 orang	46,15%
>10 tahun	49 orang	23,56%
Jumlah	208 orang	100%

g. Subjek Berdasarkan Posisi Biro

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel pada posisi biro umum sebanyak 124 orang (59,6%), posisi biro 49mpir sebanyak 5 orang (2,4%), posisi biro organisasi sebanyak 12 orang (5,8%), posisi biro perekonomian sebanyak 14 orang (6,7%), posisi biro administrasi pimpinan sebanyak 14 orang (6,7%), posisi biro administrasi pembangunan sebanyak 5 orang (2,4%), posisi biro pengadaan barang dan jasa sebanyak 12 orang (5,8%), posisi biro pemerintah dan otonomi daerah sebanyak 11 orang (5,3%), dan posisi biro keistimewaan Aceh dan kesejahteraan rakyat sebanyak 11 orang (5,3%). Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah pada posisi biro umum, sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.7.

Tabel 4.7
Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Posisi Biro

Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Biro Umum	124 orang	59,6%
Biro Hukum	5 orang	2,4%
Biro Organisasi	12 orang	5,8%
Biro Perekonomian	14 orang	6,7%
Biro Administrasi Pimpinan	14 orang	6,7%
Biro Administrasi Pembangunan	5 orang	2,4%
Biro Pengadaan Barang & Jasa	12 orang	5,8%
Biro Pemerintah & Otonomi Daerah	11 orang	5,3%
Biro Keistimewaan Aceh & Kesejahteraan Rakyat	11 orang	5,3%
Jumlah	208 orang	100%

h. Subjek Berdasarkan Posisi Jabatan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah Petugas Keamanan, sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.8.

Tabel 4.8

Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Posisi Jabatan

Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Ajudan	3	1,44%
Analisis Jabatan	2	0,96%
Analisis Kinerja	1	0,48%
Analisis Jabatan Umum	3	1,44%
Analisis Pelayanan	1	0,48%
Analisis Pelayanan Publik	1	0,48%
Analisis Perekonomian	1	0,48%
Analisis Tata Usaha	2	0,96%
Analisis Berita	1	0,48%
Analisis Ekonomi Kreatif	1	0,48%
Analisis Lingkungan Hidup	1	0,48%
Analisis Permasalahan Hukum	1	0,48%
Analisis Protokol	2	0,96%
Bendahara	3	1,44%
Kasubag Kepegawaian Setda	1	0,48%
Kepala Subbagian Pemantauan dan Evakuasi Barang & Jasa	1	0,48%
Kepala Subbagian Urusan Rumah Tangga Gubernur	2	0,96%
Komandan Petugas Keamanan	1	0,48%
Pengadministrasi Analisis & Kemitraan Media	1	0,48%
Pengadministrasi Kepegawaian	1	0,48%

Pengadministrasi Keuangan	2	0,96%
Pengadministrasi Pemeliharaan Gedung Kantor	3	1,44%
Pengadministrasi Persuratan	9	4,32%
Pengadministrasi Sarana & Prasarana	6	2,88%
Pengadministrasi Teknis Pemeriksaan & Perawatan Kendaraan Bermotor	3	1,44%
Pengadministrasi Umum	10	4,81%
Pengadministrasi Rapat	1	0,48%
Pengelola Administrasi Pemerintahan	1	0,48%
Pengelola Akuntansi	2	0,96%
Pengelola Akuntabilitas	1	0,48%
Pengelola Kendaraan Dinas	2	0,96%
Pengelola Barang Milik Negara	3	1,44%
Pengelola Barang Persediaan	1	0,48%
Pengelola Data	5	2,40%
Pengelola Disiplin Pegawai	1	0,48%
Pengelola Jabatan	1	0,48%
Pengelola Kebutuhan Logistik	1	0,48%
Pengelola Kendaraan & Perjalanan Dinas	1	0,48%
Pengelola Kepegawaian	2	0,96%
Pengelola Media Center & Kemitraan	1	0,48%
Pengelola Penataan Sarana & Prasarana	1	0,48%
Pengelola Pengendalian, Monitoring, & Evaluasi Pembangunan	2	0,96%
Pengelola Program & Kegiatan	1	0,48%
Pengelola Sarana Prasarana Rumah Tangga Dinas	3	1,44%
Pengelola Surat	1	0,48%
Pengelola Tata Naskah	1	0,48%
Pengelola Wisma	1	0,48%
Pengemudi	12	5,77%
Pengemudi VIP	3	1,44%
Pengolah Data	8	3,85%
Pengolah Data Kebijakan Ekonomi Makro	1	0,48%
Pengolah Data Kelembagaan	2	0,96%
Pengolah Data Pelayanan	1	0,48%
Pengolah Data Sistem Akuntansi	1	0,48%
Pengolah Informasi Media	1	0,48%
Penyusun Naskah	1	0,48%
Penyusun Program Anggaran & Pelaporan	1	0,48%
Penyusun Rencana Kegiatan & Anggaran	1	0,48%
Penyusun Rencana Kebutuhan Rumah Tangga & Perlengkapan	3	1,44%
Penyusun Rencana Kebutuhan Logistik	1	0,48%
Petugas keamanan	41	19,71%
Petugas Protokol	3	1,44%
Penata Kendaraan Dinas	1	0,48%
Pramu Kebersihan	2	0,96%
Pranata Acara	1	0,48%
Pranata Barang & Jasa	9	4,33%
Pranata Jamuan	3	1,44%

Pranata Kearsipan	2	0,96%
Pranata Taman	4	1,92%
Staff/Pelaksana	1	0,48%
Teknisi Elektronik	9	4,33%
Verifikator Keuangan	1	0,48%
Jumlah	208 orang	100%

i. Subjek Berdasarkan Status Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa semua sampel berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) , yaitu sebanyak 208 orang, sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.9.

Tabel 4.9

Data Demografi Subjek Penelitian Katogori Status Pegawai

Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Pegawai Negeri Sipil	208 orang	100%
Jumlah	208 orang	100%

B. Hasil Penelitian

1. Kategorisasi Data Penelitian

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategori jenjang (orsinal). Azwar (2012) mengemukakan bahwa kategorisasi yang menempatkan individu ke dalam kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorisasian ini akan diperoleh dengan membuat ketegorisasi skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standard populasi (σ). Luasnya interval dari setiap kategori yang diinginkan dapat ditentukan secara subjektif selama penetapan tersebut berada dalam kategorisasi sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi. Hal ini karena kategorisasi ini bersifat relatif.

a. Skala Iklim Organisasi

Analisis data deskriptif berguna untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel iklim organisasi. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Deskripsi Data Penelitian Skala Iklim Organisasi

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmak	Xmin	Mean	SD
Iklim Organisasi	184	46	115	23	178	93	132,56	14,16

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmaks (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks + skor min) : 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel 4.11, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 46, maksimal 184, mean 115, dan standar deviasi 23. Sementara data empirik menunjukkan jawaban minimal 93, maksimal 178, mean 132,56, dan standar deviasi 14,16. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut ini rumus pengkategorian pada skala iklim organisasi.

Rendah = $X < M - 1SD$

Sedang = $M - 1SD \leq X < M + 1SD$

Tinggi = $M + 1SD \leq X$

Keterangan:

X = Rentang butir pertanyaan

M = Mean (rata-rata)
SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala iklim organisasi adalah sebagaimana pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Kategorisasi Skala Iklim Organisasi

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 118,4$	49 orang	23,6%
Sedang	$118,4 \leq X < 146,72$	138 orang	66,3%
Tinggi	$146,72 \leq X$	21 orang	10,1%
Jumlah		208 orang	100%

Berdasarkan tabel di atas maka hasil kategorisasi iklim organisasi menunjukkan bahwa PNS Kantor Gubernur Aceh memiliki tingkat iklim organisasi berada pada kategori rendah sebanyak 49 orang (23,6%), berada pada kategori sedang sebanyak 138 orang (66,3%), dan pada kategori tinggi sebanyak 21 orang (10,1%).

b. Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil analisis data deskriptif yang digunakan untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel OCB dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Deskripsi Data Penelitian Skala Organizational Citizenship Behavior

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmak	Xmin	Mean	SD
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	80	20	50	10	74	46	59,72	5,46

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

- Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
Xmaks (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai

	tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.
M (Mean)	= Dengan rumus μ (skor maks + skor min) : 2
SD (Standar Deviasi)	= Dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel 4.13, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 20, maksimal 80, mean 50, dan standar deviasi 10. Sementara data empirik menunjukkan jawaban minimal 46, maksimal 74, mean 59,72, dan standar deviasi 5,46. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut ini rumus pengkategorian pada skala OCB.

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < M - 1SD \\ \text{Sedang} &= M - 1SD \leq X < M + 1SD \\ \text{Tinggi} &= M + 1SD \leq X \end{aligned}$$

Keterangan:

X = Rentang butir pertanyaan

M = Mean (rata-rata)

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala OCB adalah sebagaimana pada tabel 4.13.

Tabel 4.13

Kategorisasi Skala Organizational Citizenship Behavior

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 54,26$	37 orang	17,8%
Sedang	$54,26 \leq X < 65,18$	146 orang	70,2%
Tinggi	$65,18 \leq X$	25 orang	12%
Jumlah		208 orang	100%

Berdasarkan tabel di atas, maka hasil kategorisasi OCB menunjukkan bahwa PNS Kantor Gubernur Aceh memiliki tingkat OCB berada pada kategori rendah

sebanyak 37 orang (17,8%), berada pada kategori sedang sebanyak 146 orang (70,2%), dan pada kategori tinggi sebanyak 25 orang (12%).

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan program SPSS 22.0 for windows dengan teknik rasio *skewness* dan rasio *kurtosis* diperoleh hasil uji dari kedua variabel penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Table 4.14
Hasil Uji Normalitas Data Penelitian

Variabel	Nilai Skewness	Nilai Kurtosis
Iklim Organisasi	-0,589	0,043
OCB	-0,105	-0,438

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas diatas, diperoleh rasio *skewness* untuk variabel Iklim Organisasi sebesar -0,589 dan rasio *kurtosis* sebesar 0,043, rasio *skewness* untuk variabel OCB sebesar -0,105 dan rasio *kurtosis* sebesar -0,438. Hasil analisis variabel di atas berada pada batas toleransi *skewness* dan *kurtosis* yang masih dianggap normal karena berada antara -1,96 s/d 1,96 (sering dibulatkan -2 s/d +2). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas menggunakan lajur *linearity* yang dapat dilihat pada tabel Anova. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linearitas kedua hubungan yaitu variabel bebas dan variabel terikat jika $p < 0.05$ maka hubungannya linear.

Hasil uji linearitas hubungan dilakukan terhadap dua variabel pada penelitian ini memperoleh data sebagaimana yang tertera pada tabel 4.15.

Table 4. 15
Hasil Uji Linieritas Hubungan Data Penelitian

Variabel Penelitian	F Linearity	ρ
Iklm Organisasi OCB	220,504	0,000

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F linierity kedua variabel di atas yaitu sebesar 220,504 dengan nilai p yaitu 0,000 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa kedua skala memiliki sifat linier dan tidak menyimpang dari garis lurus dan terdapat hubungan yang linier antara variabel iklim organisasi dengan OCB pada PNS Kantor Gubernur Aceh.

3. Uji Hipotesis

Setelah terpenuhi uji prasyarat, maka langkah selanjutnya adalah uji hipotesis yang dilakukan dengan analisis korelasi *product moment* dari *Pearson*. Hal ini dikarenakan variabel penelitian berdistribusi normal. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 4.16.

Tabel 4.16
Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel Penelitian	r	ρ
Iklm Organisasi OCB	0,648	0,000

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien r sebesar 0,648, hal tersebut menandakan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan OCB. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi OCB, sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah OCB pada PNS Kantor Gubernur Aceh.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya ada hubungan positif dan sangat signifikan sehingga hipotesis dapat diterima. Sedangkan sumbangan relatif hasil penelitian kedua variabel dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4.17
Analisis Measure of Association

Variabel Penelitian	r^2
Iklm Organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,420

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.18 di atas ditemukan bahwa pada penelitian ini diperoleh sumbangan relatif dari kedua variabel senilai 0,420. Sehingga dapat diartikan bahwa hanya terdapat 42% pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, kemudian 58% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin.

D. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada subjek penelitian ini. Hasil uji korelasi dari Pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara iklim organisasi dengan OCB yang berarti hipotesis penelitian yang diajukan diterima. Hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim organisasi, maka semakin tinggi pula OCB.

Sebaliknya semakin rendah iklim organisasi, maka semakin rendah pula OCB pada PNS Kantor Gubernur Aceh.

Berdasarkan hasil penelitian data empirik menunjukkan bahwa subjek penelitian ini memiliki tingkat iklim organisasi tinggi sebanyak 21 subjek (10,1%), tingkat iklim organisasi sedang sebanyak 138 subjek (66,3), dan tingkat iklim organisasi rendah sebanyak 49 subjek (23,6). Sedangkan tingkat OCB tinggi sebanyak 25 subjek (12%), tingkat OCB sedang sebanyak 146 subjek (70,2), dan tingkat OCB rendah sebanyak 37 subjek (17,8). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa subjek penelitian ini memiliki iklim organisasi dan OCB dominan pada kategori sedang. Namun, diantara kategori rendah dan tinggi yang berdominan adalah pada kategori rendah.

Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berhubungan dengan OCB, karena iklim yang kurang baik dalam suatu organisasi dapat membuat pegawai sulit untuk melakukan perilaku sukarela saling menolong dan kemauan bekerja lebih dari deskripsi pekerjaan yang ditetapkan. Wirawan, Pudjiutomo, dan Sahrah (2019) mengemukakan hal yang sama yaitu pada kondisi iklim organisasi yang tertutup, pegawai sulit untuk bekerja sama dan enggan untuk saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan sebab para pegawai merasa terbatasnya kebebasan untuk berekspresi dalam bekerja.

Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardjo (2018) dengan judul Hubungan Persepsi Iklim Organisasi dan Interaksi Atasan Bawahan dengan *Organizational Citizenship behavior* pada Pegawai Perguruan Panca Budi Medan, yang mengatakan ada hubungan positif yang signifikan antara

persepsi iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Perguruan Panca Budi Medan dengan hubungan sebesar 27,6%.

Hasil penelitian yang peneliti lakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tyas (2021) dengan judul Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai di Puskesmas UKUI Kecamatan Pelalawan. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi $r = 0,747$ dengan signifikansi $p=0,000$ ($p<0,05$) menunjukkan bahwa kekuatan koefisien korelasinya berada dalam kategori kuat. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu adanya hubungan positif antara iklim organisasi dengan OCB.

Berdasarkan hasil pemaparan penelitian di atas, ditemukan bahwa kedua variabel yang diujikan pada penelitian ini yaitu iklim organisasi dengan OCB memiliki hubungan yang positif dan sangat signifikan, sehingga iklim organisasi memiliki kontribusi dalam meningkatkan OCB seseorang. Apabila PNS merasakan iklim organisasi yang baik, maka akan tercipta perilaku OCB yang baik juga. Begitu pun sebaliknya, jika iklim organisasi yang dirasakan PNS tidak baik maka akan rendah juga OCB yang dimiliki oleh PNS.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya adalah ketika peneliti memberikan *google form* melalui *chat personal* yang tidak mendapatkan respon, sehingga mengharuskan peneliti turun lapangan untuk berkomunikasi secara langsung mengenai *google form* yang dikirimkan melalui aplikasi *whatsapp* dari peneliti.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini diperoleh nilai koefisien r sebesar 0,648 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara iklim organisasi dengan OCB pada PNS Kantor Gubernur Aceh. Hal ini berarti semakin tinggi iklim organisasi, maka semakin tinggi pula OCB pada PNS Kantor Gubernur Aceh. Analisis *Measures of Association* diperoleh $r^2 = 0,420$. Hal ini berarti terdapat 42% pengaruh iklim organisasi terhadap OCB pada subjek penelitian ini, kemudian 58% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan untuk kepentingan praktis dan teoritis yang akan meneliti dengan variabel serupa adalah:

1. Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Gubernur Aceh

Peneliti mengharapkan agar PNS Kantor Gubernur Aceh dapat lebih memahami pentingnya iklim yang baik dalam organisasi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mendukung sesama pegawai dalam bekerja, tanggung jawab dan bekerja sama dalam bekerja, mencapai hasil kerja yang baik, dan menciptakan hubungan yang positif dan hangat agar terciptanya kenyamanan dalam bekerja.

2. Bagi Kantor Gubernur Aceh

Peneliti mengharapkan Kantor Gubernur Aceh untuk dapat lebih meningkatkan dan membentuk iklim yang baik dalam organisasi dengan cara memberikan penghargaan bagi para pegawai, memperjelas struktur organisasi sehingga pegawai mengetahui hak dan kewajibannya, meningkatkan kebijakan organisasi dalam menyelesaikan konflik-konflik yang terjadi, dan memberikan kesempatan mencoba hal-hal yang baru agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja yang nantinya akan meningkatkan perilaku OCB.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti mengharapkan agar peneliti selanjutnya lebih memperdalam pengetahuan tentang iklim organisasi dan OCB sehingga dapat menghubungkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya, seperti budaya organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan dan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin. Diharapkan juga dapat menambah dan memperkaya penyajian data yang lebih beragam sehingga dapat memperluas pengetahuan dunia penelitian terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arina, M, A. Nelwan, S, O. & Pandowo, Ch, H, M. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Trimix Perkasa Bitung. *Jurnal EMBA*. 9 (3), 79-89.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bodroastuti, T. & Ruliaji A. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*. 13 (1), 15-31.
- Budi. (2021). *Komunikasi Organisasi Kontemporer*. Medan : CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- Darsana, M, I. & Koerniawati, T, F. (2021). *Organizational Citizenship Behavior, Personality, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, Aplikasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Kepariwisata*. Bali : Nilacakra Publishing House.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistic Using SPSS (3th edition)*. London: SAGE Publication, Inc.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. London: SAGE.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 4 (2), 103-114.
- George, J. & Brief, A. (1992). Feeling Good-Doing Good : A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychology Bulletin*. Vol. 76. 310-329.
- Greenberg, J. & Baron, R, A. (2000). *Behavior in Organization*. 7th Edition. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Gunawan. (2016). *Statistika Inferensial*. Jakarta: Rajawali Press.

- Hamel, R. S. Rompas, R. M. dan Doda, V. D. (2018). Hubungan Antara Beban, Masa Kerja dan Shift Kerja dengan Gangguan Pola Tidur pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado. *E-Journal Keperawatan*. Vol. 6 No. 2.
- Hartini, S. (2009). Penegakan Hukum Netralitas Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Jurnal Dinamika Hukum*. 9 (3), 258-267.
- Hartono, J. (2008). *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: BPF.
- Hermawan, G. (2016). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. 4 (2), 277-284.
- Hurlock, E. B. (2009). *Psikologi Perkembangan: Suatu perkembangan sepanjang rentang kehidupan*. Jakarta: Erlangga
- Kusumajati, A, D. (2014). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan*. *Jurnal Humaniora*. 5 (1), 62-70.
- Kusumaputri, S, E. (2021). *Iklim Organisasi : Perspektif Psikologi*. Yogyakarta : CV BUDI UTAMA.
- Lestari, R, E. & Ghabi, F, K, N. (2018). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*. 7 (2), 116-123.
- Lubis, S,M. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*. 3 (2), 75-84.
- Malahayati. AS, Asmaran. & Komalasari, S. (2020). Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Al Husna*. 1 (1), 43-59.
- Maria, S. (2021). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai*. Jawa Tengah : PT. Nasya Expanding Management.
- Miner, J, B. (1988). *Organizational Behavior: Performance and Productivity*. New York: Random House, Inc.
- Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Gorontalo : Sultan Amai Press.

- Mukti, N, J. & Puspitadewi, S, W, N. (2021). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. X. *Jurnal Penelitian Psikologi*. 8 (9), 48-59.
- Naway, F, A. (2017). *Organizational Citizenship Behavior*. Kota Gorontalo : Ideas Publishing.
- Naway, F, A. (2018). *Organizational Citizenship Behavior dalam Kinerja Organisasi*. Yogyakarta : Zahir Publishing.
- Noor, J. (2012). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Organ, D, W. & Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship. *Personnel Psychology*. 48 (4), 775-802.
- Pemerintah Indonesia. *Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Fokusmedia. Bandung.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Prasetyo, A. (2022). Peran Mediasi OCB pada Pengaruh *The Big Five Personality* terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Soedirman Kebumen. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*. 5 (2), 93-108.
- Purnomo, A. R. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: CV Wage Grup.
- Putra, M, K, M. & Djudiyah. (2019). Perbedaan Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Ditinjau dari Tahap Perkembangan Karir Karyawan PT Tirta Investama (AQUA) Pandaan. *Cognicia*. 7 (1), 50-61.
- Riggio, R, E. (1990). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Illionis: Scot, Foresman, and Company.
- Rostiawati, E. (2022). *Komitmen Tugas dan Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Negeri Sipil*. Pekalongan : PT. Nasya Expanding Management.
- Saputra, A, F, R. Pranoto, S, C. & Ali, H. (2021). Faktor Pengembangan Organisasi Profesional: Leadership/Kepemimpinan, Budaya, dan Iklim Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. 2 (2), 629-239.

- Sauni, R. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh. *Skripsi*. Banda Aceh : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Sianturi, E. Situmorang, B. & Simaremare, A. (2022). *Buku Panduan Model Manajemen Pelatihan Organizational Citizenship Behavior (OCB) : Meningkatkan Kompetensi Penyuluh Kesehatan Masyarakat*. Nusa Tenggara Barat : Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Sloat, K, C, M. (1999). Organizational Citizenship : Does Your Firm Inspire to be Good Citizenship? *Professional Safety*. Vol. 44 (4). 20-23.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, L. (2022). *Peningkatan Komitmen Profesi Melalui Iklim Organisasi, Kepribadian dan Kepuasan Kerja Dosen*. Surabaya : Cipta Media Nusantara.
- Susanti, R. (2015). Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*. 11 (2), 94-102.
- Susilo, A, M. Jufrizen. & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 6 (1), 587-605.
- Syamsudin. (2022). *Optimalisasi OCB (Organizational Citizenship Behavior) Guru, (Perspektif Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja)*. Nusa Tenggara Barat : Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Tantowi, A. (2018). *Performance Guru Telaah Atas Kompetensi, Motivasi dan Budaya Kerja*. Jambearum Kendal : EKSYSTIKA Press.
- Tulus, MA. (1992). *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia.

Ukkas, I. & Latif, D. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Equilibrium*. 6 (1), 19-28.

Zamzam, F. & Yustini, T. (2021). *Iklim Organisasi Era Digital (Konseptual & Operasionalisasi)*. Yogyakarta : CV. BUDI UTAMA.



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

Nomor : B-848/Un.08/FPsi/Kp.00.4/08/2023

TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2023/2024
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Ganjil Tahun Akademik 2023/2024 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 16 Maret 2022;
14. Hasil Masukan dari Dosen Pembimbing, dan ditetapkan kembali oleh Ketua Prodi Psikologi UIN Ar-Raniry pada tanggal 18 Juli 2023.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.
- Pertama : Menunjuk Saudara 1. Ismiati, S.Ag., M.Si Sebagai Pembimbing Pertama
2. Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog Sebagai Pembimbing Kedua
- Untuk membimbing Skripsi:
- Nama : Elma Safitri
NIM/Prodi : 190901091 / Psikologi
Judul : Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Gubernur Aceh
- Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2023.
- Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
- Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 18 Agustus 2023

Dekan Fakultas Psikologi,



Muslim

Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-561/Un.08/FPsi.I /PP.00.9/6/2023
Lamp : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,
Kepala Biro Administrasi Pimpinan Setda Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **ELMA SAFITRI / 190901091**
Semester/Jurusan : **VII / Psikologi**
Alamat sekarang : **Gampong Lamglumpang, Kec. Ulee Kareng, Kota Banda Aceh**

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Hubungan Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Gubernur Aceh**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 16 Juni 2023
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 07 Juli 2023

Dr. Safrihsyah, S.Ag., M.Si.



PEMERINTAH ACEH
SEKRETARIAT DAERAH

Jalan T. Nyak Arief Nomor 219 Banda Aceh Kode Pos 23114

Telepon (0651) 7551377, Faksimil (0651) 7553119

SURAT KETERANGAN
TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : 800/ 671 / 2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : Muhammad Rahmadin, S.IP, M.Si
NIP : 19860625 200701 1 001
Pangkat/Gol. Ruang : Penata Tk.I, III/d
Jabatan : Plh. Kepala Biro Administrasi Pimpinan Setda Aceh

menerangkan bahwa Saudara :

N a m a : Elma Safitri
NIM : 190901091
Pekerjaan : Mahasiswi Prodi Psikologi Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

bahwa benar yang bersangkutan telah melakukan penelitian/pengambilan data pada Sekretariat Daerah Aceh untuk menyusun Skripsi dengan judul *Hubungan Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Gubernur Aceh* sesuai dengan surat Izin Penelitian Nomor B-561/Un.08/FPsi.I/PP.00.9/6/2023 tanggal 16 Juni 2023.

Demikian untuk dimaklumi dan dipergunakan sebagaimana perlunya.

Banda Aceh, Juli 2023
a.n. SEKRETARIS DAERAH ACEH
ASISTEN ADMINISTRASI UMUM
u.b.

Plh. KEPALA BIRO ADMINISTRASI PIMPINAN

MUHAMMAD RAHMADIN, S.IP, M.Si

PENATA TK.I

NIP. 19860625 200701 1 001

SKALA IKLIM ORGANISASI

Pernyataan	SS	S	TS	STS
1. Menurut saya orang-orang yang bekerja di kantor ini sudah bekerja sesuai dengan kompetensi yang ada				
2. Saya merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan saya walaupun <i>deadline</i> pekerjaan tiba-tiba dipercepat				
3. Menurut saya organisasi sudah memberikan bonus yang sesuai kepada anggotanya ketika berhasil melakukan pekerjaan dengan baik				
4. Menurut saya prosedur kebijakan yang diberlakukan dalam organisasi mendukung proses yang dilakukan ASN				
5. Menurut saya organisasi memberikan kesempatan kepada anggota untuk menyampaikan ide-ide untuk kemajuan organisasi				
6. Menurut saya anggota organisasi harus menggunakan pakaian yg rapi				
7. Menurut saya organisasi memberikan hukuman kepada para anggota yang tidak menaati peraturan				
8. ASN di kantor ini saling percaya satu sama lain				
9. Menurut saya semua ASN di kantor ini diberi kesempatan untuk meraih prestasi				
10. Saya merasa pekerjaan yang diberikan kepada saya dapat saya selesaikan sesuai dengan target				
11. Menurut saya prosedur kebijakan yang diberlakukan dalam organisasi memberatkan ASN				
12. Kantor ini mengapresiasi pekerjaan kami walaupun terkadang kami membuat kesalahan				
13. Saya merasa dukungan dari pimpinan dapat mengurangi kecemasan dalam bekerja				
14. Menurut saya organisasi tidak memberikan penghargaan atau bonus ketika pegawai melakukan pekerjaan dengan baik				
15. Menurut saya orang-orang yang bekerja di kantor ini bukan karena kompetensi, melainkan karena ada hubungan koneksi dengan orang-orang tertentu				
16. Menurut saya ketika organisasi sedang menghadapi konflik, organisasi melakukan musyawarah bersama				
17. Menurut saya organisasi mempunyai aturan yang jelas tentang pakaian				
18. Saya merasa puas jika mempunyai kinerja yang baik				
19. Menurut saya organisasi tidak memberi kesempatan untuk menyalurkan ide-ide untuk kemajuan organisasi				
20. Menurut saya organisasi tidak peduli mengenai pakaian anggotanya				
21. Menurut saya ASN di kantor ini mampu menghadapi konflik yang terjadi				
22. Menurut saya organisasi tidak pernah memberikan sanksi				

bagi orang yang melanggar aturan				
23. Saya tidak nyaman bekerja, karena lingkungan kantor ini sangat kotor				
24. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak mencapai target				
25. Menurut saya organisasi memberikan batasan-batasan tugas dan wewenang yang sesuai kepada anggotanya				
26. Menurut saya anggota organisasi harus siap jika dipindahkan ke bidang yang tak sesuai <i>skill</i> nya				
27. Menurut saya hanya ASN yang dekat dengan atasan yang diberi kesempatan untuk berprestasi dalam bekerja				
28. Suasana di kantor ini sangat tenang, sehingga membuat saya bekerja lebih fokus				
29. Menurut saya organisasi memberikan penghargaan kepada ASN yang berprestasi				
30. Menurut saya situasi dalam lingkungan kerja baik-baik saja tanpa adanya konflik				
31. Menurut saya ketika sedang menghadapi konflik, anggota organisasi tidak mencari sumber akar permasalahannya, sehingga masalah yang terjadi berlarut-larut				
32. Menurut saya anggota organisasi harus mencapai hasil kerja yang maksimal				
33. Menurut saya anggota organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi				
34. Perasaan saya biasa saja walaupun saya mempunyai kinerja yang baik				
35. Menurut saya anggota tidak diberi kepercayaan dalam pengambilan keputusan				
36. ASN di kantor ini saling mencurigai satu sama lain				
37. Menurut saya organisasi memberikan tugas di luar deskripsi tugas anggotanya				
38. Menurut saya dengan bekerja dalam target, pekerjaan lebih efektif dan cepat selesai				
39. Saya merasa adanya hubungan kerja yang baik di kantor ini				
40. ASN di kantor ini bersikap ramah terhadap satu sama lain				
41. Menurut saya organisasi tidak melakukan musyawarah ketika sedang menghadapi konflik				
42. Menurut saya organisasi memberikan kepercayaan kepada anggota dalam pengambilan keputusan				
43. Menurut saya ASN di kantor ini tidak bersemangat dalam bekerja, sehingga hasil kerja yang didapat tidak memuaskan				
44. Menurut saya anggota organisasi tidak peduli terhadap tujuan organisasi yang ada di kantor ini				
45. Menurut saya situasi kerja di sini sering diwarnai dengan konflik				

46. Menurut saya organisasi tidak pernah menghargai ASN yang berprestasi				
47. Kantor ini sangat bising, sehingga membuat saya menjadi tidak fokus bekerja				
48. Menurut saya bekerja dalam target membuat saya terburu-buru dalam bekerja				
49. Menurut saya, saya tidak siap jika dipindahkan ke bidang yang bukan skill saya				
50. Menurut saya kesempatan yang diberikan kantor ini cukup memadai untuk meningkatkan inovasi ASN				
51. Saya mendapat dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas sehari-hari				
52. Menurut saya pimpinan tidak pernah mendukung saya untuk mengurangi kecemasan dalam bekerja				
53. Menurut saya dalam melakukan penyelesaian masalah, organisasi mengambil keputusan bersama				
54. Menurut saya ketika sedang menghadapi konflik, anggota organisasi harus mencari tahu akar dari permasalahannya, supaya masalah dapat segera diselesaikan				
55. Menurut saya anggota organisasi harus menggunakan pakaian yg rapi				
56. Saya merasa bukan tanggung jawab saya kalau tiba-tiba ada perubahan <i>deadline</i>				
57. Kami tidak pernah diapresiasi oleh kantor ini				
58. ASN di kantor ini bersikap kaku terhadap satu sama lain				
59. Menurut saya ASN di kantor ini tidak mampu menghadapi konflik yang terjadi				
60. Menurut saya kantor ini tidak pernah memberikan kesempatan untuk berinovasi				
61. Saya merasa tidak nyaman bekerja di kantor ini				
62. Menurut saya organisasi mengambil keputusan sebelah pihak ketika sedang menghadapi masalah				
63. Rekan kerja saya tidak mendukung pekerjaan saya				
64. Kantor ini sangat bersih, sehingga menimbulkan kenyamanan dalam bekerja				

SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Pernyataan	SS	S	TS	STS
1. Saya termasuk salah satu ASN yang paling berhati dalam mengerjakan laporan kantor				
2. Saya hanya akan menjelaskan poksi rekan kerja yang baru bergabung hanya jika ditanya saja				
3. Saya akan tetap membantu rekan kerja saya walaupun saya kurang suka dengan kepribadiannya				
4. Saya lebih mementingkan pekerjaan saya sendiri daripada membantu rekan kerja				
5. Saya menegur rekan kerja dengan bahasa yang sopan				
6. Saya biasanya mengerjakan tanggung jawab pekerjaan supaya selesai walaupun banyak kekurangannya				
7. Saya senantiasa mementingkan pekerjaan rekan saya				
8. Saya tidak melayani masyarakat sebagai ASN kantor gubernur jika di luar jam kantor				
9. Ketika rekan kerja tidak hadir rapat saya akan memberitahu hasil rapat kepadanya secara terbuka				
10. Saya sering curi-curi waktu ke kantin di saat jam kerja				
11. Saya salah satu ASN yang selalu <i>crosscheck</i> ulang pekerjaan yang sudah saya selesaikan				
12. Saya cuek saja pada rekan kerja yang meminta waktu luang saya untuk menyelesaikan pekerjaannya				
13. Saya senantiasa mematuhi peraturan-peraturan yang dibuat kantor ini				
14. Saya terkadang cuek saja walaupun sudah berbuat kesalahan di kantor				
17. Saya tidak pernah melanggar aturan kantor				
16. Saya jadi kurang semangat jika menyelesaikan pekerjaan jika tidak dipuji oleh ketua				
17. Saya senantiasa meluangkan waktu untuk menjelaskan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan rekan kerja baru				
18. Saya menegur rekan kerja di depan orang ramai dengan kata yang menyakiti hati				
19. Saya selalu menjaga nama baik kantor ini meskipun di luar jam kantor				
20. Saya sering menceritakan kekurangan instansi tempat saya bekerja				
21. Saya selalu mengikuti rapat yang dilaksanakan kantor ini, agar pekerjaan saya selesai sebagaimana kantor ini harapkan				
22. Apa yang saya kerjakan tidak semua saya <i>crosscheck</i> ulang				
23. Saya menyediakan waktu untuk membantu rekan kerja yang memiliki masalah dengan <i>jobdesk</i> nya				
24. Saya tidak akan memberikan informasi kepada rekan kerja yang jarang datang ke kantor				

Tabulasi Data Penelitian Skala *Organizational Citizenship Behavior*

3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	56
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	69
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	62
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	62
4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	68
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	59
4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	68
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	2	60
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	63
4	3	3	4	3	3	4	1	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	64
4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	64
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	56
4	1	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	65
4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	61
4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	70
3	2	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	65
3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	55
4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	72
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	63
3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	67
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	60
2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	49
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	57
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	55
3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	69
4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	71
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
4	1	4	4	3	3	3	2	4	2	4	2	3	3	4	3	4	2	2	60
3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	53
4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	56
3	2	3	4	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	63
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	58
3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	59
4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	70
3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	68
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	57
3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	51
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	56
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
3	2	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	64
3	2	2	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	59

4 2 3 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 3 3 74
4 2 4 4 3 3 3 3 4 3 4 4 4 4 4 4 1 3 3 68
3 2 3 3 3 2 3 3 4 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 60
4 2 3 4 3 4 3 3 3 3 3 3 4 3 3 3 3 3 2 62
3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 58
3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 59
3 2 4 4 3 2 3 1 4 1 4 1 4 2 3 3 4 2 3 2 55
3 3 3 4 2 3 4 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 61
4 2 2 4 3 3 4 3 4 3 2 3 3 4 4 3 4 3 3 2 63
4 2 4 3 3 3 4 2 4 3 4 2 3 3 4 3 4 3 3 3 64
4 2 4 3 3 3 4 2 4 3 4 2 3 3 4 3 4 3 3 3 64
4 2 4 3 3 3 4 2 4 3 4 2 3 3 4 3 4 3 3 3 64
3 2 3 3 3 3 3 2 4 3 3 4 3 4 3 4 3 3 3 3 62
4 2 4 4 3 3 3 3 4 4 4 2 3 4 4 4 3 4 3 4 69
4 1 4 4 3 1 4 2 3 1 4 2 4 1 4 2 3 1 4 1 53
4 1 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 4 3 4 1 1 1 1 1 50
4 2 3 4 3 3 4 3 4 3 3 3 3 4 3 3 3 3 3 3 64
3 60
4 2 3 4 2 2 3 1 3 3 2 2 3 3 3 3 3 3 2 2 53
4 2 3 4 3 4 3 3 3 2 2 3 3 4 3 4 3 4 2 2 61
3 2 2 4 2 2 3 2 3 3 2 2 2 3 3 3 3 3 2 2 51
3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 58
3 2 3 3 3 2 3 2 3 2 3 2 3 2 3 2 3 2 3 2 51
3 2 2 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 2 56
3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 2 3 2 2 55
3 1 3 3 3 3 3 1 2 2 3 2 3 2 3 2 3 2 3 2 49
4 1 4 4 4 4 4 1 4 4 4 4 4 1 4 4 4 1 4 1 65
2 2 4 4 4 4 4 2 4 1 4 1 3 2 3 3 4 1 3 1 56
3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 59
3 2 3 4 3 3 3 2 3 2 2 3 2 3 3 3 3 3 3 2 55
3 2 3 3 3 2 3 2 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 56
3 2 3 3 3 2 3 2 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 56
3 2 3 3 3 2 3 2 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 56
3 3 3 3 2 1 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 56
3 2 4 3 3 3 3 2 4 1 3 3 3 2 4 3 3 3 3 2 57
3 2 3 4 3 2 4 3 4 3 3 2 3 4 4 3 4 2 3 2 61
3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3 3 3 3 3 60
4 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 3 3 3 3 3 3 3 2 2 52
3 60
3 2 3 3 3 3 3 3 4 4 2 3 3 3 4 3 3 2 3 3 60
3 2 2 3 3 3 3 3 3 3 2 2 3 3 3 3 3 2 2 2 53
3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 4 3 3 3 2 58
3 3 3 3 3 3 3 3 4 3 3 2 2 2 2 2 2 2 2 52
3 2 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 58

3 60
4 3 3 4 3 3 4 3 4 3 3 3 3 4 4 4 4 4 3 3 3 69
3 2 2 3 3 2 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 56
3 2 3 59
3 60
3 2 4 4 3 3 3 3 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 62
3 60
3 60
3 60
3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 59
3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 59
3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 59
3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 59
3 2 3 59
4 3 3 3 3 4 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 2 68
4 2 3 3 3 3 4 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 3 3 2 64
3 2 2 3 3 2 3 3 3 3 2 3 3 4 4 4 3 3 3 2 58
3 2 3 2 2 1 3 3 2 3 3 2 3 2 3 2 4 2 3 3 51
3 2 2 3 2 2 3 3 3 2 2 2 3 3 3 4 2 2 3 2 51
3 2 2 2 2 2 2 2 2 2 3 3 3 3 2 2 3 2 2 2 46
3 2 3 4 3 3 3 2 2 2 3 2 3 3 3 2 3 3 3 2 54
3 3 3 3 3 2 2 3 3 3 3 3 3 2 2 2 3 2 3 3 54
3 2 3 3 2 2 3 2 3 3 3 2 3 2 2 2 3 2 3 2 50
3 2 3 2 3 2 3 3 3 2 2 2 3 2 3 3 3 2 3 2 51
3 2 3 2 3 2 3 2 3 2 3 2 3 3 3 2 2 2 3 2 50
3 2 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 3 3 3 64
3 3 3 3 3 2 3 2 2 2 2 2 2 2 4 2 3 3 3 2 51
3 2 3 3 3 2 2 2 2 2 3 2 3 2 3 2 3 2 3 2 49
4 3 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 3 3 3 64
3 60
3 2 2 4 3 3 4 3 4 3 3 3 3 4 4 3 3 3 3 2 62
3 2 2 3 3 2 3 2 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 2 54
3 2 3 3 3 4 4 3 4 4 3 3 3 4 3 3 4 1 3 3 63
3 2 4 3 3 3 4 3 4 3 3 2 3 4 4 4 4 3 2 2 63
3 2 2 3 3 2 2 2 3 2 2 2 3 2 1 3 3 2 3 4 49
3 3 3 3 2 2 3 2 3 3 3 2 2 2 3 2 2 2 3 3 51
3 2 3 3 2 2 2 2 2 2 3 2 2 2 3 3 3 3 2 49
2 3 3 3 2 2 3 2 2 2 3 2 3 3 3 2 3 3 3 2 51
3 2 3 2 3 2 3 3 3 2 3 3 3 2 3 2 3 2 3 2 52
3 2 2 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 2 55
3 3 3 3 2 2 3 3 3 3 3 2 3 3 3 2 3 3 3 2 55
3 2 3 3 3 3 3 2 3 2 3 2 3 3 3 2 3 3 3 3 55
3 2 3 3 3 2 2 2 3 3 3 2 3 2 2 2 3 2 2 2 49
3 2 3 2 3 2 3 2 3 3 3 3 2 3 2 3 2 3 2 52

3 3 3 2 2 2 3 3 3 2 2 2 4 3 3 2 3 2 3 2 52
3 2 3 3 3 2 2 2 3 2 3 3 3 2 3 3 2 2 3 2 51
3 2 3 3 3 2 3 2 3 2 3 3 3 2 3 3 3 2 3 3 54
3 2 3 3 2 2 3 3 3 2 3 2 3 3 3 2 3 2 3 2 52
3 2 3 3 3 3 2 3 3 2 3 2 3 3 3 2 2 2 2 2 51
4 3 3 4 3 4 4 3 4 4 3 3 3 4 4 3 3 3 3 3 68
3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 58
3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 4 4 3 2 3 2 58
3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 2 4 2 3 2 56
3 2 3 3 2 3 3 2 3 3 2 3 3 4 4 4 3 2 2 2 56
3 2 3 3 3 3 2 2 3 3 2 3 3 4 3 3 3 2 3 2 55
3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 2 3 3 57
3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 4 3 3 3 2 3 3 59
3 2 3 3 3 3 2 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 2 3 3 56
2 2 3 3 2 3 3 3 3 3 2 3 2 3 3 3 3 2 3 3 54
4 2 2 4 3 4 4 3 4 3 3 3 3 4 4 4 3 4 3 3 67
3 3 3 4 3 4 4 3 3 3 3 3 3 4 3 3 4 4 3 2 65
3 3 2 4 3 3 3 2 4 3 3 3 3 4 3 3 3 3 3 2 60
4 3 2 4 3 3 4 3 4 3 3 3 3 4 3 3 3 3 3 3 64
4 3 3 4 3 3 4 3 4 3 3 3 3 4 3 4 4 3 3 2 66
3 2 3 4 3 3 4 3 3 3 2 3 3 4 3 3 4 3 3 2 61
3 2 2 3 3 3 3 3 4 4 3 3 3 3 3 3 4 4 3 3 62
3 2 3 4 3 4 4 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 3 3 2 65
4 3 3 4 3 4 3 3 4 3 3 3 3 2 4 3 3 3 3 2 63
4 2 2 4 3 4 4 3 4 3 3 3 3 4 3 3 4 3 3 3 65
3 3 2 4 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 3 3 3 3 63
3 2 2 4 3 4 3 3 4 3 3 3 3 4 4 4 4 3 3 3 65
4 2 3 4 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 60
3 2 3 3 3 4 3 3 3 3 3 2 3 4 3 3 4 2 3 3 60
4 3 3 4 3 4 4 3 3 3 3 3 3 4 4 4 3 3 3 3 67
3 2 3 4 3 3 3 3 4 3 3 2 3 4 4 4 3 3 3 3 63
4 3 2 3 3 3 4 3 4 3 3 3 3 4 4 3 3 3 3 3 64
3 2 3 3 3 3 4 3 4 3 3 2 3 3 3 3 3 1 3 3 58
3 2 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 60
3 3 2 4 2 2 3 3 3 3 3 2 3 4 3 3 2 3 3 2 56
3 2 3 4 3 4 3 3 4 3 3 3 3 4 4 3 3 4 3 3 65
3 2 3 4 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 4 3 4 4 3 2 61
3 3 3 3 3 3 4 2 4 3 3 3 3 4 3 2 3 3 3 3 61
4 3 3 4 3 4 3 3 4 3 3 3 4 4 4 3 4 4 3 3 69
3 2 3 3 3 4 4 2 4 3 3 3 3 4 4 3 3 3 3 2 62
4 3 2 3 3 3 4 3 4 4 3 4 3 4 4 4 4 4 3 3 69
3 2 2 3 3 3 3 2 3 3 2 3 3 3 3 3 3 2 3 2 54
4 3 3 3 3 3 4 3 4 3 3 3 3 4 3 3 4 4 3 3 66
3 2 3 3 3 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 59

4 2 2 4 3 4 3 2 4 4 3 3 3 4 4 3 3 3 3 2 63
3 3 3 4 3 4 3 3 4 4 3 3 3 4 3 3 4 3 3 2 65
4 2 2 3 3 4 4 3 4 4 3 3 3 4 4 3 4 3 3 2 65
4 2 3 4 3 3 4 3 4 3 3 2 3 4 3 3 3 3 3 3 63
4 3 3 4 3 3 4 3 4 3 3 3 3 4 4 4 4 3 3 4 69
3 3 3 4 3 3 4 3 4 4 3 2 3 4 4 3 3 3 3 2 64
4 3 3 4 3 3 3 3 4 3 3 2 4 4 4 4 3 3 3 2 65
4 3 3 4 3 3 3 3 4 3 3 1 3 4 4 4 3 3 3 2 63
4 3 3 4 3 3 3 3 4 4 3 2 3 4 3 3 3 3 3 2 63
4 3 3 4 3 3 4 3 4 3 3 1 3 4 3 3 3 3 3 3 63
4 1 3 4 3 4 4 2 3 3 3 1 3 3 3 3 4 2 3 3 59
4 2 3 3 3 3 3 3 3 2 3 2 3 3 3 3 3 2 3 3 57
3 2 3 4 3 3 3 3 3 3 3 1 3 3 3 3 3 3 3 3 58
3 2 4 3 3 4 3 3 4 4 3 4 3 3 4 4 4 3 3 3 67
4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 60
4 3 3 4 3 4 4 3 4 4 3 2 3 4 4 3 3 3 3 2 66
3 2 4 3 3 4 3 2 4 4 3 2 3 4 3 3 4 2 4 4 64
3 2 3 4 3 3 3 3 3 3 3 2 3 4 3 3 3 3 3 3 60
3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 4 3 3 3 3 3 3 60
3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 4 3 3 3 3 3 3 59
4 3 3 4 3 3 3 3 4 3 3 2 3 4 3 3 3 3 3 3 63
4 2 3 4 3 3 3 3 3 3 3 2 3 4 3 4 4 3 3 3 63
3 3 3 4 3 3 3 3 3 3 3 2 3 4 3 4 3 3 3 3 62
4 2 3 4 3 4 4 3 3 4 3 2 3 4 3 3 3 3 3 3 64
4 2 3 4 3 3 4 4 3 4 3 2 3 4 3 4 3 3 3 3 65
4 3 3 4 3 3 3 3 3 4 3 2 3 4 3 3 3 3 3 3 63
4 3 3 4 3 3 3 3 3 3 3 2 3 4 3 4 3 3 3 3 63
4 3 3 4 2 3 4 3 3 3 3 2 3 4 3 3 3 3 3 2 61
4 3 4 4 2 3 4 3 3 3 3 2 3 4 3 3 3 3 3 2 62
4 3 3 4 2 4 4 3 3 4 3 2 3 4 3 3 4 3 3 2 64
4 3 3 4 2 3 3 3 3 3 3 2 3 4 3 3 3 3 3 2 60
4 2 2 3 3 4 4 3 3 4 3 3 4 3 3 3 4 3 3 3 64
3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 58

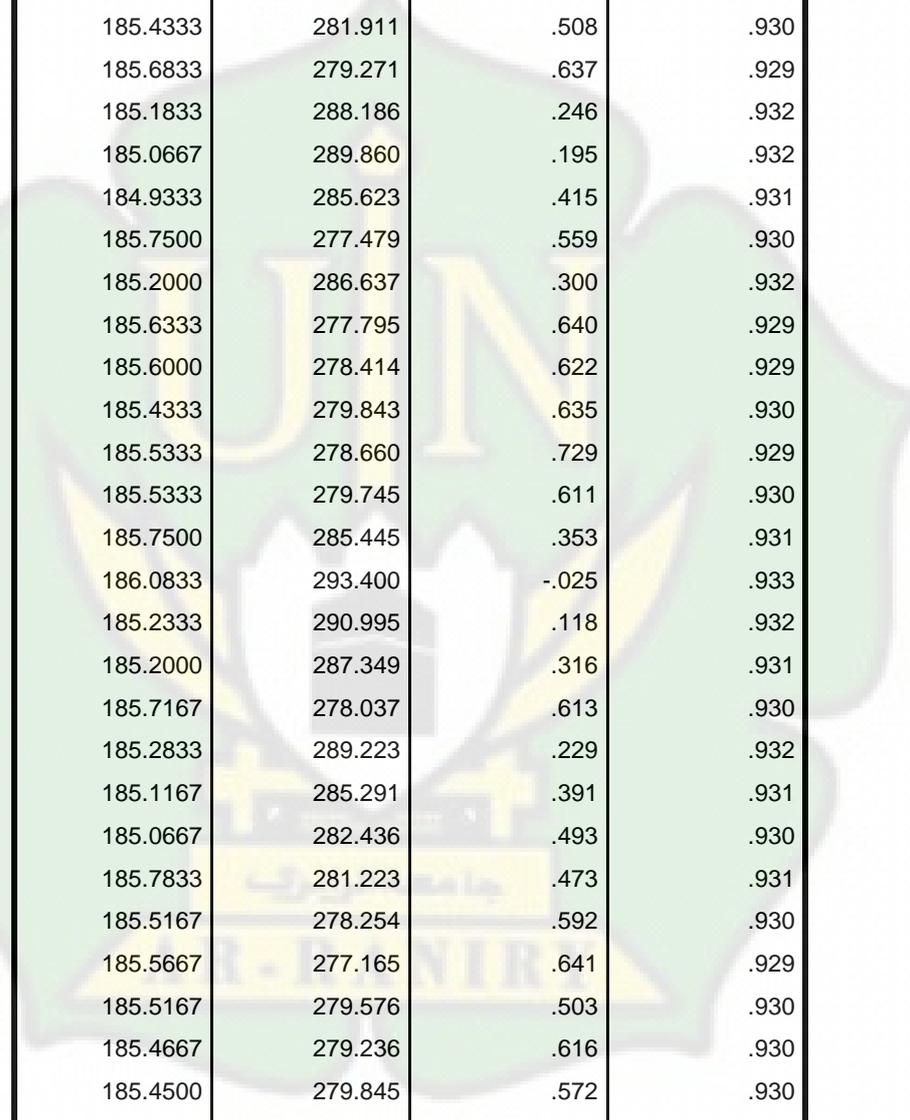
Uji Daya Beda Aitem & Reliabilitas Iklim Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	64

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	185.1000	286.498	.365	.931
VAR00002	184.9833	284.796	.445	.931
VAR00003	185.0667	284.707	.451	.931
VAR00004	185.0667	288.470	.261	.932
VAR00005	184.9833	285.915	.383	.931
VAR00006	184.9333	290.877	.127	.932
VAR00007	185.1333	290.931	.110	.933
VAR00008	185.0833	290.417	.140	.932
VAR00009	185.1000	286.261	.355	.931
VAR00010	185.0833	291.874	.072	.933
VAR00011	185.8500	276.401	.678	.929
VAR00012	185.3833	296.715	-.210	.934
VAR00013	185.1000	289.888	.172	.932
VAR00014	185.6833	279.101	.594	.930
VAR00015	185.8667	281.609	.458	.931
VAR00016	185.0833	287.230	.317	.931
VAR00017	185.0167	292.864	.003	.933
VAR00018	184.7500	282.665	.575	.930
VAR00019	185.5167	278.186	.665	.929
VAR00020	185.6167	276.308	.685	.929
VAR00021	185.2500	290.191	.158	.932
VAR00022	185.6000	276.786	.722	.929
VAR00023	185.6333	275.829	.574	.930
VAR00024	185.6500	277.960	.680	.929
VAR00025	185.4000	294.990	-.104	.934
VAR00026	185.4833	297.271	-.201	.935
VAR00027	185.7333	278.436	.556	.930
VAR00028	185.0500	289.167	.202	.932
VAR00029	185.2000	290.366	.157	.932



VAR00030	185.1833	293.576	-.035	.933
VAR00031	185.8667	283.033	.430	.931
VAR00032	185.2000	289.044	.258	.932
VAR00033	185.0000	287.797	.328	.931
VAR00034	185.9667	281.965	.436	.931
VAR00035	185.6167	280.274	.607	.930
VAR00036	185.4333	281.911	.508	.930
VAR00037	185.6833	279.271	.637	.929
VAR00038	185.1833	288.186	.246	.932
VAR00039	185.0667	289.860	.195	.932
VAR00040	184.9333	285.623	.415	.931
VAR00041	185.7500	277.479	.559	.930
VAR00042	185.2000	286.637	.300	.932
VAR00043	185.6333	277.795	.640	.929
VAR00044	185.6000	278.414	.622	.929
VAR00045	185.4333	279.843	.635	.930
VAR00046	185.5333	278.660	.729	.929
VAR00047	185.5333	279.745	.611	.930
VAR00048	185.7500	285.445	.353	.931
VAR00049	186.0833	293.400	-.025	.933
VAR00050	185.2333	290.995	.118	.932
VAR00051	185.2000	287.349	.316	.931
VAR00052	185.7167	278.037	.613	.930
VAR00053	185.2833	289.223	.229	.932
VAR00054	185.1167	285.291	.391	.931
VAR00055	185.0667	282.436	.493	.930
VAR00056	185.7833	281.223	.473	.931
VAR00057	185.5167	278.254	.592	.930
VAR00058	185.5667	277.165	.641	.929
VAR00059	185.5167	279.576	.503	.930
VAR00060	185.4667	279.236	.616	.930
VAR00061	185.4500	279.845	.572	.930
VAR00062	185.5667	279.334	.570	.930
VAR00063	185.5167	280.932	.620	.930
VAR00064	184.9000	285.346	.378	.931

Hasil Uji Daya Beda Aitem & Realiabilitas OCB

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	67.0000	29.017	.354	.758
VAR00002	68.1333	29.202	.279	.762
VAR00003	67.2500	28.767	.346	.758
VAR00004	68.2167	31.630	-.099	.787
VAR00005	66.9667	28.575	.466	.752
VAR00006	68.5167	32.627	-.237	.793
VAR00007	68.0167	30.695	.037	.777
VAR00008	68.0500	30.523	.044	.779
VAR00009	67.4167	29.400	.337	.759
VAR00010	67.5000	28.864	.397	.756
VAR00011	67.1000	28.600	.454	.753
VAR00012	67.7667	29.097	.289	.761
VAR00013	66.9000	27.549	.622	.743
VAR00014	67.4833	27.576	.545	.745
VAR00015	67.3500	28.977	.279	.762
VAR00016	67.5667	28.962	.279	.762
VAR00017	67.2833	29.495	.281	.762
VAR00018	67.1667	27.836	.439	.751
VAR00019	67.0167	28.898	.352	.758
VAR00020	67.3500	27.892	.468	.750
VAR00021	67.1333	28.219	.469	.751
VAR00022	67.6000	28.380	.372	.756
VAR00023	67.4333	29.165	.367	.758
VAR00024	67.7500	27.682	.497	.748

Hasil Uji Daya Beda Aitem & Reliabilitas Iklim Organisasi tahap 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	46

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	129.5500	277.777	.207	.953
VAR00002	129.4333	276.216	.287	.953
VAR00003	129.5167	274.661	.375	.952
VAR00004	129.5167	280.118	.076	.954
VAR00005	129.4333	277.673	.205	.953
VAR00006	129.5500	277.370	.216	.953
VAR00007	130.3000	263.366	.757	.950
VAR00008	130.1333	264.829	.731	.951
VAR00009	130.3167	267.271	.587	.951
VAR00010	129.5333	278.490	.163	.953
VAR00011	129.2000	273.349	.457	.952
VAR00012	129.9667	265.795	.719	.951
VAR00013	130.0667	262.809	.786	.950
VAR00014	130.0500	264.692	.763	.950
VAR00015	130.0833	263.705	.607	.951
VAR00016	130.1000	265.210	.751	.950
VAR00017	130.1833	263.644	.702	.951
VAR00018	130.3167	268.423	.579	.951
VAR00019	129.6500	278.808	.175	.953
VAR00020	129.4500	277.811	.233	.953
VAR00021	130.4167	268.959	.507	.952
VAR00022	130.0667	267.080	.702	.951
VAR00023	129.8833	268.851	.591	.951
VAR00024	130.1333	267.677	.652	.951
VAR00025	129.3833	276.071	.306	.953
VAR00026	130.2000	263.790	.655	.951
VAR00027	129.6500	277.723	.175	.954
VAR00028	130.0833	264.145	.748	.950
VAR00029	130.0500	264.964	.721	.951

VAR00030	129.8833	266.783	.725	.951
VAR00031	129.9833	266.118	.797	.950
VAR00032	129.9833	266.932	.685	.951
VAR00033	130.2000	273.654	.372	.953
VAR00034	129.6500	278.299	.177	.953
VAR00035	130.1667	264.650	.707	.951
VAR00036	129.5667	276.080	.275	.953
VAR00037	129.5167	273.915	.354	.953
VAR00038	130.2333	268.182	.547	.952
VAR00039	129.9667	264.338	.706	.951
VAR00040	130.0167	263.440	.749	.950
VAR00041	129.9667	264.982	.636	.951
VAR00042	129.9167	265.874	.715	.951
VAR00043	129.9000	266.973	.645	.951
VAR00044	130.0167	266.356	.645	.951
VAR00045	129.9667	268.473	.681	.951
VAR00046	129.3500	276.469	.247	.953

Hasil Uji Daya Beda Aitem & Reliabilitas OCB tahap 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	58.0667	28.877	.428	.825
VAR00002	59.2000	29.756	.233	.834
VAR00003	58.3167	28.966	.357	.829
VAR00005	58.0333	28.541	.524	.821
VAR00009	58.4833	29.474	.376	.828
VAR00010	58.5667	29.267	.372	.828
VAR00011	58.1667	28.412	.541	.821
VAR00012	58.8333	29.802	.220	.835
VAR00013	57.9667	27.490	.682	.814
VAR00014	58.5500	27.913	.532	.820
VAR00015	58.4167	29.061	.306	.832
VAR00016	58.6333	29.151	.290	.832

VAR00017	58.3500	29.621	.307	.830
VAR00018	58.2333	27.877	.473	.823
VAR00019	58.0833	28.620	.445	.824
VAR00020	58.4167	27.942	.502	.821
VAR00021	58.2000	28.400	.484	.823
VAR00022	58.6667	28.768	.353	.829
VAR00023	58.5000	29.542	.346	.829
VAR00024	58.8167	28.084	.474	.823

Kategorisasi Iklim Organisasi

VARIklimOrganisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	49	23.6	23.6	23.6
	Sedang	138	66.3	66.3	89.9
	Tinggi	21	10.1	10.1	100.0
	Total	208	100.0	100.0	

Kategorisasi OCB

VariabelOCB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	37	17.8	17.8	17.8
	Sedang	146	70.2	70.2	88.0
	Tinggi	25	12.0	12.0	100.0
	Total	208	100.0	100.0	

Uji Normalitas

Statistics

		IklmOrganisasi	OCB
N	Valid	208	208
	Missing	0	0
Mean		132.5625	59.7212
Std. Deviation		14.16521	5.45771
Skewness		-.589	-.105
Std. Error of Skewness		.169	.169
Kurtosis		.043	-.438
Std. Error of Kurtosis		.336	.336
Minimum		93.00	46.00
Maximum		178.00	74.00

Uji Linieritas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
VAROCB *						
VARIklimOrganisasi	208	100.0%	0	0.0%	208	100.0%

Report

VAROCB

VARIklimOrganisasi	Mean	N	Std. Deviation
93.00	53.0000	1	.
94.00	67.5000	2	3.53553
101.00	51.0000	1	.
105.00	62.0000	1	.
107.00	59.0000	2	4.24264
108.00	50.2000	5	2.38747
109.00	53.5000	6	4.50555
110.00	50.2500	4	1.50000
111.00	52.5000	2	3.53553
112.00	53.5000	2	2.12132
113.00	54.2857	7	4.78589
114.00	56.4000	5	4.61519

115.00	52.6667	3	2.08167
116.00	51.5000	4	3.78594
117.00	61.5000	2	13.43503
118.00	59.0000	2	2.82843
121.00	55.0000	1	.
122.00	51.0000	1	.
123.00	56.0000	2	4.24264
125.00	63.0000	2	7.07107
126.00	57.0000	2	1.41421
127.00	59.0000	4	3.16228
128.00	55.0000	1	.
129.00	55.0000	1	.
130.00	60.0000	2	5.65685
131.00	59.6667	3	3.51188
132.00	55.5000	4	3.31662
133.00	56.0000	3	4.00000
134.00	56.2500	4	2.62996
135.00	60.3000	10	2.45176
136.00	60.1667	12	2.88675
137.00	59.0625	16	1.43614
138.00	61.5000	6	2.25832
139.00	60.2500	16	3.23522
140.00	62.0000	11	3.82099
141.00	64.0000	1	.
142.00	63.2727	11	3.34936
143.00	61.6667	3	3.21455
144.00	65.6667	3	3.51188
145.00	65.5455	11	1.50756
146.00	62.8750	8	4.32394
147.00	65.6667	6	3.66970
148.00	68.0000	3	4.58258
149.00	63.0000	1	.
150.00	60.0000	2	2.82843
151.00	62.0000	1	.
152.00	64.5000	2	2.12132
153.00	65.0000	1	.
154.00	64.0000	1	.
155.00	69.0000	1	.
156.00	70.0000	1	.
161.00	68.0000	1	.

178.00	74.0000	1	.
Total	59.7212	208	5.45771

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
VAROCB *	Between Groups	(Combined)	4343.910	52	83.537	7.107	.000
VARIklimOrganisasi		Linearity	2591.865	1	2591.865	220.504	.000
		Deviation from Linearity	1752.045	51	34.354	2.923	.000
Within Groups			1821.917	155	11.754		
Total			6165.827	207			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
VAROCB *	.648	.420	.839	.705
VARIklimOrganisasi				

Uji Hipotesis

Correlations

Correlations

		IklimOrganisasi	OCB
IklimOrganisasi	Pearson Correlation	1	.648**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	208	208
OCB	Pearson Correlation	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	208	208

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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

1. Nama lengkap : ELMA SAFITRI
2. Tempat Tanggal Lahir : Banda Aceh, 01 November 2001
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. NIM : 190901091
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat
 - a. Kabupaten/Kota : Banda Aceh
 - b. Kecamatan : Ulee Kareng
 - c. Provinsi : Aceh
8. No. HP : 082362863936
9. Email : elmasftri01@gmail.com
10. Riwayat pendidikan
 - a. SD/MIN : SD Negeri 56 Banda Aceh
 - b. SMP/MTs : SMP Negeri 18 Banda Aceh
 - c. SMA/MA/SMK : SMK-SMTI Banda Aceh
11. Orang Tua/Wali
 - a. Nama Ayah : Alm. Marzuki
 - b. Nama Ibu : Sulastri
12. Pekerjaan Orang Tua
 - a. Ayah : PNS
 - b. Ibu : IRT
13. Alamat Orang Tua
 - a. Ayah : Lamglumpang, Kota Banda Aceh
 - b. Ibu : Lamglumpang, Kota Banda Aceh

Banda Aceh, 18 Juli 2023
Peneliti,



ELMA SAFITRI
NIM.190901091