



**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
SELF EFFICACY DAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT
RSU.KALIWATES DI JEMBER**

*ANALYSIS TO THE EFFECT OF ORGANIZATION CULTURE, SELF
EFFICACY AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TO
PRODUCTIVITY OF NURSE IN KALIWATES PUBLIC HOSPITAL JEMBER*

SKRIPSI

Oleh

Intan Ayu Agoestya Risky

110810201282

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Jember

2015



**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
SELF EFFICACY DAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT
RSU.KALIWATES DI JEMBER**

*ANALYSIS TO THE EFFECT OF ORGANIZATION CULTURE, SELF
EFFICACY AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TO
PRODUCTIVITY OF NURSE IN KALIWATES PUBLIC HOSPITAL JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

Intan Ayu Agoestya Risky

110810201282

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Jember

2015

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama : Intan Ayu Agoestya Risky
NIM : 110810201282
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, *Self Efficacy*
dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
terhadap Produktivitas Kerja Perawat RSUD.
Kaliwates di Jember.

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku. Demikian pernyataan ini, Saya buat dengan sebenarnya.

Jember, 28 september 2015

Yang menyatakan,

Intan Ayu Agoestya Risky
NIM 110810201282

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, *Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Produktivitas Kerja Perawat RSUD. Kaliwates di Jember.

Nama Mahasiswa : Intan Ayu Agoestya Risky

NIM : 110810201282

Jurusan : S-1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 28 September 2015

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si
NIP. 197501062000032001

Drs. Sampeadi, M.S
NIP. 195604041985031002

Ketua Program Studi
S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, M.M
NIP 197805252003122002

PENGESAHAN

Judul Skripsi

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *SELF EFFICACY* DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT RSU. KALIWATES DI JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Intan Ayu Agoestya Risky
NIM : 110810201282
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal :

21 OKTOBER 2015

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

1. Ketua : Dr. SriWahyu Lelly H.S., S.E., M.S (.....)
NIP. 197405022000032001
2. Sekretaris : Prof. Dr. Isti Fadah M.Si (.....)
NIP. 196610201990022001
3. Anggota : Drs. Didik Pudjo Musmedi M.S. (.....)
NIP. 196102091986031001

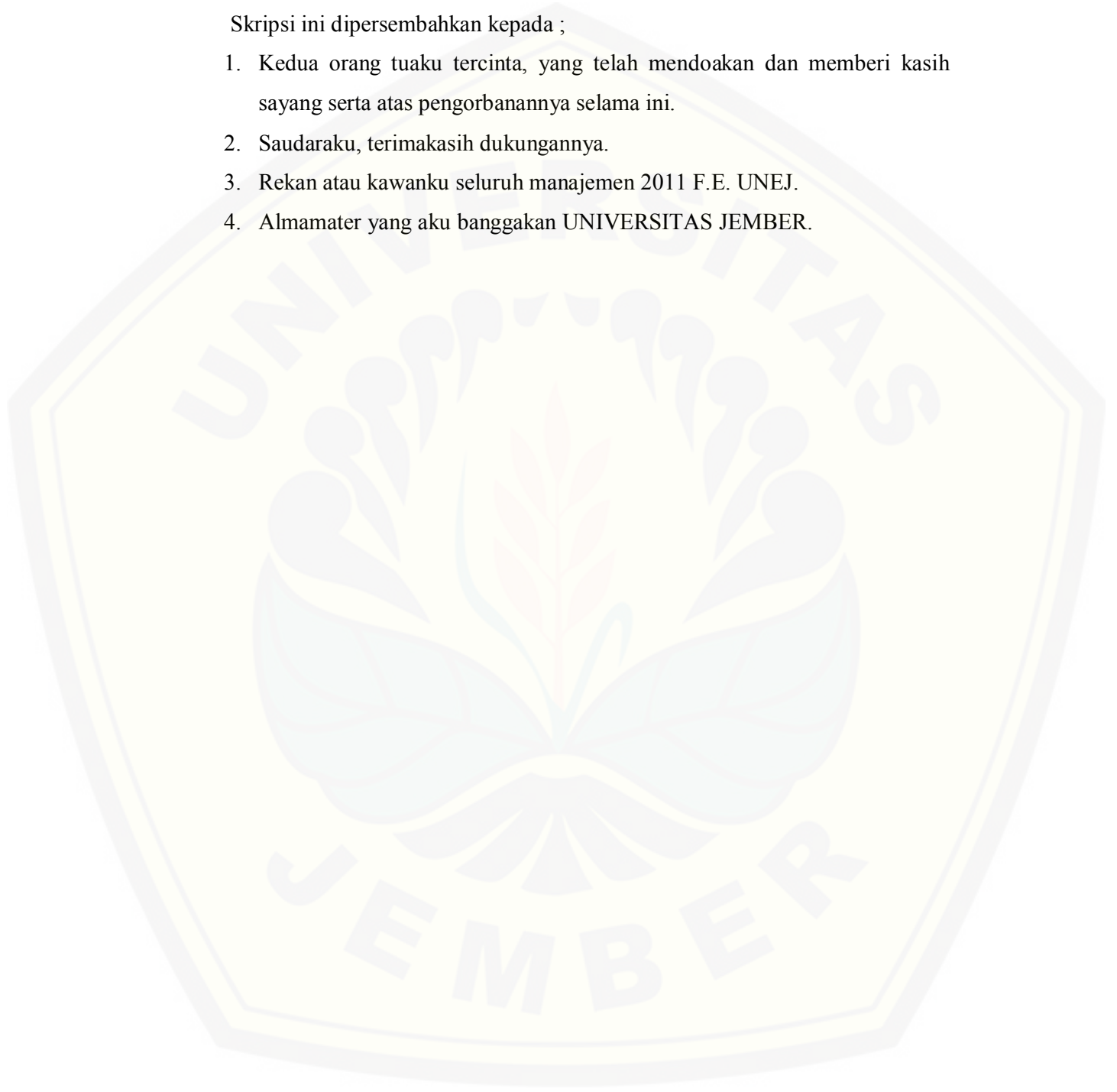
Mengetahui/ Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si.
NIP. 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada ;

1. Kedua orang tuaku tercinta, yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta atas pengorbanannya selama ini.
2. Saudaraku, terimakasih dukungannya.
3. Rekan atau kawanku seluruh manajemen 2011 F.E. UNEJ.
4. Almamater yang aku banggakan UNIVERSITAS JEMBER.



MOTTO

“Ketergesa-gesaan dalam setiap usaha membawa kegagalan” (Herodotus)

“Bekerjalah bagaikan tak butuh uang. Mencintailah bagaikan tak pernah disakiti.

Menarilah bagaikan tak seorang pun sedang menonton.” (Mark Twain)



RINGKASAN

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, *Self Efficacy*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Produktivitas Kerja Perawat RSUD. Kaliwates di Jember; Intan Ayu Agoestya Risky, 110810201282; 2015; 89 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.

Penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, *Self Efficacy*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Produktivitas Kerja Perawat RSUD. Kaliwates di Jember”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, *self efficacy*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di RSUD. Kaliwates yang berjumlah 97. Metode sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, yang kemudian didapatkan sampel sebanyak 74 orang . Variabel digunakan yaitu sebanyak 4 variabel dengan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) budaya organisasi, *self efficacy*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Perawat RSUD. Kaliwates di Jember sebesar 31,633% dengan signifikan sebesar 0,000. 2) budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember sebesar 24,2% dengan probabilitas signifikan sebesar 0,040; 3) *self efficacy* berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember sebesar 31,6% dengan probabilitas signifikan sebesar 0,005, dan; 4) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember sebesar 53% dengan probabilitas signifikan sebesar 0,000.

Kata kunci : Budaya organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Produktivitas Kerja, *Self Efficacy*

Summary

Analysis to the effect of organizational culture, self efficacy, and organizational citizenship behavior (OCB) to productivity of nurse in kaliwates public hospital jember; Intan Ayu Agoestya Risky, 110810201282; 2015; 89 Pages; Management Major, Faculty of Economics, University of Jember.

The title of this research is “Analysis to the effect of organizational culture, self efficacy, and organizational citizenship behavior (OCB) to productivity of nurse in kaliwates public hospital jember”. The research purpose is to find out the effect of organizational culture, self efficacy, and organizational citizenship behavior (OCB) to productivity of nurse in kaliwates public hospital jember the population of this research are the nurses who works at kaliwates public hospital jember which 97 people. The sampling method used is purposive sampling which returned 74 people as sample, the research used as much as 4 variable consisting of 3 independent variable and a single dependant variabel, tool of anaysis used in this research is double linear regression. The result shows that : 1) organizational culture, self efficacy, and organizational citizenship behavior (OCB) is affecting the productivity of nurse in kaliwates public hospital jember as much as 31,633 with significancy as much as 0,000; 2) organizational culture is affecting the productivity of nurse in kaliwates public hospital jember as much as 24,2% with significancy as much as 0,040; 3) self efficacy is affecting the productivity of nurse in kaliwates public hospital jember as much as 31,6% with significancy 0,005; 4) organizational citizenship behavior (OCB) is affecting the productivity of nurse in kaliwates public hospital jember as much as 53% with significancy as much as 0,000.

Keywords : *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Organizational Culture, Self Efficacy, Productivity*

PRAKATA

Dengan mengucap puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmatNya, karena tanpaNya tidak ada suatu hajatpun yang dapat terlaksana. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang amat besar kepada :

1. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember
3. Ibu Dr. Ika Barokah S., SE., M.Si selaku ketua Program Studi S1-Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
4. Ibu Dr. Purnamie Titisari, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Drs. Sampeadi, M.S selaku Dosen Pembimbing II yang perhatian dan sabar memberikan segenap waktu dan pemikiran, bimbingan, semangat, juga nasehat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.
6. Teristimewa Bapak Holil dan Ibu Sri Wahyuni tersayang. Terima kasih teramat atas moril dan materiil, juga semangat, doa, nasehat, kasih sayang, dan juga perhatian.
7. Terima kasih untuk adikku tercinta Ratih Dwi Luky yang sudah memberi semangat.
8. Rekan atau kawanku seluruh manajemen 20011 F.E. – UNEJ, terimakasih untuk doa dan bantuannya.
9. Andhika Bayu Trimulya yang selalu mensupport, membantu dan mendampingi.
10. Sahabat – sahabat ku Kiki, Fepry, Ratih, Devi, Ika yang selama ini sudah banyak membantu. Terima kasih kebersamaannya selama 4 tahun masa kuliah, banyak kenangan indah bersama kalian.

11. Sahabatku Intan, Mutiara, Wanda, dan Yanti terima kasih untuk doa dan dukungan kalian.
12. Instansi RSU. Kaliwates Jember, ibu Ika beserta seluruh perawat yang berbaik hati berkenan membantu penelitian ini dan meluangkan waktu menjadi responden.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kesalahan dari pihak pribadi. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi alمامater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 28 September 2015

Penulis

Intan Ayu Agoestya Risky

NIM 110810201282

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi	6
2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi	7
2.1.3 Karakteristik Budaya Organisasi	8

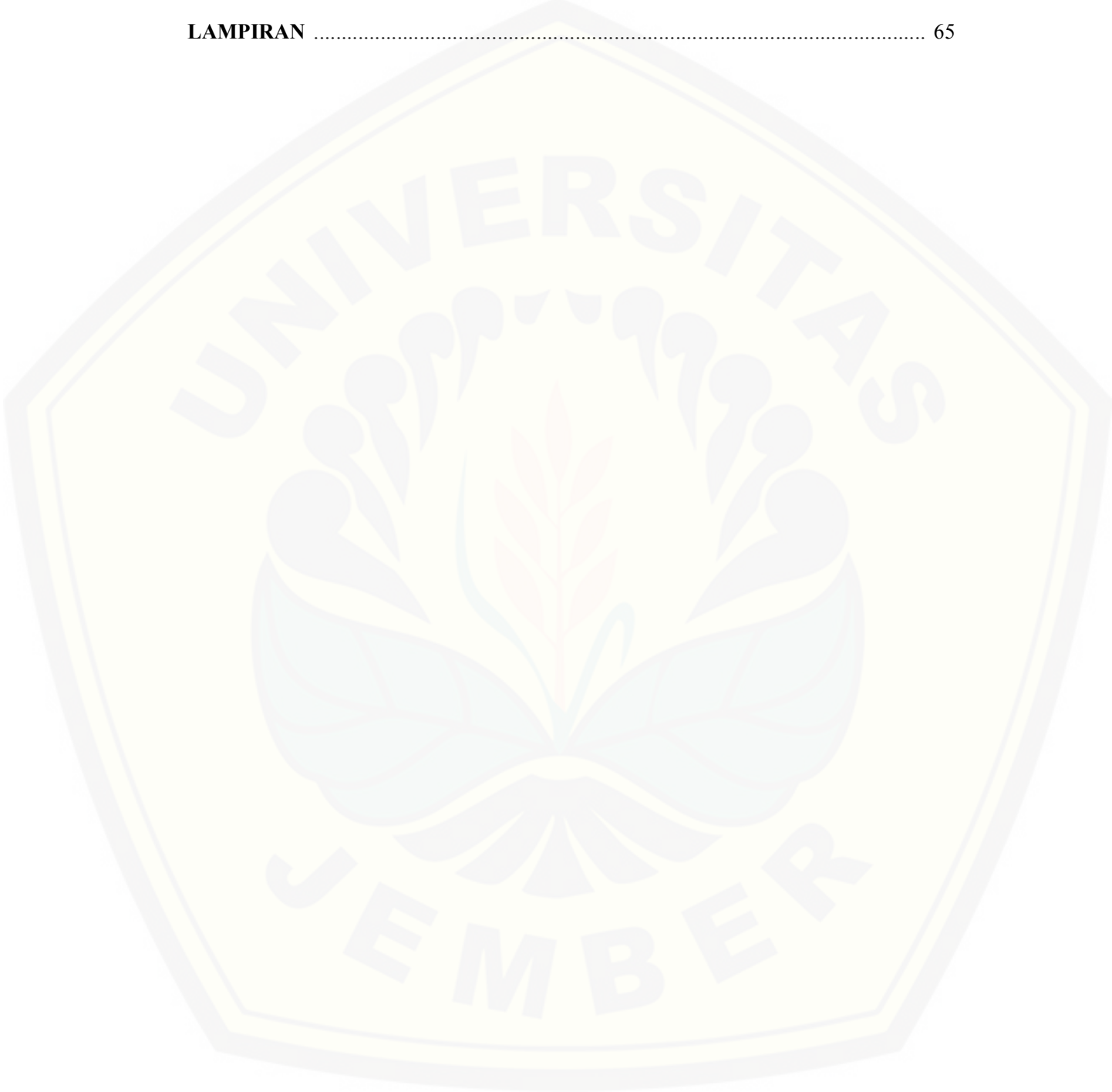
2.1.4 Pengertian <i>Self-Efficacy</i>	8
2.1.5 Dimensi <i>Self-Efficacy</i>	9
2.1.6 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	11
2.1.7 Dimensi dan manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	11
2.1.8 Pengertian Produktivitas Kerja	15
2.1.9 Faktor Produktivitas Kerja.....	16
2.1.10 Pengukuran Produktivitas Kerja	17
2.1.11 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas kerja	18
2.1.12 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap Produktivitas kerja	19
2.1.13 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap Produktivitas kerja	19
2.2 Penelitian Terdahulu	19
2.3 Kerangka Konseptual	23
2.4 Hipotesis.....	24
BAB 3. METODE PENELITIAN	26
3.1 Rancangan Penelitian	26
3.2 Populasi dan Sampel.....	26
3.2.1 Populasi	26
3.2.2 Sampel	26
3.3 Jenis Data dan Sumber Data.....	26
3.4 Metode Pengumpulan Data	27
3.5 Identifikasi Variabel	28
3.6 Definisi Operasional Variabel	28
3.7 Skala Pengukuran	30
3.8 Uji Instrumen	30

3.8.1 Uji Validitas	30
3.8.2 Uji Reabilitas	31
3.8.3 Uji Normalitas	32
3.9 Analisa Data	32
3.9.1 Uji Asumsi Klasik	32
3.9.2 Analisis Deskriptif Statistik	33
3.9.3 Analisis Regresi Linier Berganda	34
3.9.4 Uji Hipotesis	34
3.10 Kerangka Pemecahan Masalah	37
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Hasil Penelitian	41
4.1.1 Gambaran Umum	41
4.1.2 Karakteristik Responden	46
4.1.3 Uji Instrument	48
4.1.3.1 Uji Validitas	48
4.1.3.2 Uji Reliabilitas	50
4.1.3.3 Uji Normalitas	50
4.1.4 Analisis Data	51
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik	51
4.1.4.2 Analisis Deskriptif Statistik	54
4.1.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda	55
4.1.4.4 Uji Hipotesis	56
4.2 Pembahasan	58
4.3 Keterbatasan Penelitian	60
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1 Kesimpulan	61

5.2 Saran 61

DAFTAR PUSTAKA 63

LAMPIRAN 65

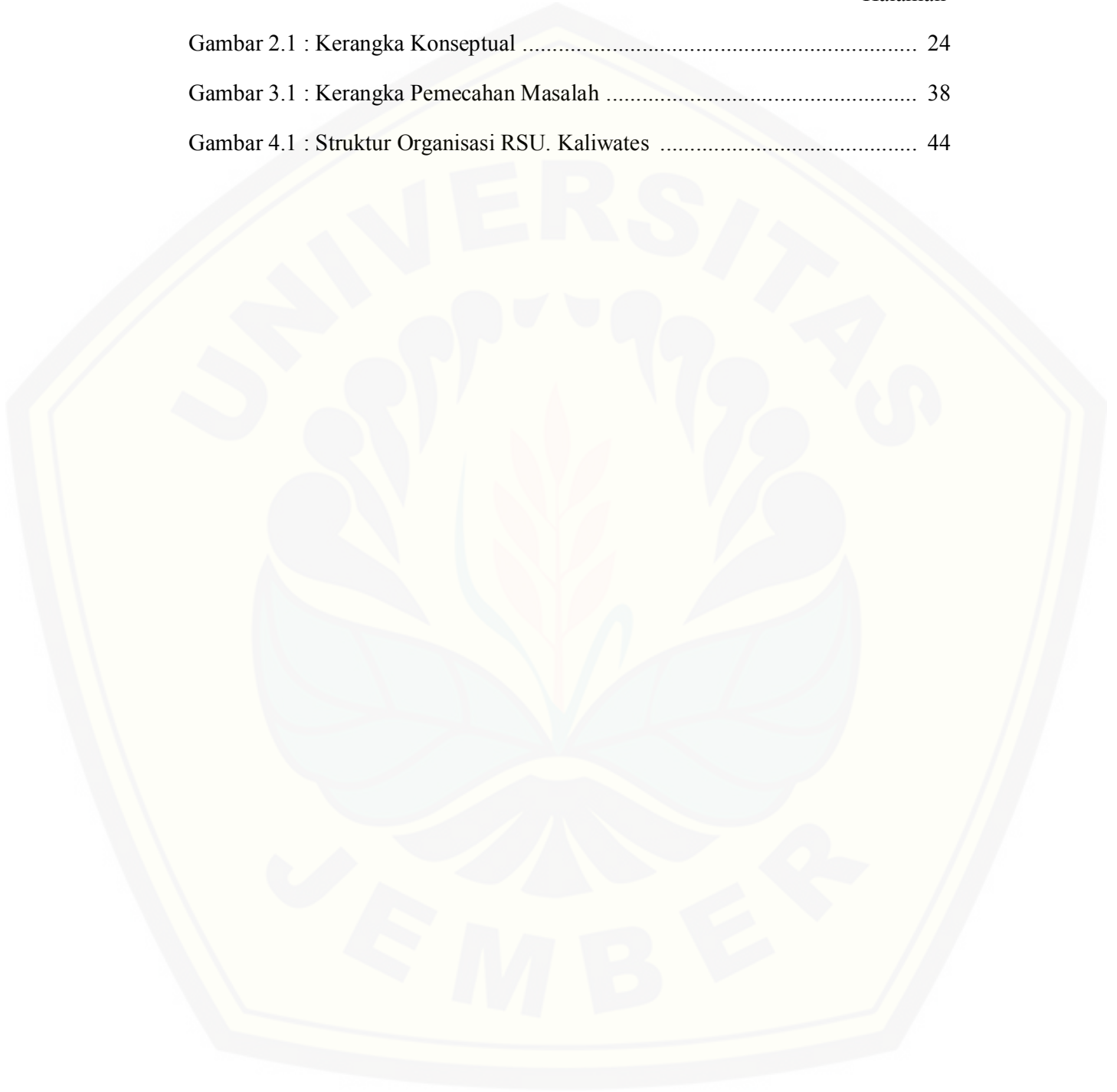


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual	24
Gambar 3.1 : Kerangka Pemecahan Masalah	38
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi RSU. Kaliwates	44



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1. KOESIONER PENELITIAN	65
LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN	71
LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS	79
LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS	81
LAMPIRAN 5. HASIL UJI NORMALITAS	83
LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA	84
LAMPIRAN 7. TABEL t	88
LAMPIRAN 7. TABEL F	89

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang sangat penting dan berharga untuk suatu organisasi. Hal ini dikarenakan manusia merupakan bagian yang sangat menentukan keberhasilan. Berhasil dan tidaknya suatu organisasi biasanya tergantung pada sumber daya manusianya. Dalam mengelola sumber daya manusia diperlukan aturan-aturan yang diharapkan dapat memberikan dampak positif untuk keberhasilan suatu perusahaan.

Bermula dari aturan-aturan yang diterapkan dalam organisasi, semakin lama aturan tersebut akan menjadi suatu kebiasaan yang dijalankan oleh karyawan, sehingga akan menjadi suatu budaya dalam suatu organisasi. Budaya pada suatu organisasi tidak sepenuhnya memberikan dampak positif. Apabila budaya yang ada dalam suatu organisasi tersebut baik maka kemungkinan besar akan memberikan dampak baik pula pada keberlangsungan suatu organisasi dan pada diri individu itu sendiri. Fenomena yang terjadi pada umumnya di rumah sakit masih memiliki budaya yang buruk, seperti pegawai datang terlambat tanpa ada peringatan atau *punishment* sehingga lama-lama hal buruk tersebut akan menjadikan suatu kebiasaan yang dianggap tidak salah atau hal yang wajar dan akan diikuti oleh penerus-penerusnya.

Selain budaya yang diterapkan atau diatur oleh organisasi, dalam mengelola sumber daya manusia diperlukan pula kesadaran diri dari sumber daya masing-masing. *Self Efficacy* juga merupakan hal penting yang perlu untuk dimiliki oleh manusia (sumber daya manusia) karena kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya dapat membuat manusia tersebut bekerja tanpa keraguan, namun banyak individu yang memiliki kepercayaan diri yang rendah meskipun sebenarnya individu tersebut bisa dan mampu (Alwisol, 2006:345). Fenomena beberapa perawat lulusan baru yang kurang percaya diri, merasa kurang mampu menangani pasien dengan baik, menjadikan profesinya sebagai beban, mudah stres, dan kurang disiplin, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan.

Hanya dengan *Self Efficacy* saja tentunya masih belum cukup untuk menciptakan sumber daya yang baik, sumber daya manusia yang memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga dapat menambah tingkat keberhasilan suatu organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang memiliki perilaku OCB tidak akan menjadi orang yang egois, sebaliknya mereka akan selalu senang hati dan ikhlas jika dapat membantu pekerjaan rekan-rekannya, melaksanakan pekerjaan yang sebenarnya bukanlah kewajibannya dan tentunya tidak mengharapkan imbalan, pujian, ataupun reward. Namun, fenomena yang banyak terjadi di rumah sakit adalah terkadang masih ada perawat yang kurang peduli terhadap pasien, enggan untuk membantu perawat lain untuk melayani pasien sehingga pasien masih harus menunggu lama dalam memperoleh pelayanan.

Fenomena-fenomena yang terdapat pada budaya organisasi, *self efficacy* dan OCB diatas, merupakan suatu kendala yang dihadapi oleh rumah sakit. Dalam rencana meningkatkan produktivitas kerja tentunya hal-hal tersebut perlu untuk dikaji dan diteliti supaya dapat diketahui ada atau tidaknya dampak atau pengaruhnya pada produktivitas kerja. Produktivitas kerja berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi kerja, dimana efektivitas dan efisiensi tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula (Danang,2015:36). Apabila budaya organisasi, *self efficacy* dan OCB memiliki pengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi kerja maka faktor-faktor tersebut juga akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja seorang perawat.

Rumah sakit dituntut memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien dalam menciptakan pelayanan prima yang berorientasi pada kepuasan pasien. Sumber daya manusia yang paling mendominasi dan berperan penting adalah tenaga perawat, karena perawat merupakan tenaga kesehatan yang selalu berada pada baris depan dalam proses interaksi dan melakukan kontak secara terus-menerus dengan para pasien. Perawat dituntut untuk menunjukkan dan memberikan kemampuan terbaiknya agar produktivitas kerjanya tinggi sehingga tujuan, visi dan misi rumah sakit untuk memberikan pelayanan terbaik dan maksimal dapat tercapai.

RSU Kaliwates PT. Rolas Nusantara Medika Jember merupakan salah satu rumah sakit swasta yang berusaha memberikan pelayanan kesehatan secara profesional dan selalu berusaha meningkatkan mutu. Di daerah Jember sendiri sekarang telah terdapat banyak rumah sakit yang menawarkan berbagai macam pelayanan yang dapat menarik masyarakat. Menurut penuturan kepala keperawatan RSU Kaliwates, masih terdapat kekurangan dan kendala yang dihadapi oleh tenaga medis khususnya perawat yang bekerja disini. Kendala-kendala yang masih dihadapi, antara lain : Masih kurang konsistennya perawat dalam menjalankan budaya yang telah dibuat oleh rumah sakit, terdapat beberapa perawat yang belum tenang dan luwes dalam bekerja, dan paradigma pasien serta keluarga yang menganggap semua urusan dan keperluan rumah sakit adalah tugas dan tanggung jawab dari para perawat, padahal banyak keperluan tersebut yang sebenarnya bukan tugas utama dari seorang perawat.

Penelitian-penelitian terdahulu yang ada menunjukkan hasil yang signifikan antara variable-variabel yang ada dalam penelitian ini. Sebuah penelitian dari Hetti Marlina Pakpahan (2014) dalam penelitiannya dengan judul “*Hubungan Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Kota Medan*” menggunakan *Pearson Product Moment*. Hasil yang terdapat pada penelitian ini adalah ada korelasi dan signifikan antara budaya kerja (keterlibatan, penyesuaian, dan misi) terhadap produktivitas kerja perawat dan tidak ada hubungan signifikan antara budaya organisasi (konsistensi) terhadap produktivitas perawat. Penelitian selanjutnya adalah Arnita Nurjayanti (2011) dalam penelitiannya yang berjudul “*Hubungan antara Self Efficacy dengan Produktivitas Kerja Pegawai Batik*” menggunakan regresi linier sederhana. Hasil ini menunjukkan ada hubungan signifikan positif yang signifikan antara *self efficacy* dengan produktivitas kerja. *Self Efficacy* pada subjek penelitian ini tergolong tinggi, ditunjukkan dengan mean empiric (ME) = 112,09 dan mean hipotetik (MH) = 95. Produktivitas kerja juga tergolong tinggi dengan (ME) = 18,78 dan MH = 15. Sumbangan efektif *Self Efficacy* terhadap produktivitas kerja = 16,7 % ditunjukkan dengan nilai $R^2 = 0,167$. Terdapat pula penelitian dari Nenet Natasudian Jaya dan I Gusti Made Subrata (2014) dalam penelitiannya

yang berjudul “*Model Pengukuran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan produktivitas Dosen PNS Diperbantukan (DPK) Pada Perguruan Tinggi Mataram*” menggunakan metode analisis regresi berganda. Dengan hasil uji hipotesis adalah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; Iklim Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas dosen dpk; Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas dosen dpk; dan; Iklim Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas dosen dpk

Berdasarkan latar belakang, fenomena dan kendala-kendala yang sedang terjadi tersebut, peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, *Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Produktivitas Kerja Perawat RSUD. Kaliwates di Jember”

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah budaya organisasi, *self efficacy*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember ?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember ?
- 3) Apakah *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember ?
- 4) Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat ditentukan tujuan dalam penelitian ini, yaitu :

- 1) Mengetahui pengaruh budaya organisasi, *self efficacy*, dan *organizational citizenship behavior (OCB)* secara simultan terhadap produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember.
- 2) Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember.
- 3) Mengetahui *self Efficacy* terhadap produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember.
- 4) Mengetahui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penyusunan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi yang berdampak positif bagi pihak-pihak yang memerlukannya. Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai tambahan informasi, pengetahuan dan wawasan yang lebih luas, serta dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, diharapkan peneliti mampu mengaplikasikan teori yang selama ini diterima di bangku kuliah dengan realitas yang ada di lapangan.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya pada konsentrasi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan budaya kerja, *self efficacy*, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap produktivitas kerja.

c. Bagi Instansi

Dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan kepada pihak manajemen instansi terkait dalam menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan utamanya yang menyangkut bidang budaya kerja, *self efficacy*, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap produktivitas kerja.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi dan dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi. (Mangkunegara, 2005: 113)

Para ahli lain menyampaikan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah karyawan menyukai budaya atau tidak. (Robbins, 2006: 121)

Selain itu, budaya organisasi dapat memberikan stabilitas pada perusahaan yang dibuat dan dibentuk berdasarkan kesepakatan bersama dalam lingkungan perusahaannya. Menurut Robbins (2006:121) terbentuknya budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi diturunkan dari filsafat pendirinya.
2. Selanjutnya budaya organisasi itu akan mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan.
3. Tindakan dan manajemen puncak menentukan iklim umum dan perilaku yang dapat diterima baik dan tidak baik.
4. Bagaimana bisa disosialisasikan akan tergantung pada tingkat sukses yang dicapai dalam mencocokkan nilai-nilai karyawan baru, dengan nilai-nilai perusahaan.

Berkaitan dengan budaya organisasi, menurut Schein (Purnamie, 2014:55) terdapat tiga sudut pandang:

1. Budaya merupakan produk konteks pasar di tempat organisasi beroperasi, peraturan yang menekan dan sebagainya.
2. Budaya merupakan produk struktur dan fungsi yang ada dalam organisasi, misalnya organisasi tersentralisasi berbeda dengan organisasi yang terdesentralisasi.
3. Budaya merupakan produk sikap orang-orang, dalam pekerjaan mereka, hal ini berarti produk mereka, hal ini berarti produk perjanjian psikologis antara individu dengan organisasi.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan suatu nilai atau norma dalam cara berpikir, berpersepsi dan berperilaku yang dijalankan oleh anggota organisasi dan biasanya akan diajarkan kepada anggota yang baru. Sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang dijalankan atau diterapkan dalam suatu organisasi.

2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Terdapat empat fungsi organisasi yang disampaikan oleh Robbins (2006: 311), yaitu:

- 1) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, yang artinya budayamenciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- 2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang.
- 4) Budaya memantapkan sistem sosial, yang artinya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan suatu organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.

2.1.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik budaya organisasi ada tujuh menurut Purnamie (2014:58) yaitu:

1. *Innovation and risk taking* (Inovasi dan pengambilan resiko). Suatu tingkatan di mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan berani dalam mengambil resiko.
2. *Attention to detail* (Perhatian terhadap detail). Karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. *Outcome orientation* (Orientasi hasil). Sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil atau manfaat bukan hanya fokus pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. *People orientation* (Orientasi orang). Sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. *Team orientation* (Orientasi tim). Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasi lebih banyak pada kerja tim bukan individu.
6. *Aggreciveness* (Keagresifan). Berkaitan dengan agresivitas karyawan, di mana karyawan cenderung lebih agresif dan kompetitif.
7. *Stability* (stabilitas). Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Setelah mengetahui tujuh karakteristik ini, dapat disimpulkan bahwa budaya yang kuat akan dapat mempengaruhi dan mendasari tercapainya tujuan organisasi. Setiap karyawan diharapkan memahami dan mematuhi budaya pada organisasinya, supaya dapat menjadikan budaya sebagai suatu kebiasaan dan akan menimbulkan budaya yang kuat pada diri masing-masing.

2.1.4 Pengertian *Self-Efficacy*

Definisi *self efficacy* menurut Alwisol (2006:345), adalah penilaian individu terhadap keyakinan diri akan kemampuannya dalam menjalankan tugas sehingga memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan. *Self efficacy* berkaitan dengan keyakinan individu dapat atau tidak dapat melakukan sesuatu bukan pada hal apa

yang akan ia lakukan, *self efficacy* yang tinggi akan mendorong individu untuk mengatasi tantangan dan hambatan dalam mencapai tujuan.

Self efficacy adalah keyakinan individu bahwa dirinya mempunyai kemampuan menghasilkan dalam melaksanakan tugas dan merupakan bagian penting dari pengontrolan diri. (Wibowo, 2013:161)

Definisi *self efficacy* dari beberapa ahli memiliki pengertian yang sedikit berbeda, namun inti dan maksud dari definisi tersebut sebenarnya sama, sehingga dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya, sehingga orang tersebut dapat memotivasi dirinya sendiri untuk melakukan tugasnya, mencapai tujuan dan yakin bahwa dirinya dapat mengatasi rintangan atau melakukan tugas yang sulit sekalipun.

2.1.5 Dimensi-dimensi *Self Efficacy*

Self efficacy mempunyai tiga dimensi yang terdiri dari *magnitude*, *strength*, dan *generality*. *Magnitude* merupakan tingkat kesulitan tugas atau pekerjaan yang diyakini seseorang dapat diselesaikannya. *Strength* adalah pendirian yang berdasar pada besaran sebagai kuat atau lemah. *Generality* merupakan tingkatan di mana harapan digeneralisir di semua situasi. (Wibowo, 2013:161).

1. *Magnitude*

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas atau pekerjaan. Tugas yang ditanggung pada manusia apabila disusun sesuai dengan tingkat kesulitannya, maka perbedaan *self efficacy* kemungkinan terbatas pada tugas-tugas yang sederhana, menengah atau tinggi. Seseorang akan melakukan tindakan apabila dirinya merasa mampu menjalankan dan melaksanakannya.

2. *Generality*

Dimensi ini berhubungan dengan keyakinan seseorang terhadap kemampuan diri dapat berbeda dalam hal generalisasi. Maksudnya adalah seseorang mungkin memiliki keyakinan diri yang berbeda-dalam dalam setiap aktivitas tugas atau tugas yang berbeda.

3. *Strength*

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya. Seseorang yang memiliki self efficacy yang kuat tidak akan mudah menyerah dan akan selalu tekun dalam meningkatkan semangatnya meskipun pernah menjumpai kejadian-kejadian yang dapat membuatnya *down* atau lemah, sebaliknya apabila seseorang memiliki self efficacy yang lemah akan mudah goyah dan menyerah apabila mendapat pengalaman-pengalaman buruk dan memicu dirinya semakin lemah.

Bandura (dalam Imam, 2013), menjelaskan bahwa *self efficacy* menunjukkan tingkat keyakinan individu dalam mengerjakan pekerjaannya yang tinggi ditunjukkan dengan perilaku berikut :

1. *Be active – select best opportunity*, menjadi aktif menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda - nunda untuk melakukan suatu tindakan. Orang yang aktif dan berpikir bahwa menunda-nunda pekerjaan tanpa alasan yang jelas hanya akan membuang-buang waktu dan tidak produktif.
2. *Manage the situation – avoid or neutralize obstacles*, mereka yang percaya diri tinggi selalu berusaha mengatur waktu dan menepati jadwal kegiatan yang telah ditentukan dan berusaha menghindari situasi yang tidak menguntungkan.
3. *Set goal – establish standards*, orang yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi sering menetapkan standar-standar tindakan yang perlu dilakukan untuk meraih tujuan tersebut. Tindakan ini dilakukan terutama untuk memotivasi dirinya dalam meraih prestasi.
4. *Plan, prepare, and practice* : individu dengan *self efficacy* tinggi selalu berusaha merencanakan, mempersiapkan, dan melakukan kegiatan yang dipilih atau dibebankan kepadanya.
5. *Try hard , preserve*, selalu berusaha keras untuk mencoba sesuatu hal.
6. *Creatively solve problem*, sejak pentingnya kreatifitas telah lama diakui, banyak usaha dilakukan untuk mengetahui proses kreativitas.
7. *Learn from setback*, belajar dari masa lalu baik dari pengalaman sendiri maupun pengalaman orang lain.
8. *Visualize success*, berusaha untuk memvisualisasikan kesuksesan yang diinginkan hingga tersimpan di bawah sadar, dengan demikian ia berusaha

untuk memotivasi diri dengan efektif.

9. *Limit stress*, orang mempunyai kepercayaan diri tinggi tidak mudah stres, karena mereka mengetahui cara-cara untuk menghindari stress.

2.1.6 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau *eksplisit* dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Maksud dari secara agregat adalah mengacu kepada orang-orang dalam satu grup, departemen, atau organisasi. Jika dalam suatu organisasi para anggotanya memiliki OCB yang baik, dampaknya terhadap organisasi tersebut akan signifikan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung dengan *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. (Purnamie, 2014:6)

Pengertian OCB menurut Aldag dan Reskhe, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu, yang melibatkan beberapa perilaku meliputi menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur di tempat kerja. (Purnamie, 2014:5)

Pengertian-pengertian yang telah dijabarkan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa OCB adalah perilaku individu yang didasarkan atas kesukarelaan melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab dan tugasnya di tempat kerja. Seseorang yang memiliki perilaku OCB akan melakukan suatu tugas dengan ikhlas entah itu tugas tambahan untuk dirinya ataupun tugas teman, sehingga perilaku ini dapat meningkatkan hubungan sosial yang baik.

2.1.7 Dimensi-Dimensi dan Manfaat *Organization Citizenship Behavior*(OCB)

Menurut Organ, dimensi *Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebagai berikut (Purnamie, 2014:7) :

1. *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

3. *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi lain adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.

5. *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

6. *Peacekeeping*

Peacekeeping merupakan tindakan-tindakan yang menghindar dan menyelesaikan terjadinya konflik *interpersonal* (sebagai stabilisator dalam organisasi).

7. *Cheerleading*

Cheerleading diartikan sebagai bantuan kepada rekan kerjanya untuk mencapai prestasi lebih tinggi.

Podsakoff dan MacKenzie mengemukakan terdapat manfaat yang dapat diperoleh dari OCB, berdasarkan hasil penelitian-penelitian mengenai pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan hasil sebagai berikut (Purnamie, 2014:10) :

1. OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja
 - a. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut,
 - b. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *bestpractice* ke seluruh unit kerja atau kelompok.
2. OCB meningkatkan produktivitas manajer
 - a. Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut, untuk meningkatkan efektivitas unit kerja,
 - b. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.
3. OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan
 - a. Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan,
 - b. Karyawan yang menampilkan *concentioussness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting,

- c. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut,
 - d. Karyawan yang menampilkan perilaku *sportmanship* akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.
4. OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok
- a. Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril (*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok
 - b. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang
5. OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja
- a. Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok,
 - b. Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.
6. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik
- a. Perilaku menolong dapat meningkatkan moril dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik.

- b. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.
7. OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi
 - a. Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja,
 - b. Karyawan yang *conscientious* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.
 8. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan
 - a. Karyawan yang mempunyai hubungan dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespons perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.
 - b. Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi,
 - c. Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* (misalnya kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

2.1.8 Pengertian Produktivitas Kerja

Danang (2015:36) mendefinisikan secara filosofis produktivitas merupakan sikap mental yang selalu ingin berusaha berkembang dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Produktivitas

tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah hasil yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan menekan sekecil-kecilnya segala macam biaya termasuk dalam memanfaatkan sumber daya manusia (*do the right thing*) atau meningkatkan keluaran sebesar-besarnya (*do the thing right*). Dengan kata lain bahwa produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi dan efektivitas kerja secara total. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar daripada sumber kerja yang digunakan. Sebaliknya produktivitas kerja dikatakan rendah, jika hasil yang diperoleh lebih kecil dari sumber kerja yang digunakan. (Wibowo,2015:477-478),

Mengacu pada definisi yang dijabarkan diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah adalah kemampuan untuk memperoleh jumlah hasil (barang atau jasa) yang tinggi dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien.

2.1.9 Faktor Produktivitas Kerja

Menurut Ravianto (2001:91), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan, baik formal maupun informal, akan mendorong karyawan bertindak positif.
2. Keterampilan dalam bekerja dan memakai fasilitas kerja dengan baik.
3. Disiplin kerja, yaitu sikap patuh, taat dan pada peraturan lembaga.
4. Sikap dan etika kerja, yang menjadi pedoman dan pola perilaku karyawan agar bersikap produktif dan mengerahkan kemampuan.

5. Motivasi, yaitu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
6. Gizi dan kesehatan yang baik dan akan meningkatkan semangat kerja karyawan.
7. Tingkat penghasilan yang sesuai akan menimbulkan konsentrasi dan kemampuan yang dimiliki karyawan.
8. Lingkungan kerja yang baik bagi kenyamanan bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan bekerja dengan baik.

2.1.10 Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor- faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu. Seorang pegawai dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Kualitas bagi hampir semua orang tampaknya berarti kualitas tinggi. Kualitas semakin tinggi berarti semakin baik, kemudian timbul pertanyaan, apakah orang-orang sesungguhnya menginginkan segala sesuatu berkualitas setinggi mungkin. Seorang pegawai sebagai sumber daya yang menjalankan dan melaksanakan manajemen di suatu organisasi harus memiliki kehidupan kerja yang berkualitas. Kehidupan kerja yang berkualitas yaitu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhannya dengan bekerja di dalam organisasi.

Dan kemampuan untuk hasil tersebut bergantung apakah terdapat adanya :

- a. Perlakuan yang fair, adil dan sportif terhadap pegawai.
- b. Kesempatan bagi pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.
- c. Komunikasi terbuka dan saling mempercayai diantara sesama pegawai.

- d. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka.
- e. Kompensasi yang cukup fair.
- f. Lingkungan yang aman dan sehat.

2. Kuantitas kerja

Perkembangan organisasi menuntut adanya kuantitas pekerjaan. Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Rasio kuantitas pegawai harus seimbang dengan kuantitas pekerjaan sehingga dengan perimbangan tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan produktivitas kerja di dalam organisasi tersebut.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

2.1.11 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap produktivitas kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan. Salah satunya adalah budaya organisasi, yang mana budaya organisasi ini adalah sistem nilai-nilai dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi dan dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2005:113). Apabila budaya organisasi suatu perusahaan itu baik dan positif maka tentu akan memberikan dampak terhadap produktivitas kerja pada karyawan. Para karyawan akan berkerja, berpikir dan bersikap/berperilaku baik dan bersemangat, sehingga hasil kerja yang mereka capai akan meningkat.

2.1.12 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap produktivitas kerja

Self efficacy merupakan suatu keadaan dimana seseorang yakin dan percaya bahwa dirinya mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas dan merupakan bagian penting dari pengontrolan diri, sehingga dapat memotivasi diri sendiri dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan memiliki percaya diri yang tinggi (Wibowo, 2013:161). Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung akan melaksanakan tugas apapun yang telah diberikan kepada dirinya meskipun tugas tersebut tergolong bukan tugas yang biasa dilakukannya, sedangkan seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung akan menghindari tugas yang dianggapnya melebihi batas kemampuannya. Oleh karena itu *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan mempengaruhi produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan tersebut, dan sebaliknya apabila *self efficacy* rendah tidak akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2.1.13 Pengaruh *OCB* terhadap produktivitas kerja

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku secara sukarela yang dilakukan oleh individu dengan memberikan kontribusi lebih terhadap peran dan tugas yang dimiliki di tempat kerja, perilaku ini meliputi perilaku menolong orang lain di tempat kerja, mematuhi peraturan, menghindari konflik dan lain sebagainya. OCB dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja karena karyawan yang berperilaku OCB akan membantu rekannya untuk menyelesaikan tugas yang masih belum selesai secara sukarela dan OCB meningkatkan produktivitas manajer, hal ini disebabkan karyawan tersebut biasanya membantu meningkatkan efektivitas unit kerja, selain itu karyawan ini akan bersikap sopan, dan menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, sehingga akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen (Purnamie, 2014:10).

2.2 Penelitian Terdahulu

Salah satu yang berperan penting pada suatu penelitian adalah kajian-kajian penelitian sebelumnya. Hasil yang didapat dari penelitian yang sebelumnya dapat

dijadikan panduan atau rujukan dan dapat pula dijadikan perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Adolf Henry (2009) dalam penelitiannya yang berjudul “*Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Produktivitas Kerja Karyawan*” menggunakan analisis regresi berganda dengan variabel independen (X) yang diteliti adalah motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2), dengan variabel dependen (Y) yang diteliti adalah produktivitas kerja. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa hasil uji F menunjukkan ada kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Y). Kontribusi dari motivasi kerja sebesar 48.5% memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kontribusi dari budaya organisasi sebesar 70.1% memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Arnita Nurjayanti (2011) dalam penelitiannya yang berjudul “*Hubungan antara Self Efficacy dengan Produktivitas Kerja Pegawai Batik*” menggunakan regresi linier sederhana. Variable independen pada penelitian ini adalah *self efficacy* (X) dan produktivitas kerja (Y) sebagai variable dependen. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) = 0,4808, p = 0,002 ($p < 0,01$). Hasil ini menunjukkan ada hubungan signifikan positif yang signifikan antara *self efficacy* dengan produktivitas kerja. *Self efficacy* pada subjek penelitian ini tergolong tinggi, ditunjukkan dengan mean empiric (ME) = 112,09 dan mean hipotetik (MH) = 95. Produktivitas kerja juga tergolong tinggi dengan (ME) = 18,78 dan MH = 15. Umbangan efektif *self efficacy* terhadap produktivitas kerja = 16,7 % ditunjukkan dengan nilai $R^2 = 0,167$.

Imam Mashudi (2013) dalam penelitiannya dengan judul “*Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi*” menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Variabel independen disini adalah *self efficacy* (X_1) dan budaya organisasi (X_2), variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan dengan intervening (Z) adalah kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan

terhadap Kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nenet Natasudian Jaya dan I Gusti Made Subrata (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “*Model Pengukuran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan produktivitas Dosen PNS Diperbantukan (DPK) Pada Perguruan Tinggi Mataram*” menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil analisa menunjukkan bahwa keenam dimensi motivasi dan iklim organisasional terhadap OCB, yakni R^2 sebesar 0,710, Adjusted R^2 sebesar 0,695. Dengan demikian model regresi ini dapat menjelaskan sebesar 69,5% varians OCB. Model tersebut memiliki nilai F sebesar 48,498 yang signifikan pada 0,000. Dan juga bahwa pengaruh dimensi-dimensi motivasi (X_1), iklim organisasional (X_2), dan OCB (X_3) terhadap produktivitas dosen (Y) adalah R^2 sebesar 0,767, Adjusted R^2 sebesar 0,588. Sehingga model regresi ini dapat menjelaskan sebesar 58,8% varians produktivitas dosen, dengan nilai F sebesar 30,498 yang signifikan pada 0,000.

Dengan demikian maka hasil uji hipotesis adalah :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB;
2. Iklim Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
3. OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas dosen dpk;
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas dosen dpk; dan
5. Iklim Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas dosen dpk

Hetti Marlina Pakpahan (2014) dalam penelitiannya dengan judul “*Hubungan Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Kota Medan*” menggunakan *Pearson Product Moment*. Variabel independen disini adalah budaya organisasi (keterlibatan) (X_1), budaya organisasi (penyesuaian) (X_2), budaya organisasi (misi) (X_3), dan budaya organisasi (konsisten) (X_4) variabel dependen (Y) adalah produktivitas kerja. Hasil yang terdapat pada penelitian ini adalah ada korelasi dan signifikan antara budaya kerja

(keterlibatan, penyesuaian, dan misi) terhadap produktivitas kerja perawat dan tidak ada hubungan signifikan antara budaya organisasi (konsistensi) terhadap produktivitas perawat.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah dijabarkan diatas, untuk mempermudah memahaminya maka penelitian terdahulu tersebut disajikan dalam Tabel 2.1:

Tabel 2.1. Penelitian terdahulu

Peneliti	Variabel	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
Adolf Henry (2009)	Motivasi kerja(X_1), budaya organisasi (X_2), dan produktivitas kerja (Y)	Analisis regresi berganda	Hasil dari penelitian ini adalah 1. motivasi kerja sebesar 48.5% memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 2. budaya organisasi sebesar 70.1% memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
Arnita Nurjayanti (2011)	<i>self efficacy</i> (X) dan produktivitas kerja (Y)	regresi linier sederhana	ada hubungan signifikan positif yang signifikan antara <i>self efficacy</i> dengan produktivitas kerja
Imam Mashudi (2013)	<i>Self Efficacy</i> (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Kinerja karyawan (Y) dan Kepuasan Kerja (Z)	Jalur Path	1. <i>Self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja 2. budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 3. <i>Self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 4. budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 5. kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

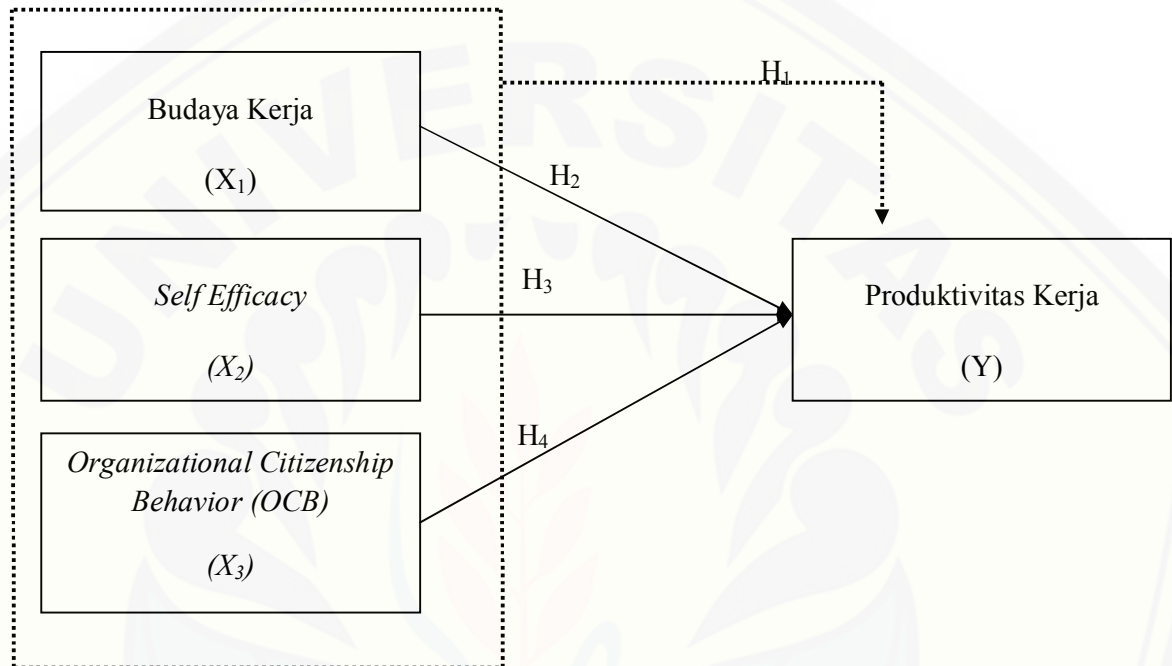
Peneliti	Variabel	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
Nenet dan I Gusti Made Subrata (2014)	Motivasi (X_1), iklim organisasional (X_2), OCB (X_3) dan produktivitas dosen (Y)	Analisis regresi berganda	hasil uji hipotesis adalah : 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; 2. Iklim Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 3. OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas dosen dpk; 4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas dosen dpk; dan 5. Iklim Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas dosen dpk
Hetti Marlina Pakpahan (2014)	budaya organisasi (keterlibatan) (X_1), budaya organisasi (penyesuaian) (X_2), budaya organisasi (misi) (X_3), dan budaya organisasi (konsistensi) (X_4), produktivitas kerja (Y).	<i>Pearson Product Moment</i>	1) ada korelasi dan signifikan antara budaya kerja (keterlibatan, penyesuaian, dan misi) terhadap produktivitas kerja perawat. 2) tidak ada hubungan signifikan antara budaya organisasi (konsistensi) terhadap produktivitas perawat.

Sumber : beberapa penelitian

2.3 Kerangka konseptual penelitian

Kerangka konseptual digunakan untuk membantu menjelaskan permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan gambar kerangka konseptual berikut ini dapat dilihat hubungan pengaruh antara variabel budaya organisasi, *self efficacy*, dan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap produktivitas kerja karyawan RSUD. Kaliwates. Kerangka ini menggambarkan pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Kerangka konseptual akan disajikan pada gambar 2.1:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber : Data Diolah

Keterangan :

- = secara parsial
- .-→ = secara simultan

2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang telah dijabarkan, maka hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

- H₁ :Variabel budaya organisasi, *self efficacy*, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember
- H₂ :Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember.
- H₃ :Variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember.
- H₄ :Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan rencana dan gambaran (deskripsi) tentang komponen penelitian, sehingga rancangan penelitian digunakan sebagai petunjuk dalam melaksanakan penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*, yaitu metode penelitian untuk menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Ghozali,2005:2). *Explanatory research* mencoba memberi penjelasan tentang bagaimana suatu hubungan dapat terjadi dalam suatu situasi.

3.2 Populasi dan sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2008:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pada RSUD Kaliwates Jember. Jumlah perawat yang bekerja di RSUD Kaliwates pada tahun 2015 adalah 97 orang.

3.2.1 Sampel

Dalam menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan metode purposive sampling. Menurut Sugiyono (2008:218) purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu. pada penelitian ini, kriterianya adalah perawat RSUD Kaliwates yang telah menjadi perawat tetap. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh sampel yang berjumlah 74 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari dokumen dan sumber informasi lainnya. Data sekunder digunakan untuk mendukung penelitian guna memperkuat dan memperjelas data primer.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara, kuisisioner, dan studi pustaka; yaitu :

1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan terhadap pihak yang dianggap perlu dan berhubungan langsung dengan penelitian.

2. Kuisisioner

Kuisisioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan pada semua responden dan merekam jawaban untuk dianalisis. Responden penelitian ini perawat di Rumah Sakit Umum Kaliwates Jember. Jadi, data penelitian didapat dengan cara memberikan kuisisioner dengan mempergunakan daftar pertanyaan yang telah tertulis dan tersusun rapi yang akan ditanyakan kepada responden.

3. Studi pustaka

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan berdasarkan informasi yang diperoleh melalui buku-buku, majalah, jurnal ilmiah, tesis dan sebagainya yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan dan model analisis yang dikemukakan maka variabel-variabel yang akan diteliti dan dianalisis dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu :

- 1) Variabel bebas atau *independent variable* (X), yaitu variabel yang tidak terikat dan tidak bergantung pada variabel lain. Pada penelitian ini variabel bebas dinotasikan dengan huruf X yang terdiri dari tiga variabel yaitu budaya

organisasi (X_1), *self efficacy* (X_2), dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X_3).

- 2) Variabel terikat atau *dependent variable* (Y), yaitu variabel yang terikat dengan variabel lainnya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penarikan batasan yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas dan tegas (Imam, 2008). Untuk memberikan penyederhanaan dan pemahaman bahasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penulisan penelitian ini, maka masing-masing variabel akan diuraikan dibawah ini :

a. Budaya organisasi (X_1)

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins, 2006:121). Sistem makna bersama ini bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Pengambilan resiko, dimana karyawan didukung untuk menjadi karyawan yang inovatif dan berani dalam mengambil resiko.
- 2) Ramah, dimana karyawan diharapkan dan dituntut untuk bersikap ramah terhadap siapapun dalam kondisi apapun.
- 3) Orientasi tindakan, dimana karyawan diharapkan dapat focus dan mengutamakan tindakan yang terbaik untuk hasil yang baik.
- 4) Orientasi integritas, sejauh mana seorang karyawan menjunjung nilai konsistensi, keteguhan dan mutu .
- 5) Disiplin, sejauh mana karyawan dapat konsisten dengan kedisiplinan yang ada apa organisasi.

b. *Self efficacy* (X_2)

Self efficacy adalah keyakinan individu akan kemampuannya menghasilkan tindakan yang diharapkan terhadap peristiwa yang mempengaruhi hidup

mereka. *Self efficacy* menentukan bagaimana individu merasakan, berpikir, dan memotivasi diri mereka serta bertindak. Indikator yang digunakan untuk mengukur *self efficacy* adalah :

1. Kepercayaan diri karyawan, setinggi apa rasa percaya diri seorang karyawan.
2. Tingkat kemampuan karyawan, kurang tidaknya kemampuan yang dimiliki.
3. Pengalaman pribadi, mampu memperbaiki diri dengan belajar dari pengalaman yang pernah diperoleh.
4. Profesionalisme kerja karyawan, kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
5. Tidak mudah stress, mampu meminimalisir tingkat stress dalam diri sendiri.

c. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Purnamie, 2014:6):

1. *Altruism* merupakan perilaku membantu rekan kerja.
2. *Conscientiousness* merupakan perilaku sukarela melebihi tugas wajibnya.
3. *Sportmanship* merupakan perilaku memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi.
4. *Courtesy* merupakan perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja..
5. *Civic Virtue* merupakan perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi.
6. *Peacekeeping* merupakan tindakan menyelesaikan terjadinya konflik *interpersonal*.
7. *Cheerleading* diartikan sebagai bantuan kepada rekan kerja untuk mencapai prestasi lebih tinggi.

d. Produktivitas kerja

Menurut Sondang (2002:27), produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan, yaitu

1. Kualitas kerja, merupakan standar hasil yang dicapai.
2. Kuantitas kerja, merupakan pencapaian target dan hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesempatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Tipe pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*, yaitu skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Sanusi, 2014:60). Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skor dari yang tertinggi sampai yang terendah. Untuk setiap item pertanyaan menggunakan kriteria :

- a. Selalu (SL) / Sangat Setuju (SS) : 5
- b. Sering (SR) / Setuju (S) : 4
- c. Kadang (KD) / Cukup Setuju (CS) : 3
- d. Pernah (P) / Tidak Setuju (TS) : 2
- e. Tidak Pernah (TP) / Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

3.8 Uji instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam

penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan dengan α sebesar 5%, dengan menggunakan rumus (Prayitno, 2010:90) ;

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan ;

r = Koefisien korelasi

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

n = Jumlah sampel

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi $\alpha < 5\%$.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:97). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama.

Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang digunakan adalah metode *Cronbach* yakni (Prayitno, 2010:97) ;

$$\alpha = \frac{k_r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan;

a = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3.8.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah;

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.9 Analisis Data

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain : model berdistribusi normal tidak ada multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas Model

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:56). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;
 - 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas
- 2) Uji Multikolinearitas
- Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.
- 3) Uji Heteroskedastisitas
- Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:66). Dasar pengambilan keputusan antara lain :
- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas;
 - 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.9.2 Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif ini dapat digunakan untuk memberikan penjelasan dalam penelitian lanjutan untuk memberikan hasil yang lebih baik terhadap analisis regresi. Analisis deskriptif bersifat penjelasan statistik dengan memberikan

gambaran data tentang jumlah data, minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi (Prayitno, 2010:12).

3.9.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variabel* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Prayitno, 2010:61).

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, *self efficacy*, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Prayitno, 2010:61) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

a	=	kons tanta
b ₁ ,b ₂ ,b ₃	=	koefisien regresi
X ₁	=	variabel budaya organisasi
X ₂	=	variabel <i>self efficacy</i>
X ₃	=	variabel <i>organizational citizenship behavior (OCB)</i>
Y	=	variabel produktivitas kerja
e	=	error

3.9.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah :

- a. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (serentak) terhadap variabel terikat (Prayitno, 2010:67). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel X_1 , X_2 , X_3 , secara simultan terhadap variabel Y. Rumus yang akan digunakan adalah :

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

Keterangan :

F = pengujian secara simultan

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Formulasi hipotesis uji F ;

1) $H_0 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y)

2) $H_a : b_1, b_2, b_3 = 0$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh simultan antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y)

3) Tingkat signifikan dengan α sebesar 5%

4) Pengambilan keputusan ;

a) jika $F_{tabel} > t_{hitung}$: H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat;

b) jika $F_{tabel} < t_{hitung}$: H_0 ditolak, berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

b. Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel pengaruh budaya organisasi, *self efficacy*, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap produktivitas kerja perawat RSU. Kaliwates di Jember. Rumusnya adalah (Prayitno, 2010:68) ;

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

Se (b_i) = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t ;

1) H₀ : b_i = 0, i = 1, 2, 3

H₀ diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

2) H_a : b_i ≠ 0, i = 1, 2, 3

H₀ ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

3) Tingkat signifikan dengan α sebesar 5% (Uji 2 sisi, 5% : 2 = 2,5% atau 0,025)

4) Pengambilan keputusan ;

a) jika t_{tabel} > t_{hitung} : H₀ diterima, berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat;

b) jika t_{tabel} < t_{hitung} : H₀ ditolak, berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Uji R² (Koefisien Determinasi berganda)

Koefisien determinasi berganda adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisiensi determinasi (R²) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Prayitno, 2010:66).

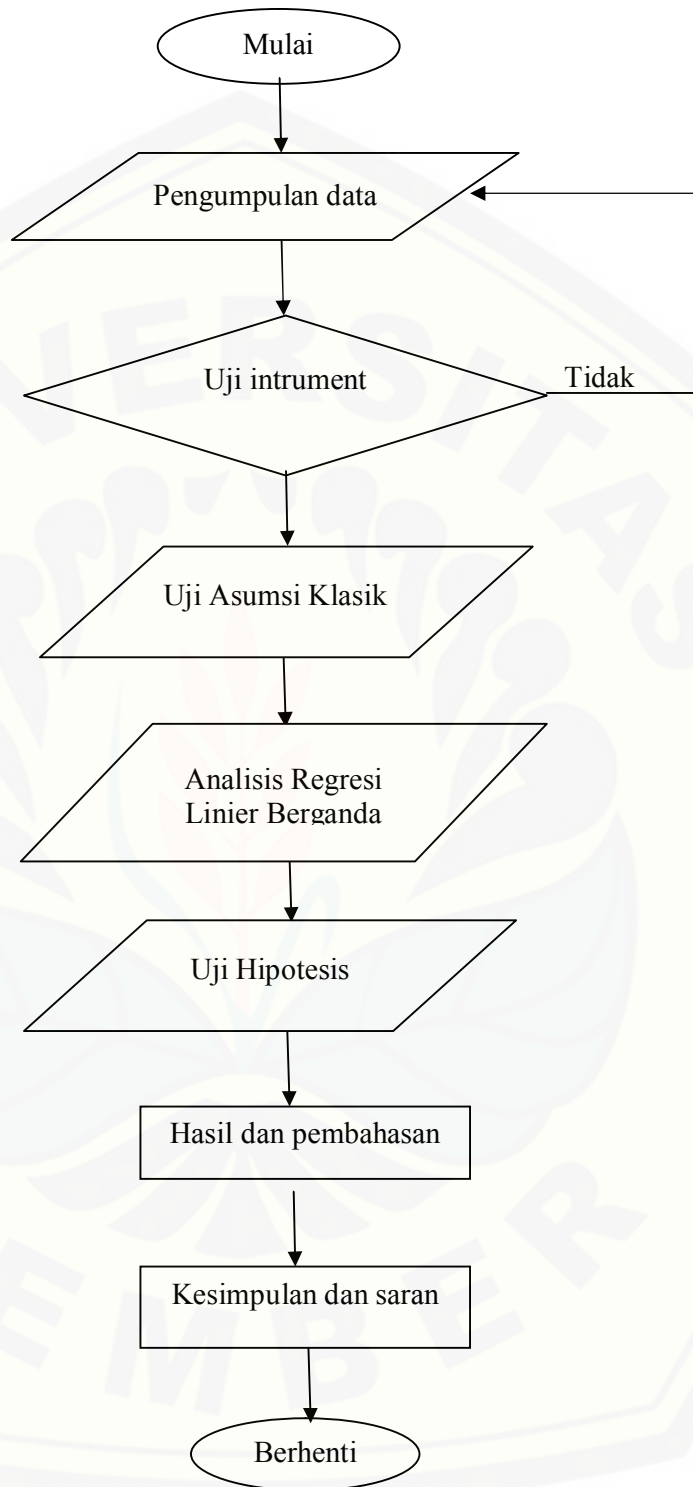
$$R^2 = \frac{\sum Y (b^1 \sum X_1 Y + b^2 \sum X_2 Y + b^3 \sum X_3 Y + b^4 \sum X_4 Y)}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

- R^2 = Koefisien determinasi berganda
Y = Variabel terikat (*dependent*)
X = Variabel bebas (*Independent*)
b = Koefisien regresi linier

3.10 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah bertujuan untuk mempermudah langkah menemukan dan menyelesaikan suatu permasalahan yang akan diteliti. Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini disajikan dalam gambar 3.1 :



Gambar 3.1. Kerangka pemecahan masalah

Sumber : Data diolah

Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah :

1. Mulai, merupakan tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian.
2. Pengumpulan data, merupakan tahap peneliti untuk mencari data-data yang diperlukan dalam penelitian.
3. Uji instrumen, merupakan pengujian yang dilakukan terhadap instrumen penelitian mengenai valid, reliabel dan normal tidaknya instrumen tersebut.
4. Apabila uji instrumen tidak reliabel maka peneliti akan mengulangi tahap pengumpulan data, namun jika valid, reliabel dan normal maka penelitian akan dilanjutkan pada tahap selanjutnya.
5. Uji asumsi klasik, merupakan pengujian meliputi uji normalitas model, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.
6. Analisis regresi berganda, merupakan analisis yang dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
7. Uji hipotesis merupakan pengujian hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh di setiap variabel yang diukur.
8. Hasil dan pembahasan, merupakan tahap bagi peneliti untuk membahas hasil penelitian yang sudah dilakukan.
9. Kesimpulan dan saran, merupakan tahap bagi peneliti untuk menarik kesimpulan penelitian dan memberikan saran yang diperlukan oleh pihak-pihak terkait.
10. Berhenti, merupakan penyelesaian atau akhir dari penelitian.

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum RSUD Kaliwates Jember

4.1.1.1 Sejarah RSUD Kaliwates Jember

Rumah Sakit Umum Kaliwates Jember semula adalah Balai Kesehatan dan Rumah Bersalin yang didirikan oleh Perusahaan Perkebunan Milik Negara (BUMN) PT. Perkebunan Nusantara XXVI (Persero) Jember pada tanggal 27 Nopember 1967. Dalam perkembangannya, perusahaan melakukan terobosan ke arah pengembangan usaha dengan merubah status Balai Kesehatan menjadi Rumah Sakit Bersalin dan Balai Kesehatan Kaliwates pada tanggal 15 Desember 1986. Tuntutan perkembangan Rumah Sakit makin besar seiring dengan perubahan era, sehingga melalui Surat Keputusan Kepala Dinas Kesehatan Daerah Tingkat I Jawa Timur No. 188.4/3822/15.4/1991, tanggal 9 April 1991, Rumah Sakit Bersalin dan Balai Kesehatan Kaliwates berubah menjadi Rumah Sakit Anak dan Bersalin Kaliwates. Setelah berjalan selama 3 tahun, Rumah Sakit Anak dan Bersalin Kaliwates mendapat ijin operasional untuk menjadi Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSU Kaliwates) yang berkedudukan di jalan Diah Pitaloka no.4A Jember Jawa Timur di bawah pengelolaan PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) melalui Surat Keputusan Kepala Dinas Propinsi Tingkat I Jawa Timur No. 1884/1154/1993, tanggal 31 Desember 1993, ditetapkan di Surabaya. Kemudian dikokohkan dengan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. YM.02.04.3.5.2547 tanggal 2 Juni 1999, tentang "Pemberian Ijin Tetap kepada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) untuk menyelenggarakan Rumah Sakit Umum dengan nama Rumah Sakit Umum Kaliwates. Dalam penilaian Tim Akreditasi RS, tahun 2010, RSUD Kaliwates memperoleh Status akreditasi Penuh untuk 5 Pelayanan Dasar.

Namun sesuai dengan tuntutan Undang-Undang yang mengharuskan Rumah Sakit berbadan hukum sendiri maka sejak tanggal 1 Februari 2012, RSUD Kaliwates yang semula di bawah naungan Direksi PT. Perkebunan Nusantara XII (PERSERO) berubah status kepemilikan PT. Rolas Nusantara Medika salah satu

anak perusahaan PTPN XII, tertuang dalam akta Notaris Habib Adjie, SH., M. Hum No.02 tahun 2012.

4.1.1.2 Visi dan Misi, dan konsep dasar RSUD Kaliwates Jember

a. Visi RSUD Kaliwates Jember

Menjadi rumah sakit pilihan masyarakat Jember.

b. Misi RSUD Kaliwates Jember

- 1) Memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau.
- 2) Menumbuh kembangkan rumah sakit dengan layanan unggulan kenyamanan lingkungan.
- 3) Memberikan pelayanan kesehatan bagi karyawan perusahaan, karyawan dan pemangku kepentingan.

c. Konsep dasar RSUD Kaliwates Jember dalam mewujudkan “Layanan Prima”

1) Konsep sikap (*attitude*)

Keberhasilan bisnis jasa pelayanan rumah sakit akan sangat bergantung pada orang-orang yang terlibat didalamnya. Sikap pelayanan prima diharapkan tertanam pada setiap diri karyawan adalah sikap yang baik, ramah dan penuh simpatik serta mempunyai rasa memiliki atau loyalitas yang tinggi terhadap rumah sakit. Pelanggan akan menilai rumah sakit dari kesan pertama yaitu berupa pelayanan yang diberikan, sikap yang diharapkan berdasarkan konsep pelayanan prima adalah :

- a. Sikap pelayanan prima berarti mempunyai rasa kebanggaan terhadap pekerjaan.
- b. Memiliki pengabdian yang besar terhadap pekerjaan.
- c. Senantiasa menjaga martabat dan nama baik Rumah Sakit.
- d. Sikap pelayanan prima adalah “benar atau salah tetap Rumah Sakit kami”.

2) Konsep perhatian (*attention*)

Dalam melakukan kegiatan layanan, seorang petugas harus senantiasa memperhatikan dan mencermati keinginan pasien/keluarga. Apabila pasien/keluarga sudah menunjukkan minat untuk membeli layanan yang

kita tawarkan, segera layani pasien/keluarga tersebut dan tawarkan bantuan, sehingga pasien/keluarga merasa puas dan terpenuhi keinginannya. Hal-hal yang perlu diperhatikan menyangkut bentuk-bentuk pelayanan berdasarkan konsep perhatian adalah :

- a. Mengucapkan salam
- b. Menanyakan apa saja keinginan pasien/keluarga.
- c. Memahami keinginan pasien/keluarga.
- d. Melayani pasien/keluarga dengan cepat, tepat dan ramah.
- e. Menempatkan kepentingan pasien/keluarga pada nomor 1 (kepentingan utama).

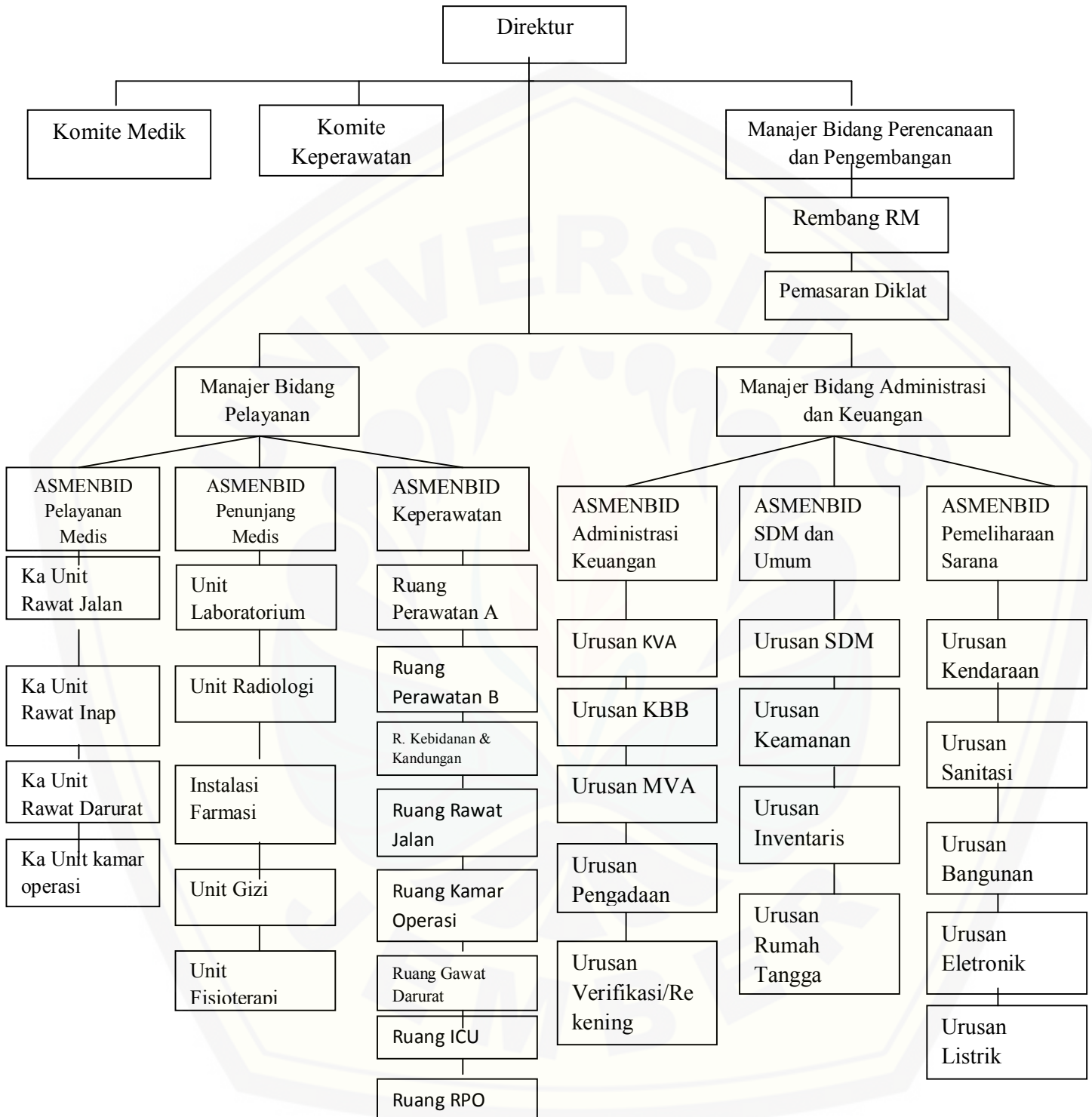
3) Konsep tindakan (*action*)

Konsep ini merupakan lanjutan dari konsep attention, dimana realisasi dari konsep tersebut yang kita tawarkan menghasilkan sebuah tindakan nyata dari pasien/keluarga berupa penjatuhan pilihan keinginan pelayanan. Terciptanya proses komunikasi yang baik pada konsep tindakan ini merupakan tanggapan terhadap pasien/keluarga yang telah menjatuhkan pilihannya, sehingga terjadilah transaksi jual-beli. Bentuk-bentuk pelayanan berdasarkan konsep tindakan adalah sebagai berikut :

- a. Segera mencatat pesanan pasien/keluarga.
- b. Menegaskan kembali kebutuhan pesanan pasien/keluarga.
- c. Menyelesaikan tindakan kepada pasien/keluarga.
- d. Mengucapkan terimakasih diiringi harapan pasien/keluarga terhadap pelayanan yang diberikan dan menjadikan RSUK satu-satunya pilihan terbaik.

4.1.1.3 Struktur Organisasi RSU Kaliwates Jember

Menurut Robbins (2007), organisasi sebagai penentuan bagaimana pekerjaan dibagi-bagi dan dikelompokkan secara formal. Struktur organisasi pada RSU Kaliwates dapat dilihat pada gambar 4.1 :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSU Kaliwates

Sumber : Data RSU Kaliwates

Tugas :

1. Direktur

Tugas pokok : membantu dalam pengelolaan Rumah Sakit dan menyelenggarakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Direktur bertanggung jawab langsung pada pemilik rumah sakit, membawahi langsung dan memiliki wewenang penuh untuk memerintah dan mengarahkan wakil direktur dan bagian-bagian yang ada di rumah sakit.

2. Manajer bidang pelayanan :

Tugas pokok : merencanakan operasional Rumah sakit, memberi tugas, member petunjuk, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan tugas bidang pelayanan. Dalam menjalankan tugasnya manajer bidang pelayanan akan dibantu oleh manajer pelayanan medis, manajer penunjang medis, dan manajer keperawatan.

3. Bagian pelayanan medis

Tugas pokok : menyelenggarakan jasa medic sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang telah ditetapkan di bidang medis.

4. Bagian penunjang medis

Tugas pokok : menetapkan standar penyimpanan obat-obatan dan bahan medis di instalasi farmasi, laboratorium, rontgen dan penunjang lainnya.

5. Bagian keperawatan

Tugas pokok : memberikan laporan setiap bulannya tentang urusan keperawatan disertai hasil analisisnya, yang kemudian dihubungkan dengan laporan keuangan dan pencatatan medic.

6. Manajer Bidang Administrasi dan Keuangan

Tugas pokok : memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada semua unsur di lingkungan kantor Rumah Sakit.

4.1.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSUD Kaliwates Kabupaten Jember yang berjumlah 74 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini, yaitu karakteristik responden berdasarkan, jenis kelamin, usia, lama kerja dan pendidikan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden pada kuisioner terbagi dalam 2 kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh karakteristik responden yang dapat dilihat pada Tabel 4.1. Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
Laki-laki	31	41,89%
Perempuan	43	58,11%
Jumlah	74	100%

Sumber : Data diolah, Juli 2015

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi perawat RSUD Kaliwates Jember adalah berjenis kelamin perempuan. Perawat perempuan cukup memiliki peran yang besar terhadap budaya organisasi, *self efficacy* dan OCB. Kebanyakan perempuan dianggap manusia yang lemah lembut, teliti, sabar, mudah untuk diberi arahan, dan mematuhi peraturan yang ada. Sehingga dengan memiliki sifat dasar tersebut, peran perawat perempuan dalam meningkatkan produktivitas dan pelayanan lebih besar jika dibandingkan dengan laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia responden terbagi dalam 4 kelompok, yaitu 25 – 30 tahun, 31 – 35 tahun, 36 – 40 tahun dan diatas 40 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada Tabel 4.2, sebagai berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
25 – 30 tahun	18	24,32%
31 – 35 tahun	28	37,83%
36 – 40 tahun	22	29,72%
Diatas 40 tahun	6	8,1%
Jumlah	74	100%

Sumber : Data diolah, Juli 2015

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi perawat RSUD Kaliwates Jember adalah responden yang berumur diantara 31 – 35 tahun dan 36 – 40 tahun. Usia antara 31-35 tahun dan 36-40 tahun merupakan usia yang masih dalam masa produktif. Responden dengan mayoritas usia tersebut dapat bekerja dengan tenaga yang optimal sehingga dapat memberi pengaruh positif terhadap produktivitas kerja di RSUD Kaliwates.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama kerja responden terbagi dalam 3 kelompok, yaitu kurang dari 3 tahun, 3 – 6 tahun, 6 – 9 tahun dan diatas 9 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada Tabel 4.3. Berikut data responden berdasarkan lama kerja:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Berkerja	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
kurang dari 3 tahun	11	14,86%
3 – 6 tahun	24	32,43%
6 – 9 tahun	30	40,54%
diatas 9 tahun	9	12,16%
Jumlah	74	100%

Sumber : Data diolah, Juli 2015

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi perawat RSUD Kaliwates Jember adalah responden telah bekerja diantara 3 – 6 tahun dan 6 – 9 tahun. Rentang lama kerja tersebut mempengaruhi kepercayaan diri seorang perawat dalam

bekerja, selain itu berpengaruh pada norma, kebiasaan dan peraturan yang telah ada di RSUD Kaliwates tersebut. Lama kerja seseorang apabila masih dibawah 3 tahun akan kurang memahami budaya organisasi yang diterapkan, selain itu pengalaman yang dimiliki juga masih minim sehingga kepercayaan diri masih kurang. Berdasarkan hasil kuisioner diketahui lama kerja perawat RSUD Kaliwates mayoritas 3-9 tahun maka lama kerja perawat tersebut dapat dianggap sudah cukup baik dalam memahami budaya organisasi dan *self efficacy*.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan responden terbagi dalam 3 kelompok dari 74 responden, yaitu, Diploma, Strata 1 dan Strata 2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada Tabel 4.4, sebagai berikut :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
Diploma	52	70,27%
Strata 1	20	27,02%
Strata 2	2	2,7%
Jumlah	74	100%

Sumber : Data diolah, Juli 2015

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi perawat RSUD Kaliwates Jember adalah responden telah menempuh pendidikan Diploma, sedangkan minoritas responden yang menjadi perawat RSUD Kaliwates Jember adalah responden telah menempuh pendidikan Strata 1 dan 2.

4.1.3 Uji Instrument

4.1.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment*

pearson's, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan α sebesar 5% (Prayitno, 2010:90). Berikut pada Tabel 4.5, hasil pengujian validitas :

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Indikator	<i>Product Moment Pearson's</i>	Sig.		<i>a</i>	Keterangan
X _{1.1}	0,561	0,000	<	0,05	Valid
X _{1.2}	0,703	0,000	<	0,05	Valid
X _{1.3}	0,794	0,000	<	0,05	Valid
X _{1.4}	0,538	0,000	<	0,05	Valid
X _{1.5}	0,694	0,000	<	0,05	Valid
X _{2.1}	0,781	0,000	<	0,05	Valid
X _{2.2}	0,756	0,000	<	0,05	Valid
X _{2.3}	0,687	0,000	<	0,05	Valid
X _{2.4}	0,717	0,000	<	0,05	Valid
X _{2.5}	0,477	0,000	<	0,05	Valid
X _{3.1}	0,748	0,000	<	0,05	Valid
X _{3.2}	0,702	0,000	<	0,05	Valid
X _{3.3}	0,631	0,000	<	0,05	Valid
X _{3.4}	0,696	0,000	<	0,05	Valid
X _{3.5}	0,750	0,000	<	0,05	Valid
X _{3.6}	0,741	0,000	<	0,05	Valid
X _{3.7}	0,754	0,000	<	0,05	Valid
Y ₁	0,809	0,000	<	0,05	Valid
Y ₂	0,864	0,000	<	0,05	Valid
Y ₃	0,825	0,000	<	0,05	Valid
Y ₄	0,573	0,000	<	0,05	Valid
Y ₅	0,787	0,000	<	0,05	Valid
Y ₆	0,708	0,000	<	0,05	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan sesuai atau relevan dan dapat digunakan sebagai item dalam pengumpulan data.

4.1.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pernyataan yang baik adalah pernyataan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010:97). Berikut pada Tabel 4.6 disajikan hasil pengujian reliabilitas :

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cutt off</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
X ₁	0,640	> 0,6	5	Reliabel
X ₂	0,717	> 0,6	5	Reliabel
X ₃	0,850	> 0,6	7	Reliabel
Y	0,854	> 0,6	6	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.6, hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yakni 0,640, 0,717, 0,850 dan 0,854 > 0,60, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

4.1.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan α sebesar 5% (Prayitno, 2010:71). Hasil pengujian dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

<i>Test of Normality</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>			Keterangan
	Sig.		<i>Cutt off</i>	
Budaya organisasi (X_1)	0,368	>	0,05	Normal
<i>Self efficacy</i> (X_2)	0,625	>	0,05	Normal
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (X_3)	0,798	>	0,05	Normal
Produktivitas kerja perawat RSU. Kaliwates di Jember (Y)	0,770	>	0,05	Normal

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.7, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel, yaitu 0,368, 0,625, 0,798, dan 0,770 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.1.4 Analisis Data

4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik

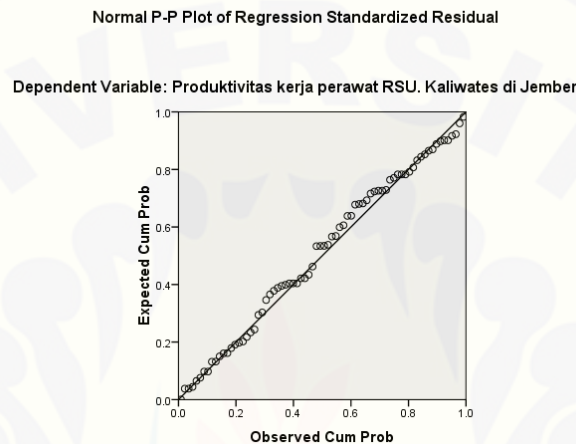
Setelah memperoleh model, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah menguji apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) (Gujarati dalam Latan, 2013:14). Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain yaitu : data berdistribusi normal, tidak ada multikolinieritas, dan tidak adanya heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik dilakukan pada model regresi linear berganda yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak. Regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:42). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi rmemenuhi asumsi normalitas;
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Adapun hasil pengujian disajikan pada Gambar 4.2, sebagai berikut ;



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Gambar 4.2, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi rmemenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Asumsi multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear dalam variabel independen dalam model. Ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinieritas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya. Berikut ini disajikan hasil uji multikolinieritas :

Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas

<i>Test of Multikolinierity</i>	VIF	<i>Cutt off</i>	Keterangan
Budaya organisasi (X_1)	1,474	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Self efficacy</i> (X_2)	1,478	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X_3)	1,439	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Lampiran 5

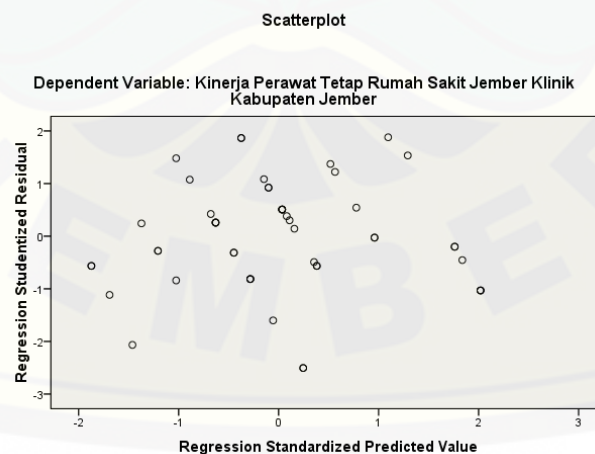
Tabel 4.8, menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel *independen* karena menunjukkan nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:39). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas;
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun hasil pengujian disajikan pada Gambar 4.3, sebagai berikut ;



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

4.1.4.2 Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif ini dapat digunakan untuk memberikan penjelasan dalam penelitian lanjutan untuk memberikan hasil yang lebih baik terhadap analisis regresi. Analisis deskriptif bersifat penjelasan statistik dengan memberikan gambaran data tentang jumlah data, minimum, maximum, mean, dan standar deviasi (Prayitno, 2010:12). Adapun hasil uji Analisis Deskriptif Statistik :

Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Keterangan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya organisasi (X_1)	74	1,51	5	2,97	0,53
Self efficacy (X_2)	74	1,24	5	2,54	0,6
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X_3)	74	1,17	5	2,59	0,63
Produktivitas kerja perawat (Y)	74	1,16	5	2,47	0,69
Valid N (listwise)	74				

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.9, berkaitan dengan analisis deskriptif statistik dapat dilihat bahwa dengan jumlah data sebanyak 74, variabel produktivitas kerja perawat (Y) mempunyai rata-rata sebesar 2,47, dengan nilai minimal 1,16 dan maksimal 5, sedangkan standar devisiasinya sebesar 0,69%. Variabel budaya organisasi (X_1) mempunyai rata-rata 2,97, dengan nilai minimal 1,51 dan maksimal 5, sedangkan standar devisiasinya sebesar 0,53%. Variabel self efficacy (X_2) mempunyai rata-rata sebesar 2,54, dengan nilai minimal 1,24 dan maksimal 5, sedangkan standar devisiasinya sebesar 0,6%. Variabel organizational citizenship behavior (X_3) mempunyai rata-rata sebesar 2,47, dengan nilai minimal 1,16 dan maksimal 5, sedangkan standar devisiasinya sebesar 0,69%.

4.1.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis regresi linear berganda antara variabel *independen* yaitu budaya organisasi, *self efficacy*, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, serta variabel *dependen* yaitu produktivitas. Berikut pada Tabel 4.10 disajikan hasil analisis regresi linear berganda :

Tabel 4.10 Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel <i>Independent</i>	<i>Unstandardized</i> Coefficients B	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	<i>a</i>	Keterangan
(Constant)	-0,329	-	-	-	-	-
Budaya organisasi (X ₁)	0,242	2,17 2	> 1,99 4	0,04 0	< 0,05	Signifikan
<i>Self efficacy</i> (X ₂)	0,316	2,88 0	> 1,99 4	0,00 5	< 0,05	Signifikan
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (X ₃)	0,530	5,41 3	> 1,99 4	0,00 0	< 0,05	Signifikan
<i>Adjusted R Square</i> = 0,557				F. Hitung = 31,633 Sig. F = 0,000		

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah ;

$$Y = -0,329 + 0,242X_1 + 0,316X_2 + 0,530X_3 + e$$

- Nilai konstanta -0,329, menunjukkan bahwa jika tidak ada aktivitas pada budaya organisasi, *self efficacy*, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* maka produktivitas kerja bernilai negatif;
- Nilai koefisien 0,242 pada budaya organisasi, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kegiatan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja;
- Nilai koefisien 0,316 pada *self efficacy*, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kegiatan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja;

- d. Nilai koefisien 0,530 pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kegiatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

4.1.4.4 Uji Hipotesis

4.1.4.4.1 Uji F

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, *self efficacy*, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap variabel *dependen* yaitu produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember secara simultan. Tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 5\%$, dengan derajat kebebasan (df) df_1 atau $4-1 = 3$, dan df_2 $n-k-1$ atau $74-3-1 = 70$. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil, yaitu bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,633 > 2,74$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel budaya organisasi, *self efficacy*, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember.

4.1.4.4.2 Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara signifikan secara parsial. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi, $0,05 : 2 = 0,025$), dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $74-3-1 = 70$. Hasil analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, *self efficacy*, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap variabel *dependen* yaitu produktivitas. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut ;

- a. Variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai t $2,172 > 1,994$ dan signifikansi $0,040 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember;

- b. Variabel *self efficacy* (X_2) memiliki nilai t 2,880 > 1,994 dan signifikansi 0,005 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember;
- c. Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X_3) memiliki nilai t 5,413 > 1,994 dan signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember.

4.1.4.4.3 Koefisien Determinasi Berganda

Berfungsi untuk mengetahui besarnya proporsi atau sumbangan pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara keseluruhan, maka dapat ditentukan dengan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda, hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi, *self efficacy*, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember, dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* (R^2) menunjukkan sebesar 0,557 atau 55,7% dan sisanya 44,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kemampuan intelektual dari para perawatnya dan pengalaman kerjanya.

4.2 Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa budaya organisasi, *self efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh budaya organisasi, *self efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember” adalah diterima. Hal ini

mengindikasikan bahwa jika budaya organisasi, *self efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember.

4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa budaya organisasi sebagai nilai yang dipegang oleh para perawat yang ada pada RSUD Kaliwates Jember memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja mereka, organisasi RSUD Kaliwates selalu memberi arahan dan motivasi kepada para perawat agar selalu berani mengambil resiko dalam menjalankan tugasnya guna untuk memberikan pelayanan terbaik dan tidak membuang banyak waktu khususnya dalam keadaan darurat, hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja. RSUD Kaliwates juga membudayakan kepada para perawat untuk senyum sapa yang santun kepada pasien dan keluarga pasiennya sehingga dapat menimbulkan energy positif baik itu kepada para pasien maupun perawat karena dengan membiasakan diri senyum sapa dan salam secara tidak langsung akan meningkatkan suasana hati, dengan suasana hati yang baik pekerjaan seorang perawat akan dilakukannya dengan bahagia dan menyenangkan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. RSUD Kaliwates mengajarkan para perawat untuk lebih mengutamakan kepentingan pasien dan mengajarkan untuk menjunjung tinggi kebenaran sesuai dengan kode etik rumah sakit, dengan selalu diajarkan hal tersebut maka tujuan rumah sakit tentunya akan lebih mudah dicapai dan produktivitas kerja tinggi.

Penelitian ini diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, yaitu Adolf Henry (2009) dalam penelitiannya yang berjudul “*Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Produktivitas Kerja Karyawan*”. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa hasil uji F menunjukkan ada kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Y). Kontribusi dari budaya organisasi sebesar 70.1%

memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, ada pula penelitian dari Hetti Marlina Pakpahan (2014) dalam penelitiannya dengan judul “*Hubungan Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Kota Medan*”. Hasil yang terdapat pada penelitian ini adalah ada korelasi dan signifikan antara budaya kerja (keterlibatan, penyesuaian, dan misi) terhadap produktivitas kerja perawat dan tidak ada hubungan signifikan antara budaya organisasi (konsistensi) terhadap produktivitas perawat.

4.2.2 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa *self efficacy* dari perawat yang berkerja di RSUD Kaliwates Jember berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, mereka harus mampu dalam memberikan layanan yang baik kepada pasiennya, melakukan banyak hal teknik dan keterampilan didalam memberikan perawatan dan kenyamanan pada pasiennya, seperti mereka melakukan penyuntikan obat secara rutin, melakukan pembersihan badan pasiennya, melakukan perawatan dengan terapi, membersihkan luka dan lain sebagainya, hal tersebut harus dilakukan sendiri sesuai dengan pembagian tugas dan perawatan yang harus dilakukan oleh para perawatnya, dengan ketrampilan dan kemampuan tinggi tentunya akan mempengaruhi tingkat efisiensi kerja seorang perawat sehingga produktivitasnya dapat meningkat. Mereka juga diwajibkan untuk tetap belajar kepada para perawat yang lebih senior karena pembelajaran dan pengalaman yang didapatkan nantinya dapat diterapkan untuk memberikan perawatan dan kenyamanan pada pasien yang membutuhkan bantuan mereka, dengan pembelajaran dan pengalaman yang ada, mereka juga dapat menemukan solusi dalam mengurangi stres atau memecahkan solusi dari permasalahan mereka dalam berkerja karena mereka harus merawat, mengontrol, melakukan rekam medik dan mengawasi kondisi pasiennya, dengan hal yang telah mereka lakukan seperti belajar dan mengambil hal yang baik dari pengalaman yang ada mereka dapat bekerja lebih optimal dan kepercayaan diri yang jauh lebih tinggi lagi sehingga dapat pula meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang juga membahas tentang *self efficacy* terhadap produktivitas kerja dari Arnita Nurjayanti (2011) dalam penelitiannya yang berjudul “*Hubungan antara Self Efficacy dengan Produktivitas Kerja Pegawai Batik*” menggunakan regresi linier sederhana. Hasil ini menunjukkan ada hubungan signifikan positif yang signifikan antara *self efficacy* dengan produktivitas kerja. *Self efficacy* pada subjek penelitian ini tergolong tinggi, ditunjukkan dengan mean empiric (ME) = 112,09 dan mean hipotetik (MH) = 95. Produktivitas kerja juga tergolong tinggi dengan (ME) = 18,78 dan MH = 15. Umbangan efektif *self efficacy* terhadap produktivitas kerja = 16,7 % ditunjukkan dengan nilai $R^2 = 0,167$.

4.2.3 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dari perawat yang ada di RSUD Kaliwates berpengaruh signifikan, dikarenakan sejatinya seorang perawat harus dan wajib memiliki sifat OCB didalam dirinya, dibuktikan dengan tingkat kepedulian terhadap para pasien maupun sesama perawat cukup tinggi, rasa tolong menolong dalam hal pekerjaan yang diluar tanggung jawabnya juga tinggi, para perawat memiliki sikap dan sifat yang sangat baik mau dengan besar hati dan ikhlas dalam melaksanakan tugas tambahan, mampu berkerjasama dengan tim dokter untuk melakukan pengecekan kondisi pasien secara teratur dengan baik, karena hal tersebut. Perawat melakukan perilaku wajar dalam berkerja dalam menyelesaikan permasalahan yang ada, pekerjaan yang ada memang relatif terjadwal dan sangat teratur karena pekerjaan yang dilakukan sangat berhubungan dengan perawatan dan pemulihan dari kondisi pasien yang ada di RSUD Kaliwates, ketika ada perawat yang tidak sedang berkerja karena suatu hal, maka diwajibkan bagi perawat lainnya untuk menggantikan pekerjaannya, hal ini dilakukan guna memberikan pelayanan yang baik kepada para pasiennya di RSUD Kaliwates. Dengan sikap ikhlas dalam saling membantu maka tentunya sangat mdapat mempengaruhi produktivitas kerja perawat tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang membahas tentang *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap produktivitas kerja dari Nenet Natasudian Jaya dan I Gusti Made Subrata (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “*Model Pengukuran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan produktivitas Dosen PNS Diperbantukan (DPK) Pada Perguruan Tinggi Mataram*” menggunakan metode analisis regresi berganda..

Dengan hasil uji hipotesis yaitu :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB;
2. Iklim Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
3. OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas dosen dpk;
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas dosen dpk; dan
5. Iklim Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas dosen dpk

4.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan didalam penelitian ini adalah

1. Peneliti tidak bisa menyebarkan kuisisioner secara langsung kepada perawat yang bersangkutan karena dari pihak rumah sakit tidak diijinkan sehingga peneliti tidak bisa mengetahui apakah kuisisioner tersebut memang diisi oleh responden yang diharapkan, sehingga data bisa saja bias
2. Peneliti mengalami kesulitan dalam memperoleh data dikarenakan kesibukan dari pihak objek penelitian, sehingga dibutuhkan waktu yang cukup lama dalam memperoleh data hasil kuisisioner.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

- a. Budaya organisasi, *self efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember.
- b. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi yang dipegang teguh sebagai nilai yang baik dalam suatu lingkungan kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja;
- c. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember. Hal ini membuktikan bahwa kepercayaan diri terhadap kemampuan dirinya yang sesuai dengan bidang pekerjaan maka akan meningkatkan produktivitas kerja;
- d. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja perawat RSUD. Kaliwates di Jember. Hal ini membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang diterapkan dalam sebuah perilaku yang formal dalam lingkungan kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja;

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut ;

- a. Pihak Manajemen RSUD. Kaliwates Jember dihimbau lebih menekankan pentingnya memahami dan mengaplikasikan nilai-nilai dari budaya organisasi yang ada di RSUD Kaliwates, dengan cara melakukan *briefing* di pagi hari ataupun sore hari sesuai dengan shif kerjanya, dan berusaha mengingatkan para perawat untuk tetap menjunjung tinggi nilai-nilai budaya organisasi didalam berkerja dalam melayani pasiennya;

- b. Pihak Manajemen RSUD. Kaliwates Jember dihimbau lebih meningkatkan *self efficacy* dari para perawatnya, dengan melakukan pelatihan kerja, meningkatkan pengalaman kerjanya bersama dengan perawat yang lebih senior, dan mengikut sertakan dalam pendidikan formal atau akademis dibidang keperawatan;
- c. Pihak Manajemen RSUD. Kaliwates Jember dihimbau lebih meningkatkan dan menekankan pentingnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada keseluruhan perawatnya, dengan mewajibkan para perawatnya untuk siap sedia dalam membantu pekerjaan atau memberikan pelayanan yang prima kepada para pasiennya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolf Henry .2009.*Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Produktivitas Kerja Karyawan*. Tidak diterbitkan. Skripsi. Jawa Barat : Universitas Gunadharma
- Alwisol. 2006. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arnita Nurjayanti. 2011. *Hubungan antara Self Efficacy dengan Produktivitas Kerja Pegawai Batik*. Tidak diterbitkan. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Danang Sunyoto. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Fitriana, C.S. 2015. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kondisi Fisik, dan Kesehatan terhadap Pengembangan Karir Pramugari di Lembaga Pendidikan Penerbangan Avia Nusantara Surabaya*. Jember: Universitas Jember
- Ghozali Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Mulvariat dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gujarati. Damodar. 2005. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga
- Hasibuan, H. M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3. STIE YKPN
- Hetti Marlina Pakpahan. 2014. *Hubungan Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Kota Medan*. Tidak diterbitkan. Skripsi. Medan : Universitas Sumatra Utara
- Imam, C. 2008. *Acuan Normatif Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta : Al-Haramain
- Imam Mashudi . 2013. *Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi*. Tidak diterbitkan. Skripsi. Jember: Universitas Jember
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

- Mangkunegara, A.P. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Reflika Aditama
- NdrahaTaliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nenet N. 2014. *Model Pengukuran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan produktivitas Dosen PNS Diperbantukan (DPK) Pada Perguruan Tinggi Mataram*. Tidak diterbitkan. Skripsi. Mataram : Universitas Mahasaraswati Mataram
- Nurleli. 2014. *Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediator Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai*. Jember : Universitas Jember.
- Pakpahan H. 2014. *Hubungan Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Kota Medan*. Tidak diterbitkan. Skripsi.Medan:Universitas Sumatera Utara.
- Purnamie Titisari. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Prayitno, D. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom
- Ravianto. 2001. *Produktivitas dan Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Riduwan. 2005. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Organizational Behaviour*. New Jersey : Prentice Hall.
- Santoso Singgih dan Tjiptono Agus. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sanusi Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Indeks
- Sondang .P Siagian. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Timpe. Dale. 2000. *Kinerja seri Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Tondok. Versi online <http://www.scribd.com>
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Wibowo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN



Yth
Bapak / Ibu Responden
Di tempat.

Dengan Hormat,

Berkaitan dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang berjudul “**Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Self Efficacy dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Produktivitas Kerja Perawat RSUD. Kaliwates**” guna memenuhi syarat penyelesaian program studi S1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember, saya memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk meluangkan waktu menjawab pertanyaan atau pernyataan dalam kuisisioner penelitian ini dengan sejujur-jujurnya.

Kuisisioner ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah, semua data dan jawaban dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan ilmiah penelitian ini. Atas partisipasi dan bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Intan Ayu Agoestya Risky
110810201282

IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : (diisi oleh peneliti)
Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita
Umur : Tahun
Lama Kerja : Tahun
Pendidikan Terakhir : a. Diploma
b. S1 / S2 / S3

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pertanyaan-pertanyaan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berilah tanda (✓) pada salah satu jawaban di setiap pernyataan, sesuai dengan apa yang dialami dan dirasakan saat ini. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu:
 - a. **Selalu (SL) / Sangat Setuju (SS)**
 - b. **Sering (SR) / Setuju (S)**
 - c. **Kadang (KD) / Cukup Setuju (CS)**
 - d. **Pernah (P) / Tidak Setuju (TS)**
 - e. **Tidak Pernah (TP) / Sangat Tidak Setuju (STS)**

A. Budaya kerja

No	Pernyataan	SL/SS	SR/S	KD/CS	P/TS	TP/STS
1.	Organisasi saya memberi inspirasi kepada saya untuk berani mengambil resiko dalam menyelesaikan tugas					
2.	Organisasi saya membudayakan untuk melakukan senyum, sapa, dan salam kepada sesama tenaga kerja, pasien dan keluarga pasien.					
3.	Organisasi saya mengajarkan untuk mengutamakan kepentingan pasien untuk dilayani dibanding kepentingan pribadi.					
4.	Organisasi saya mengajarkan untuk menjunjung tinggi kebenaran sesuai dengan kode etik rumah sakit.					
5.	Organisasi saya memberi sanksi kepada perawat yang datang dan pulang tidak tepat waktu.					

B. Self efficacy

No	Pernyataan	SL/SS	SR/S	KD/CS	P/TS	TP/STS
1.	Saya merasa bahwa saya sangat mampu melakukan pekerjaan yang sedang saya kerjakan					
2.	Saya merasa yakin bahwa keterampilan dan kemampuan saya dalam melayani pasien sama atau melebihi teman-teman sekerja saya.					
3.	Saya belajar dari pengalaman masa lampau baik dari diri sendiri dalam hal merawat dan melayani pasien agar pasien lebih nyaman.					
4.	Saya bisa melakukan pekerjaan saya sendiri tanpa didampingi perawat yang lebih berpengalaman.					
5.	Saya tidak mudah stress karena saya tahu bagaimana cara untuk menghindari stress.					

C. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

No	Pernyataan	SL/SS	SR/S	KD/CS	P/TS	TP/STS
1.	Saya bersedia menolong rekan saya yang sedang kesulitan (hal pekerjaan / pribadi) setelah tugas wajib saya sudah selesai.					
2.	Saya dengan senang hati dan ikhlas melaksanakan tugas tambahan yang diberikan kepada saya.					
3.	Saya tidak pernah mengeluh dengan situasi organisasi meski kurang menyenangkan.					
4.	Saya bertindak dan bertutur kata dengan baik kepada rekan perawat, dokter, tenaga non medis dll.					
5.	Saya sering memberikan masukan-masukan kepada rekan perawat agar lebih bersemangat dalam bekerja.					
6.	Saya selalu berusaha menghindari terjadinya konflik siapapun.					
7.	Saya bangga melihat rekan saya yang berprestasi dan saya bersedia membantu rekan saya untuk meningkatkan prestasinya.					

D. Produktivitas kerja

No	Pernyataan	SL/SS	SR/S	KD/CS	P/TS	TP/STS
1.	Saya dapat memahami dan menguasai semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan saya saat ini.					
2.	Saya teliti dan berhati-hati dalam merawat pasien sehingga tidak melakukan kesalahan yang berakibat fatal kepada pasien.					
2.	Saya dapat menyelesaikan target-target atau rencana yang telah ditentukan oleh pihak rumah sakit dengan baik					
3.	Pada setiap harinya ada peningkatan kerja dari hari ke hari yang saya lakukan.					
4.	Saya berusaha meningkatkan kemampuan yang saya miliki agar pelayanan di rumah sakit lebih optimal dan dipercaya masyarakat.					
5.	Saya tepat waktu dalam bekerja dalam memberikan pelayanan kepada pasien seperti memberikan obat pada pasien, melakukan penyuntikan dan mengecek keadaan pasien.					
6.	Saya datang dan pulang dengan tepat waktu.					

LAMPIRAN 2. HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN DAN *METHOD SUCCESIVE INTERVAL*

NO	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.3.1	X.3.2
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	4	3	4	3	5	4	3	4	5
3	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4
4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5
5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3
6	4	4	3	3	3	4	5	4	3	5	4	4
7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
8	4	4	5	5	3	4	3	3	3	5	5	4
9	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4
10	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
12	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5
13	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	3
14	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
15	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5
16	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
17	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
19	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	3
20	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
21	5	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	5
22	3	4	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4
23	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	3	4
24	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4
25	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5
26	3	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4
27	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5
28	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4
29	3	5	5	5	3	5	3	4	4	5	4	4
30	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4
31	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4
32	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
34	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5

35	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5
36	3	5	5	5	3	4	4	5	3	3	4	4
37	4	5	4	5	3	5	4	4	4	3	5	5
38	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
39	4	5	5	5	4	3	5	3	4	3	4	4
40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4
41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4
42	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	4
43	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4
44	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4
45	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3
46	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	3	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5
48	3	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5
49	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3
50	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3
51	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3
52	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3
53	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3
54	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3
55	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3
56	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3
57	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3
58	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	3
59	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	3
60	4	5	5	5	3	5	3	4	3	3	3	3
61	4	5	5	5	3	5	3	4	3	3	3	3
62	3	5	4	4	3	4	3	5	3	4	3	3
63	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3
64	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
65	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
66	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
67	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4
68	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4
69	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
70	3	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4
71	3	5	5	5	3	4	3	5	3	4	5	5
72	3	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4
73	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5
74	4	3	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4

NO	X.3.3	X.3.4	X.3.5	X.3.6	X.3.7	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	3	4	3	3	5	4	5	3	5
3	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	3
4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5
5	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3
6	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	3
7	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
8	3	3	3	4	5	5	3	4	5	5	3
9	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5
10	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
11	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3
12	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
13	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
14	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
16	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
18	3	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4
19	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
20	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3
21	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
22	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5
23	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4	3
24	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
25	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
26	3	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5
27	3	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4
28	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
29	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5
30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
32	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5

35	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
36	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3
37	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4
38	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
39	3	5	3	5	5	4	4	3	5	3	5
40	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
41	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
42	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
43	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5
44	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
45	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3
48	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3
49	3	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4
50	3	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4
51	3	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4
52	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
53	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4
54	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
55	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4
56	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
57	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4
58	3	5	4	5	5	4	3	3	5	4	3
59	3	5	4	5	5	4	3	3	5	4	3
60	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3
61	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3
62	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3
63	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5
64	3	5	5	5	4	3	3	3	4	4	3
65	3	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3
66	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3
67	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4
68	3	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3
69	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3
70	3	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4
71	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
72	3	5	4	4	4	4	3	5	3	4	3
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
74	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3

NO	Successive Interval		X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.3.1	X.3.2
	X.1.1	X.1.2										
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3,60032	3,894392	3,761731	2,595073	1	2,396169	1	3,663976	2,242592	1	2,401286	3,469051
3	2,308895	3,894392	3,761731	4,155822	3,484545	1	2,233937	3,663976	2,242592	2,171742	3,811101	2,24765
4	1	3,894392	3,761731	4,155822	2,265384	3,826921	2,233937	3,663976	3,494973	1	3,811101	3,469051
5	2,308895	3,894392	2,208154	2,595073	2,265384	2,396169	1	2,221967	3,494973	3,315535	2,401286	1
6	2,308895	2,220812	1	1	1	2,396169	3,462577	2,221967	1	3,315535	2,401286	2,24765
7	2,308895	2,220812	2,208154	2,595073	1	2,396169	2,233937	2,221967	2,242592	1	2,401286	2,24765
8	2,308895	2,220812	3,761731	4,155822	1	2,396169	1	1	1	3,315535	3,811101	2,24765
9	2,308895	3,894392	3,761731	4,155822	3,484545	2,396169	2,233937	2,221967	3,494973	1	2,401286	2,24765
10	3,60032	3,894392	3,761731	4,155822	3,484545	2,396169	2,233937	3,663976	1	1	3,811101	2,24765
11	2,308895	2,220812	2,208154	2,595073	2,265384	2,396169	1	2,221967	2,242592	1	2,401286	1
12	3,60032	3,894392	3,761731	4,155822	2,265384	2,396169	2,233937	3,663976	1	2,171742	2,401286	3,469051
13	2,308895	3,894392	2,208154	2,595073	2,265384	3,826921	2,233937	3,663976	1	2,171742	3,811101	1
14	2,308895	2,220812	3,761731	2,595073	2,265384	2,396169	2,233937	2,221967	1	2,171742	2,401286	2,24765
15	2,308895	3,894392	3,761731	4,155822	2,265384	2,396169	2,233937	1	1	3,315535	3,811101	3,469051
16	2,308895	3,894392	3,761731	4,155822	2,265384	3,826921	3,462577	3,663976	3,494973	3,315535	3,811101	2,24765
17	2,308895	2,220812	2,208154	4,155822	1	3,826921	2,233937	2,221967	2,242592	2,171742	2,401286	2,24765
18	3,60032	3,894392	3,761731	4,155822	2,265384	2,396169	2,233937	3,663976	2,242592	2,171742	2,401286	2,24765
19	2,308895	3,894392	1	4,155822	2,265384	3,826921	2,233937	3,663976	3,494973	3,315535	3,811101	1
20	2,308895	2,220812	2,208154	2,595073	2,265384	2,396169	1	2,221967	3,494973	2,171742	2,401286	2,24765
21	3,60032	3,894392	3,761731	4,155822	1	3,826921	2,233937	3,663976	3,494973	1	3,811101	3,469051
22	1	2,220812	2,208154	4,155822	2,265384	2,396169	1	3,663976	1	2,171742	3,811101	2,24765
23	2,308895	3,894392	3,761731	4,155822	2,265384	2,396169	2,233937	3,663976	1	3,315535	1	2,24765
24	2,308895	3,894392	2,208154	2,595073	2,265384	2,396169	1	2,221967	2,242592	3,315535	3,811101	2,24765
25	2,308895	3,894392	3,761731	4,155822	1	3,826921	2,233937	2,221967	2,242592	3,315535	2,401286	3,469051
26	1	3,894392	2,208154	4,155822	2,265384	2,396169	2,233937	1	3,494973	3,315535	2,401286	2,24765
27	1	3,894392	3,761731	2,595073	3,484545	2,396169	2,233937	2,221967	3,494973	3,315535	2,401286	3,469051
28	1	3,894392	3,761731	4,155822	2,265384	3,826921	2,233937	3,663976	2,242592	2,171742	3,811101	2,24765
29	1	3,894392	3,761731	4,155822	1	3,826921	1	2,221967	2,242592	3,315535	2,401286	2,24765
30	2,308895	3,894392	3,761731	4,155822	2,265384	3,826921	2,233937	3,663976	2,242592	3,315535	2,401286	2,24765
31	3,60032	3,894392	3,761731	4,155822	2,265384	2,396169	2,233937	3,663976	2,242592	1	3,811101	2,24765
32	3,60032	3,894392	3,761731	4,155822	2,265384	3,826921	2,233937	3,663976	2,242592	2,171742	3,811101	3,469051
33	3,60032	3,894392	3,761731	4,155822	3,484545	3,826921	3,462577	3,663976	2,242592	2,171742	3,811101	3,469051
34	2,308895	3,894392	3,761731	4,155822	2,265384	3,826921	3,462577	3,663976	2,242592	2,171742	3,811101	3,469051

35	2,308895	3,894392	3,761731	4,155822		1	2,396169	2,233937	3,663976	2,242592	2,171742	3,811101	3,469051			
36		1	3,894392	3,761731	4,155822		1	2,396169	2,233937	3,663976		1	2,401286	2,24765		
37	2,308895	3,894392	2,208154	4,155822		1	3,826921	2,233937	2,221967	2,242592		1	3,811101	3,469051		
38		1	3,894392	2,208154	2,595073		1	2,396169	2,233937	2,221967	2,242592	2,171742	2,401286		1	
39	2,308895	3,894392	3,761731	4,155822	2,265384		1	3,462577		1	2,242592		1	2,401286	2,24765	
40	2,308895	3,894392	3,761731	4,155822	3,484545		3,826921	3,462577	3,663976	3,494973		1	2,401286	2,24765		
41	2,308895	3,894392	3,761731	4,155822	3,484545		3,826921	3,462577	3,663976	3,494973		1	2,401286	2,24765		
42	2,308895	3,894392	3,761731	4,155822		1	3,826921	3,462577	3,663976	3,494973		1	2,401286	2,24765		
43	2,308895	3,894392	3,761731	4,155822	3,484545		2,396169		1	3,663976	3,494973	3,315535	2,401286	2,24765		
44	2,308895	2,220812	3,761731	2,595073	2,265384		3,826921	2,233937	2,221967	2,242592		1		1	2,24765	
45	2,308895	3,894392	2,208154	2,595073	3,484545		2,396169	2,233937	3,663976	2,242592		1	2,401286		1	
46		1	3,894392	3,761731	4,155822	3,484545	3,826921	3,462577	3,663976	3,494973	3,315535	3,811101	3,469051			
47		1	3,894392	3,761731	4,155822	2,265384	2,396169		1	3,663976	3,494973	3,315535	2,401286	3,469051		
48		1	3,894392	3,761731	4,155822	2,265384	2,396169		1	3,663976	3,494973	3,315535	2,401286	3,469051		
49		1	2,220812	3,761731	4,155822	2,265384	3,826921	3,462577	3,663976	2,242592	2,171742	2,401286			1	
50		1	2,220812	3,761731	4,155822	2,265384	3,826921	3,462577	3,663976	2,242592	2,171742	2,401286			1	
51		1	2,220812	3,761731	4,155822	2,265384	3,826921	3,462577	3,663976	2,242592	2,171742	2,401286			1	
52	3,60032	3,894392	3,761731	2,595073	3,484545		3,826921	3,462577	3,663976	3,494973	2,171742	3,811101			1	
53	2,308895	3,894392	3,761731	2,595073	2,265384		2,396169	2,233937	3,663976	2,242592	3,315535	2,401286			1	
54	3,60032	3,894392	3,761731	2,595073	3,484545		3,826921	3,462577	3,663976	3,494973	2,171742	3,811101			1	
55	2,308895	3,894392	3,761731	2,595073	2,265384		2,396169	2,233937	3,663976	2,242592	3,315535	2,401286			1	
56	3,60032	3,894392	3,761731	2,595073	3,484545		3,826921	3,462577	3,663976	3,494973	2,171742	3,811101			1	
57	2,308895	3,894392	3,761731	2,595073	2,265384		2,396169	2,233937	3,663976	2,242592	3,315535	2,401286			1	
58	3,60032	3,894392	3,761731	2,595073		1	3,826921	3,462577	3,663976	2,242592	2,171742	2,401286			1	
59	3,60032	3,894392	3,761731	2,595073		1	3,826921	3,462577	3,663976	2,242592	2,171742	2,401286			1	
60	2,308895	3,894392	3,761731	4,155822		1	3,826921		1	2,221967		1	1	1	1	
61	2,308895	3,894392	3,761731	4,155822		1	3,826921		1	2,221967		1	1	1	1	
62		1	3,894392	2,208154	2,595073		1	2,396169		1	3,663976		1	2,171742	1	1
63	2,308895	3,894392	3,761731	4,155822	2,265384		3,826921	3,462577	3,663976	2,242592	2,171742	2,401286			1	
64	3,60032	3,894392	2,208154	2,595073		1		1	1	2,221967		1	1	2,401286	2,24765	
65		1	3,894392	2,208154	2,595073		1		1	2,221967		1	1	2,401286	2,24765	
66	2,308895	3,894392	2,208154	2,595073		1	2,396169		1	2,221967		1	1	2,401286	2,24765	
67		1	3,894392	3,761731	4,155822	3,484545	2,396169	2,233937	2,221967		1	2,171742		1	2,24765	
68	2,308895	3,894392	3,761731	4,155822	3,484545		1	2,233937	2,221967	2,242592	2,171742		1	2,24765		
69	2,308895	3,894392	3,761731	4,155822	2,265384		2,396169	2,233937	2,221967	2,242592	2,171742	2,401286			1	
70		1	3,894392	3,761731	2,595073	2,265384	2,396169		1	2,221967	2,242592		1	1	2,24765	
71		1	3,894392	3,761731	4,155822		1	2,396169		1	3,663976		1	2,171742	3,811101	3,469051
72		1	2,220812	2,208154	4,155822		1	2,396169		1	3,663976	2,242592	2,171742	2,401286	2,24765	
73	3,60032	3,894392	3,761731	4,155822	2,265384		3,826921	3,462577	2,221967	3,494973		1	3,811101	3,469051		
74	2,308895		1	2,208154	2,595073		1	3,826921	2,233937	3,663976	2,242592		1	2,401286	2,24765	

NO	Succesive Interval						Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
	X.3.3	X.3.4	X.3.5	X.3.6	X.3.7							
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2,237582	2,168187	1	2,415199	1	1	3,584046	2,297929	3,462898	1	3,043609	
3	2,237582	2,168187	1	2,415199	3,923197	1	2,301472	2,297929	3,462898	2,256273	1	
4	3,316974	3,662107	2,257219	2,415199	3,923197	2,187116	2,301472	2,297929	3,462898	3,600145	3,043609	
5	1	2,168187	2,257219	2,415199	2,471851	2,187116	1	1	3,462898	2,256273	1	
6	1	2,168187	1	2,415199	2,471851	2,187116	1	2,297929	3,462898	3,600145	1	
7	2,237582	1	1	1	2,471851	1	1	1	1,984509	1	1	
8	1	1	1	2,415199	3,923197	3,459057	1	2,297929	3,462898	3,600145	1	
9	2,237582	3,662107	3,509673	1	2,471851	3,459057	2,301472	2,297929	3,462898	3,600145	3,043609	
10	3,316974	3,662107	2,257219	2,415199	2,471851	2,187116	2,301472	2,297929	3,462898	3,600145	3,043609	
11	1	2,168187	0	2,415199	2,471851	2,187116	2,301472	2,297929	3,462898	2,256273	1	
12	3,316974	3,662107	3,509673	2,415199	3,923197	3,459057	2,301472	2,297929	3,462898	3,600145	3,043609	
13	1	2,168187	2,257219	2,415199	3,923197	2,187116	2,301472	2,297929	1,984509	2,256273	2,002862	
14	1	1	2,257219	2,415199	2,471851	2,187116	2,301472	2,297929	1,984509	2,256273	2,002862	
15	1	3,662107	3,509673	3,850361	2,471851	3,459057	3,584046	3,592287	3,462898	3,600145	3,043609	
16	1	3,662107	2,257219	2,415199	2,471851	3,459057	2,301472	3,592287	3,462898	3,600145	3,043609	
17	2,237582	2,168187	2,257219	2,415199	2,471851	2,187116	2,301472	2,297929	1	1	2,002862	
18	1	3,662107	2,257219	2,415199	2,471851	2,187116	1	2,297929	3,462898	3,600145	2,002862	
19	3,316974	3,662107	2,257219	3,850361	2,471851	3,459057	2,301472	3,592287	3,462898	3,600145	2,002862	
20	2,237582	2,168187	2,257219	3,850361	2,471851	2,187116	2,301472	2,297929	3,462898	2,256273	1	
21	1	3,662107	3,509673	3,850361	3,923197	3,459057	2,301472	3,592287	3,462898	3,600145	3,043609	
22	3,316974	3,662107	1	3,850361	3,923197	2,187116	2,301472	2,297929	3,462898	3,600145	3,043609	
23	1	3,662107	1	1	2,471851	3,459057	2,301472	2,297929	1,984509	2,256273	1	
24	2,237582	3,662107	3,509673	2,415199	2,471851	2,187116	3,584046	2,297929	1,984509	2,256273	3,043609	
25	2,237582	3,662107	3,509673	3,850361	3,923197	2,187116	2,301472	2,297929	1,984509	3,600145	3,043609	
26	1	3,662107	2,257219	3,850361	2,471851	2,187116	2,301472	1	3,462898	3,600145	3,043609	
27	1	2,168187	1	2,415199	3,923197	1	2,301472	2,297929	3,462898	1	2,002862	
28	2,237582	3,662107	3,509673	3,850361	3,923197	3,459057	2,301472	2,297929	3,462898	2,256273	3,043609	
29	3,316974	3,662107	2,257219	2,415199	2,471851	2,187116	2,301472	1	3,462898	3,600145	3,043609	
30	2,237582	2,168187	3,509673	2,415199	2,471851	2,187116	2,301472	2,297929	1,984509	2,256273	2,002862	
31	2,237582	3,662107	2,257219	3,850361	3,923197	3,459057	3,584046	3,592287	3,462898	3,600145	2,002862	
32	2,237582	3,662107	1	2,415199	3,923197	3,459057	3,584046	3,592287	3,462898	3,600145	3,043609	
33	3,316974	3,662107	3,509673	3,850361	3,923197	3,459057	3,584046	3,592287	3,462898	3,600145	3,043609	
34	3,316974	3,662107	3,509673	3,850361	3,923197	3,459057	2,301472	1	3,462898	3,600145	3,043609	

35	2,237582	3,662107	2,257219	2,415199	2,471851	2,187116	2,301472	3,592287	3,462898	3,600145	3,043609
36	3,316974	3,662107	2,257219	2,415199	2,471851	2,187116	2,301472	2,297929	3,462898	2,256273	1
37	2,237582	3,662107	1	2,415199	3,923197	3,459057	2,301472	2,297929	1,984509	2,256273	2,002862
38	2,237582	3,662107	2,257219	2,415199	2,471851	2,187116	0	2,297929	1,984509	2,256273	1
39	1	3,662107	1	3,850361	3,923197	2,187116	2,301472	1	3,462898	1	3,043609
40	1	3,662107	2,257219	3,850361	3,923197	3,459057	3,584046	3,592287	3,462898	3,600145	3,043609
41	1	3,662107	2,257219	3,850361	3,923197	3,459057	3,584046	3,592287	3,462898	3,600145	3,043609
42	2,237582	3,662107	3,509673	2,415199	2,471851	2,187116	3,584046	3,592287	3,462898	3,600145	3,043609
43	1	3,662107	3,509673	3,850361	3,923197	1	1	1	1	1	3,043609
44	2,237582	2,168187	2,257219	2,415199	2,471851	3,459057	3,584046	3,592287	3,462898	2,256273	2,002862
45	1	3,662107	2,257219	2,415199	2,471851	1	1	1	1,984509	2,256273	1
46	3,316974	3,662107	3,509673	3,850361	3,923197	3,459057	3,584046	3,592287	3,462898	3,600145	3,043609
47	2,237582	3,662107	2,257219	3,850361	3,923197	3,459057	3,584046	3,592287	3,462898	3,600145	1
48	2,237582	3,662107	2,257219	3,850361	3,923197	3,459057	3,584046	3,592287	3,462898	3,600145	1
49	1	3,662107	1	2,415199	2,471851	3,459057	2,301472	2,297929	3,462898	2,256273	2,002862
50	1	3,662107	1	2,415199	2,471851	3,459057	2,301472	2,297929	3,462898	2,256273	2,002862
51	1	3,662107	1	2,415199	2,471851	3,459057	2,301472	2,297929	3,462898	2,256273	2,002862
52	2,237582	3,662107	2,257219	3,850361	2,471851	3,459057	2,301472	2,297929	3,462898	2,256273	3,043609
53	3,316974	2,168187	2,257219	2,415199	2,471851	1	1	1	3,462898	2,256273	2,002862
54	2,237582	3,662107	2,257219	3,850361	2,471851	3,459057	2,301472	2,297929	3,462898	2,256273	3,043609
55	3,316974	2,168187	2,257219	2,415199	2,471851	1	1	1	3,462898	2,256273	2,002862
56	2,237582	3,662107	2,257219	3,850361	2,471851	3,459057	2,301472	2,297929	3,462898	2,256273	3,043609
57	2,237582	2,168187	2,257219	2,415199	2,471851	1	1	1	3,462898	2,256273	2,002862
58	1	3,662107	2,257219	3,850361	3,923197	2,187116	1	1	3,462898	2,256273	1
59	1	3,662107	2,257219	3,850361	3,923197	2,187116	1	1	3,462898	2,256273	1
60	1	2,168187	1	1	1	1	1	1	3,462898	1	1
61	1	2,168187	1	1	1	1	1	1	3,462898	1	1
62	1	2,168187	1	2,415199	2,471851	2,187116	2,301472	2,297929	3,462898	2,256273	1
63	1	3,662107	2,257219	2,415199	3,923197	2,187116	2,301472	2,297929	3,462898	3,600145	3,043609
64	1	3,662107	3,509673	3,850361	2,471851	1	1	1	1,984509	2,256273	1
65	1	3,662107	3,509673	3,850361	2,471851	2,187116	1	1	1,984509	2,256273	1
66	1	3,662107	3,509673	3,850361	2,471851	2,187116	1	2,297929	1,984509	2,256273	1
67	2,237582	2,168187	2,257219	3,850361	1	2,187116	2,301472	2,297929	1,984509	3,600145	2,002862
68	1	3,662107	2,257219	3,850361	2,471851	2,187116	1	2,297929	1	2,256273	1
69	1	2,168187	1	2,415199	1	2,187116	1	1	1,984509	2,256273	1
70	1	2,168187	1	2,415199	2,471851	1	2,301472	2,297929	3,462898	1	2,002862
71	2,237582	3,662107	3,509673	3,850361	3,923197	3,459057	3,584046	2,297929	3,462898	3,600145	3,043609
72	1	3,662107	2,257219	2,415199	2,471851	2,187116	1	3,592287	1	2,256273	1
73	3,316974	3,662107	3,509673	3,850361	3,923197	3,459057	3,584046	3,592287	3,462898	3,600145	2,002862
74	2,237582	3,662107	2,257219	3,850361	3,923197	2,187116	2,301472	2,297929	3,462898	2,256273	1

LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	XT.1
X.1.1 Pearson Correlation	1	.371**	.318**	-.043	.281*	.561**
Sig. (2-tailed)		.001	.006	.716	.015	.000
N	74	74	74	74	74	74
X.1.2 Pearson Correlation	.371**	1	.489**	.255*	.401**	.703**
Sig. (2-tailed)	.001		.000	.029	.000	.000
N	74	74	74	74	74	74
X.1.3 Pearson Correlation	.318**	.489**	1	.453**	.450**	.794**
Sig. (2-tailed)	.006	.000		.000	.000	.000
N	74	74	74	74	74	74
X.1.4 Pearson Correlation	-.043	.255*	.453**	1	.195	.538**
Sig. (2-tailed)	.716	.029	.000		.096	.000
N	74	74	74	74	74	74
X.1.5 Pearson Correlation	.281*	.401**	.450**	.195	1	.694**
Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.096		.000
N	74	74	74	74	74	74
XT.1 Pearson Correlation	.561**	.703**	.794**	.538**	.694**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	74	74	74	74	74	74

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

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

Correlations

	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	XT.2
X.2.1 Pearson Correlation	1	.576**	.473**	.452**	.175	.781**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.136	.000
N	74	74	74	74	74	74
X.2.2 Pearson Correlation	.576**	1	.404**	.441**	.159	.756**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.175	.000
N	74	74	74	74	74	74
X.2.3 Pearson Correlation	.473**	.404**	1	.339**	.184	.678**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.116	.000
N	74	74	74	74	74	74
X.2.4 Pearson Correlation	.452**	.441**	.339**	1	.283*	.717**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003		.015	.000
N	74	74	74	74	74	74
X.2.5 Pearson Correlation	.175	.159	.184	.283*	1	.477**
Sig. (2-tailed)	.136	.175	.116	.015		.000
N	74	74	74	74	74	74
XT.2 Pearson Correlation	.781**	.756**	.678**	.717**	.477**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	74	74	74	74	74	74

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

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

Correlations

	X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.4	X.3.5	X.3.6	X.3.7	XT.3
X.3.1 Pearson Correlation	1	.445**	.524**	.444**	.424**	.475**	.590**	.748**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	74	74	74	74	74	74	74	74
X.3.2 Pearson Correlation	.445**	1	.453**	.363**	.470**	.393**	.547**	.702**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.001	.000	.000
N	74	74	74	74	74	74	74	74
X.3.3 Pearson Correlation	.524**	.453**	1	.319**	.433**	.289*	.348**	.631**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.006	.000	.012	.002	.000
N	74	74	74	74	74	74	74	74
X.3.4 Pearson Correlation	.444**	.363**	.319**	1	.532**	.565**	.474**	.696**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.006		.000	.000	.000	.000
N	74	74	74	74	74	74	74	74
X.3.5 Pearson Correlation	.424**	.470**	.433**	.532**	1	.561**	.395**	.750**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000
N	74	74	74	74	74	74	74	74
X.3.6 Pearson Correlation	.475**	.393**	.289*	.565**	.561**	1	.566**	.741**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.012	.000	.000		.000	.000
N	74	74	74	74	74	74	74	74
X.3.7 Pearson Correlation	.590**	.547**	.348**	.474**	.395**	.566**	1	.754**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.001	.000		.000
N	74	74	74	74	74	74	74	74
XT.3 Pearson Correlation	.748**	.702**	.631**	.696**	.750**	.741**	.754**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	74	74	74	74	74	74	74	74

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

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

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	YT
Y.1 Pearson Correlation	1	.621**	.681**	.351**	.657**	.437**	.809**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.000	.000
N	74	74	74	74	74	74	74
Y.2 Pearson Correlation	.621**	1	.744**	.440**	.509**	.612**	.864**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	74	74	74	74	74	74	74
Y.3 Pearson Correlation	.681**	.744**	1	.324**	.603**	.398**	.825**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.005	.000	.000	.000
N	74	74	74	74	74	74	74
Y.4 Pearson Correlation	.351**	.440**	.324**	1	.392**	.375**	.573**
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.005		.001	.001	.000
N	74	74	74	74	74	74	74
Y.5 Pearson Correlation	.657**	.509**	.603**	.392**	1	.474**	.787**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000	.000
N	74	74	74	74	74	74	74
Y.6 Pearson Correlation	.437**	.612**	.398**	.375**	.474**	1	.708**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000		.000
N	74	74	74	74	74	74	74
YT Pearson Correlation	.809**	.864**	.825**	.573**	.787**	.708**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	74	74	74	74	74	74	74

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

LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.1.1 X.1.2 X.1.3 X.1.4 X.1.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.640	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.2.1 X.2.2 X.2.3 X.2.4 X.2.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.3.1 X.3.2 X.3.3 X.3.4 X.3.5 X.3.6 X.3.7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	7

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	6

LAMPIRAN 5. HASIL UJI NORMALITAS DATA

NPAR TESTS
 /K-S (NORMAL)=Y X.1 X.2 X.3
 /MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Produktivitas kerja perawat RSU. Kaliwates di Jember	Budaya organisasi	Self efficacy	Organizational Citizenship Behavior (OCB)
N		74	74	74	74
Normal Parameters ^a	Mean	2.4796	2.9741	2.5430	2.5940
	Std. Deviation	.69833	.53566	.60207	.63325
Most Extreme Differences	Absolute	.077	.107	.087	.075
	Positive	.077	.107	.087	.075
	Negative	-.071	-.098	-.065	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		.664	.918	.751	.646
Asymp. Sig. (2-tailed)		.770	.368	.625	.798

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

DESCRIPTIVES VARIABLES=Y X.1 X.2 X.3

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Produktivitas kerja perawat RSU. Kaliwates di Jember	74	1.16	5.00	2.4796	.69833
Budaya organisasi	74	1.51	5.00	2.9741	.53566
Self efficacy	74	1.24	5.00	2.5430	.60207
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	74	1.17	5.00	2.5940	.63325
Valid N (listwise)	74				

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X.1 X.2 X.3
 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas kerja perawat RSU. Kaliwates di Jember	2.4796	.69833	74
Budaya organisasi	2.9741	.53566	74
Self efficacy	2.5430	.60207	74
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	2.5940	.63325	74

Correlations

		Produktivitas kerja perawat RSU. Kaliwates di Jember	Budaya organisasi	Self efficacy	Organizational Citizenship Behavior (OCB)
Pearson Correlation	Produktivitas kerja perawat RSU. Kaliwates di Jember	1.000	.527	.584	.688
	Budaya organisasi	.527	1.000	.498	.477
	Self efficacy	.584	.498	1.000	.479
	Organizational Citizenship Behavior (OCB)	.688	.477	.479	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas kerja perawat RSU. Kaliwates di Jember		.000	.000	.000
	Budaya organisasi	.000		.000	.000
	Self efficacy	.000	.000		.000
	Organizational Citizenship Behavior (OCB)	.000	.000	.000	
N	Produktivitas kerja perawat RSU. Kaliwates di Jember	74	74	74	74
	Budaya organisasi	74	74	74	74
	Self efficacy	74	74	74	74
	Organizational Citizenship Behavior (OCB)	74	74	74	74

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Organizational Citizenship Behavior (OCB), Budaya organisasi, Self efficacy ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja perawat RSU. Kaliwates di Jember

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.575	.557	.46463

a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior (OCB), Budaya organisasi, Self efficacy

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja perawat RSU. Kaliwates di Jember

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.487	3	6.829	31.633	.000 ^a
	Residual	15.112	70	.216		
	Total	35.599	73			

a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior (OCB), Budaya organisasi, Self efficacy

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja perawat RSU. Kaliwates di Jember

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.329	.326		-1.007	.318		
	Budaya organisasi	.242	.123	.216	2.172	.040	.679	1.474
	Self efficacy	.316	.110	.273	2.880	.005	.676	1.478
	Organizational Citizenship Behavior (OCB)	.530	.103	.480	5.143	.000	.695	1.439

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja perawat RSU. Kaliwates di Jember

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Budaya organisasi	Self efficacy	Organizational Citizenship Behavior (OCB)
1	1	3.928	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.030	11.488	.25	.05	.00	.84
	3	.027	11.993	.16	.02	.95	.13
	4	.015	16.309	.59	.93	.05	.03

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja perawat RSU. Kaliwates di Jember

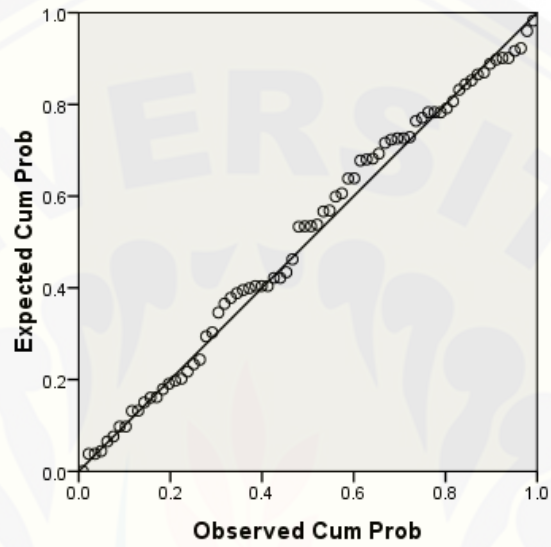
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.5023	4.9602	2.4796	.52976	74
Std. Predicted Value	-1.845	4.682	.000	1.000	74
Standard Error of Predicted Value	.062	.267	.103	.033	74
Adjusted Predicted Value	1.5141	4.9405	2.4788	.52823	74
Residual	-1.51229	.98231	.00000	.45499	74
Std. Residual	-3.255	2.114	.000	.979	74
Stud. Residual	-3.302	2.139	.001	1.002	74
Deleted Residual	-1.55631	1.00530	.00077	.47634	74
Stud. Deleted Residual	-3.568	2.196	-.003	1.020	74
Mahal. Distance	.300	23.121	2.959	3.127	74
Cook's Distance	.000	.079	.012	.016	74
Centered Leverage Value	.004	.317	.041	.043	74

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja perawat RSU. Kaliwates di Jember

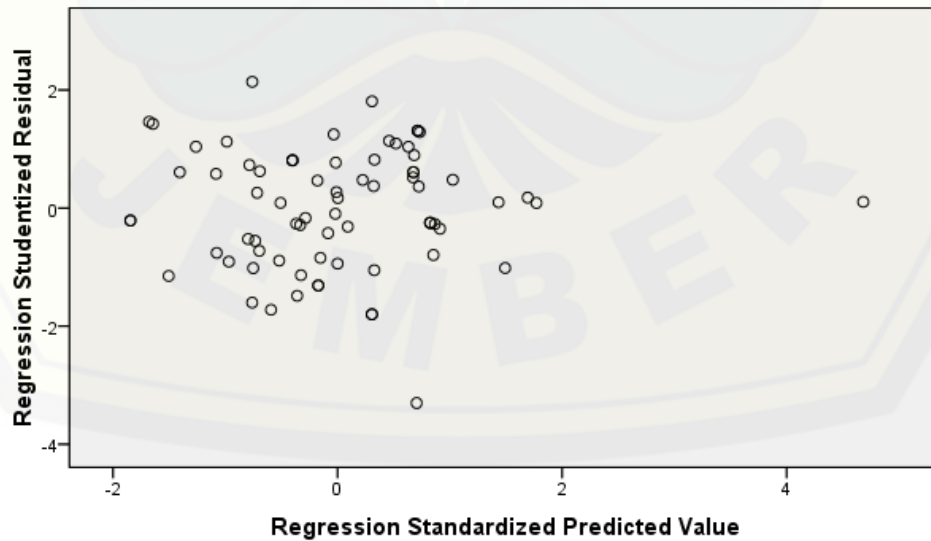
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas kerja perawat RSU. Kaliwates di Jember



Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas kerja perawat RSU. Kaliwates di Jember



LAMPIRAN 7. TABEL t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

