



**PENGARUH *SELF EFFICACY*, MOTIVASI DAN OCB
(*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*)
TERHADAP KINERJA PERAWAT BARU DI RSUD
WALUYO JATI KRAKSAAN PROBOLINGGO**

THE EFFECT OF SELF EFFICACY, MOTIVATION, AND OCB
(ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR) TOWARD
NEW NURSES PERFORMANCE OF RSUD WALUYO JATI
KRAKSAAN PROBOLINGGO

SKRIPSI

Oleh:

Uus Foni Jamilah
NIM.130810201023

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**



**PENGARUH *SELF EFFICACY*, MOTIVASI DAN OCB
(*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*)
TERHADAP KINERJA BARU PERAWAT DI RSUD
WALUYO JATI KRAKSAAN PROBOLINGGO**

**THE EFFECT OF SELF EFFICACY, MOTIVATION, AND OCB
(*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*)TOWARD
NEW NURSES PERFORMANCE OF RSUD WALUYO JATI
KRAKSAAN PROBOLINGGO**

SKRIPSI

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

Oleh:

Uus Foni Jamilah
NIM.130810201023

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**

PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Uus Foni Jamilah

NIM : 130810201023

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi, dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Terhadap Kinerja Perawat Baru RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahaan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus saya junjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 26 Juli 2017

Yang Menyatakan,

Uus Foni Jamilah

NIM : 130810201023

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi, dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Terhadap Kinerja Perawat Baru RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo

Nama Mahasiswa : Uus Foni Jamilah

NIM : 130810201023

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Disetujui Tanggal : 26 Juli 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dra.Sudarsih, M.Si.

NIP. 196212121992012001

Drs.Sunardi, M.M.

NIP. 19530403198503001

Menyetujui
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S. S.E., MM

NIP. 197805252003122022

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, MOTIVASI DAN OCB
(*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*) TERHADAP
KINERJA PERAWAT BARU DI RSUD WALUYO JATI KRAKSAAN
PROBOLINGGO**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Uus Foni Jamilah
NIM : 130810201023
Jurusan : Manajemen

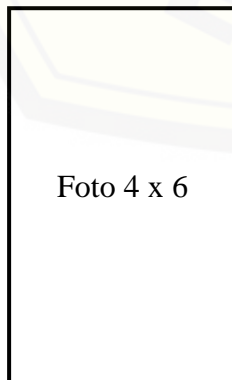
Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

03 Agustus 2017

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Wiji Utami, S.E., M.Si. : (.....)
NIP. 197401202000122001
Sekretaris : Ana Mufidah, S.E., M.M : (.....)
NIP. 19530403198503001
Anggota : Drs.Eka Bambang Gusminto, M.M. : (.....)
NIP. 196702191992031001



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr.Muhammad Miqdad S.E.,M.M.,Ak.,CA
NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai rasa terima kasih yang tidak terkira kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada saya untuk kemudahan dan kelancaran dalam penyusunan skripsi ini
2. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Yasmoro dan Ibu Maryana
3. Kakak dan Adik saya, Anis Wijaya, Moch. Agung dan Dian Wulandari yang saya sayangi.
4. Semua sahabat dan teman-teman seperjuangan Manajemen 2013.
5. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

”Ilmu itu diperoleh dari lidah yang gemar bertanya serta akal yang suka berpikir”.

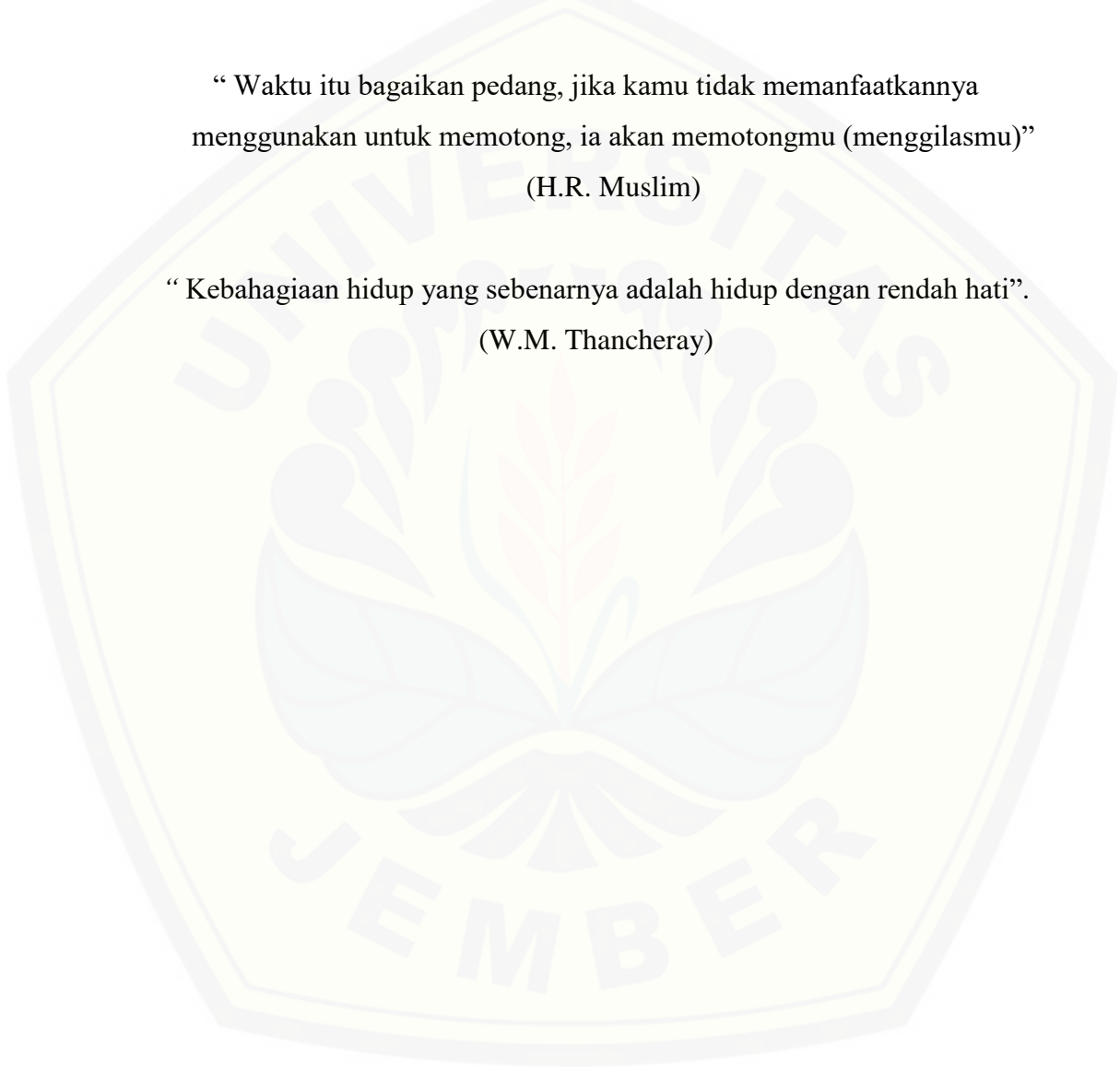
(Abdullah bin Abbas)

“ Waktu itu bagaikan pedang, jika kamu tidak memanfaatkannya menggunakan untuk memotong, ia akan memotongmu (menggilasmu)”

(H.R. Muslim)

“ Kebahagiaan hidup yang sebenarnya adalah hidup dengan rendah hati”.

(W.M. Thancheray)



RINGKASAN

Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi, dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Terhadap Kinerja Perawat Baru Di RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo; Uus Foni Jamilah; 130810201023;2017; 107 halaman; Jurusan Manajemen; Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Pada era desentralisasi saat ini, keberadaan pelayanan kesehatan telah mengalami perubahan yakni pemerintah diberikan tanggung jawab untuk lebih mendekatkan dan memberikan pelayanan yang memadai dan mudah dijangkau bagi masyarakat. Diharapkan kepada pemerintah dapat lebih berbuat banyak melalui upaya peningkatan kualitas maupun kuantitas sarana pelayanan publik, salah satunya pada kebutuhan kesehatan masyarakat. Rumah sakit merupakan salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Rumah Sakit Umum Daerah Waluyo Jati adalah unsur penunjang pemerintah daerah di bidang pelayanan kesehatan masyarakat yang berada di daerah Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Terdapat fenomena yang ada di RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo, menurut penuturan masyarakat yang pernah dirawat di rumah sakit tersebut, masih terdapat kekurangan dan kendala yang masih dihadapi antara lain: terdapat beberapa perawat baru yang kurang percaya diri sehingga dapat membuat perawat grogi dalam bekerja, seorang perawat harus dapat berpikir cepat mengenai tindakan apa yang paling tepat untuk menangani pasiennya. Masih ada pasien yang harus menunggu lama dalam memperoleh pelayanan dari perawat, padahal setiap perawat dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat dan tepat agar dapat mencegah kejadian yang tidak diinginkan, perawat harus bisa mengatur strategi dan sikap saling membantu antar perawat agar pasien mendapatkan pelayanan yang baik.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, motivasi, dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap kinerja perawat baru RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo. Obyek pada penelitian ini adalah RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo, dengan populasi seluruh perawat baru sebanyak 52 orang dan teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah sampel jenuh. Dalam kajian ini jumlah indikator variabel seluruhnya berjumlah 24, Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan *self efficacy*, motivasi, dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) dan secara parsial terhadap kinerja perawat baru RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo.

Kata kunci : *self efficacy*, motivasi, OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), dan kinerja

Summary

The Effect of Self Efficacy, Motivation, and OCB (Organizational Citizenship Behavior) toward New Nurses Performance of RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo; Uus Foni Jamilah; 130810201023; 2017; 107 pages; Management Department; Faculty of Economics and Business Universitas Jember.

In the decentralization era, the existence of health services has undergone a change, the government is given the responsibility to bring closer and provide adequate services and easy to reach for the community. It is expected that the government can do more through efforts to improve the quality and quantity of public service facilities, one of them on the public health needs. The hospital is one of the health facilities that provide health services to the community. RSUD Waluyo Jati is a supporting element of local government in the field of public health service located in Kraksaan Probolinggo. There is a phenomenon in RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo, according to the narrative of the people who have been treated in the hospital, there are still shortcomings and obstacles that are still faced, among others: there are some new nurses who lack confidence so as to make nurses nurses in work, a nurse should be able to think quickly about what action is most appropriate to deal with his patients. There are still patients who have to wait a long time in obtaining services from nurses, whereas every nurse is required to provide prompt and appropriate services in order to prevent unwanted events, nurses should be able to set strategies and mutual assistance between nurses to get patients to get good service.

Based on the phenomenon, this study aims to determine the effect of self efficacy, motivation, and OCB (Organizational Citizenship Behavior) on the performance of new nurses RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo. The object of this research is RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo, with population 52 new nurses and sampling technique used for this research is saturated sample. In this study, the total number is 24 indicator variables, data analysis method used in this study is multiple linear regression.

The results of this study indicate that the training of self efficacy, motivation, and OCB (Organizational Citizenship Behavior) influence simultaneously and partially on the performance of new nurses RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo.

Keywords: self efficacy, motivation, OCB (Organizational Citizenship Behavior), and performance

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi, dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Terhadap Kinerja Perawat Baru di RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulisan Skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, SE.,M.M.,Ak.,CA.selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, M.Si. selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Ibu Dra.Sudarsih, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Drs.Sunardi, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
5. Ibu Wiji Utami, S.E., M.Si., Ibu Ana Mufidah, S.E., M.M., dan Bapak Drs.Eka Bambang Gusminto, M.M., M.M. Selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi.
6. Seluruh Dosen dan Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Teristimewa untuk Bapak Ibu, Yasmoro dan Maryana, serta kakak dan adik Anis Wijaya, Moch. Agung dan Dian Wulandari
8. Sahabat tercinta yang selalu memotivasi Nadia, Merinda, Dinda, Ragiell, Kiki, Seli, Diah, Delvia, Nuril, Gunawan, Thoni, Dani dan Fauzi
9. Seluruh teman teman seperjuangan jurusan manajemen angkatan 2013 terutama konsentrasi manajemen sumber daya manusia angkatan 2013.
10. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu, Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember,
Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUTAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
TANDA PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	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 <i>Self Efficacy</i>	6
2.1.2 Motivasi.....	9

2.1.3 OCB (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>).....	12
2.1.4 Kinerja.....	14
2.2 Penelitian Terdahulu	18
2.3 Kerangka Konseptual	22
2.4 Hipotesis Penelitian.....	23
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Rancangan Penelitian.....	26
3.2 Populasi dan Sampel	26
3.3 Jenis dan Sumber Data	27
3.4 Metode Pengumpulan Data	27
3.5 Identifikasi Variabel Penelitian.....	28
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	28
3.7 Skala Pengukuran.....	31
3.8 Metode Analisis Data.....	32
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	39
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Hasil Penelitian	41
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	41
4.1.2 Visi dan Misi RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo	42
4.1.3 Struktur Organisasi RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo.....	43
4.1.4 Tugas dan wewenang	44
4.1.5 Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian	54

4.1.6 Analisis Data	60
4.1.7 Uji Normalitas Data	63
4.1.8 Analisis Regresi Linier Berganda	64
4.1.9 Uji Asumsi Klasik	66
4.1.10 Uji Hipotesis	67
4.2 Pembahasan	70
4.3 Keterbatasan Penelitian	73
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	78

DAFTAR TABEL

- 2.1 Rangkuman Penelitian Dahulu
- 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
- 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
- 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja
- 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel *Self Efficacy*
- 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi
- 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel OCB
(*Organizational Citizenship Behavior*)
- 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja
- 4.8 Hasil Uji Validitas
- 4.9 Hasil Uji Reliabilitas
- 4.10 Hasil Uji Normalitas
- 4.11 Hasil Regresi Linier Berganda
- 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas
- 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas
- 4.14 Hasil Uji F
- 4.15 Hasil Uji t
- 4.16 Hasil Koefisien Determinasi

DAFTAR GAMBAR

- 2.1 Kerangka Konseptual
- 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah
- 4.3 Struktur Organisasi
- 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2. Rekapitulasi
- Lampiran 3. Deskripsi Karakteristik
- Lampiran 4. Deskripsi Jawaban Responden
- Lampiran 5. Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7. Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 9. Hasil Uji Multikolinearitas
- Lampiran 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 11. Hasil Uji Hipotesis
- Lampiran 12. R tabel, t tabel, F tabel



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era desentralisasi saat ini, keberadaan pelayanan kesehatan telah mengalami perubahan yakni pemerintah diberikan tanggung jawab untuk lebih mendekatkan dan memberikan pelayanan yang memadai dan mudah dijangkau bagi masyarakat. Diharapkan kepada pemerintah dapat lebih berbuat banyak melalui upaya peningkatan kualitas maupun kuantitas sarana pelayanan publik, salah satunya pada kebutuhan kesehatan masyarakat. Rumah sakit merupakan salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Pelayanan kesehatan dirumah sakit merupakan pelayanan yang bersifat integratif dengan melibatkan sejumlah tenaga kerja kesehatan yang secara bersama-sama memberikan pelayanan kepada pasien sebagai konsumen dalam pelayanan (UU No.36 Tahun 2009). Salah satu unsur yang sangat menentukan mutu pelayanan rumah sakit yaitu tenaga kesehatan. Didalam sebuah rumah sakit, perawat memegang peranan yang sangat besar dalam kegiatan menolong pasien, perannya sering kali menentukan dalam proses penyembuhan pasien, hal ini disebabkan oleh perawat memiliki proporsi yang relatif besar dibandingkan dengan Sumber Daya Manusia yang lainnya yang ada dirumah sakit. Perawat merupakan tenaga kerja profesional dibidang kesehatan dimana tugas perawat adalah merawat, memulihkan orang yang luka, atau pasien yang menderita penyakit serta sebagai pemeliharaan kesehatan, Suarli dan Bahtiar (2010).

Rumah Sakit Umum Daerah Waluyo Jati adalah unsur penunjang pemerintah daerah di bidang pelayanan kesehatan masyarakat. RSUD Waluyo Jati dipimpin oleh seorang direktur dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. RSUD Waluyo Jati dalam melaksanakan tugasnya di bidang teknis administratif dibina dan dikoordinasi oleh Sekretaris Daerah. RSUD Waluyo Jati mempunyai tugas menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat. RSUD Waluyo Jati Kraksaan diresmikan oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Timur pada tanggal 06 Januari 1982 yang berlokasi di Desa Kandang Jati Kulon Kecamatan Kraksaan dengan luas areal tanah 35.000 m², berlokasi di Jl. dr.

Soetomo No.1 Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Terdapat fenomena yang ada di RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo, menurut penuturan masyarakat yang pernah dirawat dirumah sakit tersebut, masih terdapat kekurangan dan kendala yang masih dihadapi antara lain: terdapat beberapa perawat baru yang kurang percaya diri sehingga dapat membuat perawat grogi dalam bekerja, seorang perawat harus dapat berpikir cepat mengenai tindakan apa yang paling tepat untuk menangani pasiennya. Masih ada pasien yang harus menunggu lama dalam memperoleh pelayanan dari perawat, padahal setiap perawat dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat dan tepat agar dapat mencegah kejadian yang tidak diinginkan, perawat harus bisa mengatur strategi dan sikap saling membantu antar perawat agar pasien mendapatkan pelayanan yang baik. Peranan perawat yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan rumah sakit, seorang perawat dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja yang baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kerjanya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:9). Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kinerja dapat diketahui dan dapat diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran kinerja, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui apabila tidak ada tolak ukur keberhasilan. Sebuah perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yang pertama adalah *self efficacy*, (Indah, 2015). *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatasi suatu situasi tertentu yang nantinya akan berpengaruh pada kerjanya. Tanpa adanya *self efficacy* yang baik maka kinerja

yang dimiliki karyawan kurang optimal dan akan menurun. Bagi perawat memiliki *self efficacy* pada dirinya dapat membantu untuk tetap fokus pada tujuan yang akan dicapainya. Seorang perawat akan memiliki rasa optimisme yang tinggi jika mempunyai *self efficacy* yang tinggi. Perawat yang mempunyai kepercayaan diri yang tinggi berkaitan dengan kemampuannya dalam bekerja dibanding dengan seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah, selain itu *self efficacy* yang tinggi juga menurunkan rasa takut akan kegagalan karena perawat akan lebih berani mengambil resiko sehingga pada saat menolong pasien mereka akan berfikir cepat dan dapat mengatasi pasien tersebut secara efektif karena tidak ragu-ragu dalam bertindak.

Kemudian hal yang mempengaruhi kinerja seorang perawat ialah motivasi, (La Ode, 2013). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan individu agar mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan selalu bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan akan selalu berusaha menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik dan dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Motivasi dalam bekerja dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap keinginan untuk melakukan tindakan dalam melakukan suatu pekerjaan dilingkungan kerjanya. Motivasi juga dapat menumbuhkan keinginan, kebanggaan, dan kepuasan diri dalam bekerja. Dalam teori kebutuhan Maslow (dalam Robbins & Judge, 2015:128) suatu keinginan yang bersumber dari motivasi seseorang tidak boleh diperoleh secara sekaligus namun harus dilakukan secara bertahap, dan setiap tahap itu harus dilalui dengan proses. Artinya manusia diajarkan untuk selalu menghargai setiap proses. Maslow mengemukakan bahwa motivasi merupakan fungsi dari lima kebutuhan dasar.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja perawat adalah OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) (Sri Puji, 2010). Organ (dalam Purnamie, 2014) mendefinisikan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah perilaku suka rela yang dilakukan

oleh seseorang dalam pekerjaannya yang tujuannya memberikan manfaat yang positif bagi organisasi dan individu tersebut tanpa memperhitungkan reward yang akan diterima. Semakin tinggi OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), maka kinerja akan meningkat. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) membantu mengubah suasana organisasi yang formal menjadi sedikit santai dan penuh dengan kerjasama. Diharapkan dengan suasana yang seperti itu maka ketegangan diantara para karyawan dapat dikurangi dan karena suasana yang mendukung diharapkan produktivitas karyawan meningkat, sehingga akan tercapai keefektifan dengan koefisienan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja perawat baru di RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo?
- 2) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat baru di RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo?
- 3) Bagaimana pengaruh OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap kinerja perawat baru di RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo?
- 4) Bagaimana pengaruh *self efficacy*, motivasi dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap kinerja baru perawat di RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk:

- 1) Mengetahui dan Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja perawat baru di RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo
- 2) Mengetahui dan Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat baru di RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo

- 3) Mengetahui dan Menganalisis pengaruh OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap kinerja perawat baru di RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo
- 4) Mengetahui dan Menganalisis pengaruh *self efficacy*, motivasi, dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap kinerja perawat baru di RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo

1.4. Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian yang akan dilakukan, manfaat tersebut antara lain :

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi kontribusi pemikiran untuk mengembangkan sumber daya manusia profesional dalam perusahaan berkaitan dengan pengaruh *self efficacy*, motivasi dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap kinerja perawat baru yang berada di RSUD tersebut.

b. Bagi Penulis

Menambah dan memperluas wawasan serta pengetahuan penulis dalam hal pengaruh *self efficacy*, motivasi dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap kinerja, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi ilmu pengetahuan lebih lanjut khususnya yang berorientasi pada sumber daya manusia.

c. Bagi Akademis

Menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan dan penelitian selanjutnya tentang, pengaruh *self efficacy*, motivasi dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap kinerja karyawan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Self Efficacy*

Bandura (2006) mendefinisikan *self efficacy* adalah *belief* atau kepercayaan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif. Menurut Spears dan Jordon (dalam Maryati.2008:50) yang mengistilahkan keyakinan sebagai efikasi diri yaitu keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam suatu tugas.

Menurut Timothy A. Judge (2007) *self efficacy* adalah “kuat dan positif terkait dengan kinerja”. *Self efficacy* yang tinggi akan mengantarkan seseorang untuk mudah dalam melaksanakan atau menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Hal tersebut dikarenakan *self efficacy* yang tinggi akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatasi suatu situasi tertentu yang nantinya akan berpengaruh pada kinerjanya. Tanpa adanya *self efficacy* yang baik maka kinerja yang dimiliki karyawan kurang optimal dan akan menurun.

Menurut Bandura dalam (Mukhid, 2009) ada empat sumber utama yang mempengaruhi *self efficacy*, yaitu :

1. Penugasan atau pengalaman yang menetap (*Performance attainment*)

Penugasan atau pengalaman yang menetap adalah peristiwa masa lalu atas kesuksesan dan/atau kegagalan yang dirasakan sebagai faktor terpenting pembentukan *self efficacy* seseorang. “Kesuksesan meningkatkan nilai *efficacy* dan pengulangan kegagalan yang lebih rendah terjadi karena refleksi kurangnya usaha atau keadaan eksternal yang tidak cocok” Perasaan *efficacy* yang kuat mungkin dapat dikembangkan melalui pengulangan kesuksesan. Adapun dalam kegagalan, orang cenderung menganggap asal kegagalan pada beberapa faktor eksternal seperti usaha yang tidak cukup atau strategi yang tidak tepat.

2. Pengalaman orang lain (*Vicarious experience*)

Seseorang terkadang membuat *judgement* tentang kemampuannya sendiri dengan memperhatikan orang lain yang mengerjakan tugas tertentu yang serupa. Kesuksesan orang lain mengindikasikan bahwa mereka sendiri dapat mengerjakan tugas yang sama, sementara kegagalan orang lain mungkin mengidentifikasi mereka untuk tidak mengerjakan tugas tersebut. Sehingga salah satu sumber pembentukan *self efficacy* seseorang di dapat dari membandingkan diri dengan orang lain.

3. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Persuasi sosial ini berkenaan dengan dorongan/keputusan. Persuasi positif yang bersifat memberikan dorongan akan meningkatkan *self efficacy*, sedangkan persuasi negatif akan menurunkan *self efficacy*.

4. Keadaan Psikologis (*Psychology Emotional*)

Biasanya dalam situasi yang penuh tekanan, umumnya orang akan menunjukkan tanda susah, guncang, sakit, lelah, muak, dan seterusnya. Persepsi seseorang atas respon ini dapat dengan jelas mengubah *self efficacy* seseorang.

Selain itu, suasana hati (*mood*) termasuk dalam aktivasi psikologis yang mempengaruhi perasaan *self efficacy*. Hal tersebut dikarenakan suasana hati menggerakkan memori seseorang. Kesuksesan dan kegagalan masa lampau disimpan sebagai memori. Suasana hati positif menggerakkan pemikiran atas prestasi masa lalu, sedangkan suasana hati negatif menggerakkan memori atas kegagalan masa lalu. Kesuksesan di bawah suasana hati positif menghasilkan tingkat *self efficacy* yang tinggi. Kegagalan di bawah suasana hati negatif, bagaimana pun, akan membawa pada keyakinan *self efficacy* yang rendah.

Indikator pengukuran *self efficacy* menurut Bandura (2006:197) menjelaskan bahwa *self efficacy* menunjukkan tingkat keyakinan individu dalam mengerjakan pekerjaan ditunjukkan dengan perilaku sebagai berikut :

- a) *Be active – select best opportunity*

Menjadi aktif menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda untuk melakukan suatu tindakan.
- b) *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 kurang menguntungkan.
- c) *Set goal – establish standarts*

Orang yang percaya dirinya tinggi sering menetapkan standar-standar tindakan yang perlu dilakukan untuk meraih tujuan tersebut, tindakan tersebut dilakukan terutama untuk memotivasi dirinya dalam meraih prestasi.
- d) *Plan, prepare, practice*

Individu yang self efficacy tinggi berusaha merencanakan, mempersiapkan, dan melakukan yang dipilih atau dibebankan kepadanya.
- e) *Try hard preserve*

Selalu berusaha keras untuk mencoba sesuatu hal.
- f) *Creatively solve problem*

Mempunyai ide untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi.
- g) *Learn from setback*

Belajar dari masa lalu baik dari pengalaman sendiri maupun pengalaman orang lain.
- h) *Visualize Succes*

Berusaha untuk memvisualisasikan kesuksesan yang digunakan hingga tersimpan di bawah sadar, dengan demikian ia berusaha memotivasi diri dengan efektif.
- i) *Limit stress*

Orang mempunyai kepercayaan diri tinggi tidak mudah terserang stress, karena mereka mengetahui cara – cara untuk menghindari stres.

2.1.2. Motivasi

Menurut Mangkunegara (dalam Anggara, 2015:27) motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai suatu tujuan. Selain itu motivasi diartikan sebagai segala daya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, bisa juga disebut sebagai rangsangan, dorongan, penggerak atau pembangkit tenaga sehingga terjadinya tingkah laku (Suarli dan Bahtiar, 2010:51).

Menurut Akmal Umar (2015) yang menjelaskan bahwa kinerja seseorang tergantung pada motivasi seseorang untuk pekerjaan yang harus dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, tingkat yang lebih tinggi dari kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, lebih rendah pula tingkat kinerjanya.

Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang kuat berupa semangat dalam diri seseorang agar orang tersebut melakukan suatu pekerjaan untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

Menurut Robbins & Judge, teori – teori motivasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. Teori Motivasi Kepuasan

Teori ini mendasarkan pada faktor–faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

- a. Teori hierarki kebutuhan Teori ini dikembangkan oleh Maslow dalam teorinya A.H Maslow mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Menurut A.H Maslow pada umumnya ada lima jenjang atau hirarki kebutuhan manusia.

1) Kebutuhan fisiologis

Menyangkut kebutuhan pokok manusia misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan tempat tinggal

2) Kebutuhan akan rasa aman Kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari ancaman yang membahayakan Kebutuhan sosial

3) Kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, kebutuhan untuk bergaul, dan bermasyarakat

4) Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan akan harga diri atau martabat. Termasuk juga kebutuhan akan status dan penghargaan. Kebutuhan akan kedudukan dan promosi.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan pada tingkat tertinggi dimana kebutuhan ini menyangkut akan kebutuhan perasaan bahwa pekerjaan yang dilkawkannya adalah penting, dan ada keberhasilan atau prestasi yang ingin dicapai. Karena sejatinya setiap orang menginginkan untuk mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan dan sering kali terlihat pada hal – hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita – cita diri.

2. Teori Motivasi Proses

Teori ini berusaha agar setiap pekerja mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Ada tiga macam teori motivasi proses yang utama, ialah :

a. Teori pengharapan

Seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan – harapan dari pekerjaan

b. Teori keadilan

Dalam hal ini suatu keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Dalam hal ini melibatkan atasan yang dituntut untuk berlaku adil terhadap semua bawahannya secara objektif.

c. Teori penguatan

Penguatan dalam hal ini bisa bersifat positif dan negatif. Pada penguatan positif dapat berupa hadiah, promosi, atau uang. Sedangkan pada penguatan negatif dapat berupa hukuman.

Dalam teori-teori motivasi tersebut secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuh atau pemuas kebutuhan tersebut, yang bercirikan dari pertumbuhan dan pengembangan individu. Tetapi selain diri sendiri atau individu yang bersangkutan berperan dalam pemenuhan kebutuhan tersebut, adanya manajer mengingat ruang lingkup pembahasan motivasi dalam karir organisasi, sebagai salah satu subjek yang berperan dalam pemenuhan kebutuhan tetap harus diperhatikan. Mengingat bentuk motivasi yang telah dijelaskan, bahwa motivasi dapat berasal dari dalam diri dan dari luar.

Menurut Maslow (dalam Hasibuan,2009:54), motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan rasa keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Faktor-faktor tersebut kemudian dijadikan sebagai indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan:

1. Fisologis atau Kebutuhan Fisik

Menyangkut kebutuhan pokok manusia misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan tempat tinggal

2. Keamanan

Kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari ancaman yang membahayakan

3. Sosial

Kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, kebutuhan untuk bergaul, dan bermasyarakat

4. Penghargaan

Kebutuhan akan harga diri atau martabat. Termasuk juga kebutuhan akan status dan penghargaan. Kebutuhan akan kedudukan dan promosi.

5. Aktualisasi diri

Kebutuhan pada tingkat tertinggi dimana kebutuhan ini menyangkut akan kebutuhan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah penting, dan ada keberhasilan atau prestasi yang ingin dicapai.

2.1.3. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja. Menurut Aldag dan Resckhe,1997 (dalam Purnamie,2014) OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) ini melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas kerja ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Menurut Romita Khurana (2014) OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) yaitu mencerminkan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang melampaui persyaratan peran minimum yang diharapkan oleh organisasi dan mempromosikan kesejahteraan rekan kerja, kelompok kerja dan organisasi.

OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) berpengaruh terhadap kinerja direkomendasikan oleh Zirgham (2009) bahwa meningkatkan kinerja karyawan dan untuk mencapai kesejahteraan suatu organisasi atau perusahaan dengan membuat kinerja yang semakin lebih baik.

Dari pengertian-pengertian yang telah disebutkan, penulis menyimpulkan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) merupakan perilaku yang bersifat individu yang secara sukarela melakukan pekerjaan fisik maupun fikiran diluar tanggung jawab pekerjaan demi keefektivitas organisasi.

Menurut Organ et al. 1998 (dalam Purnamie, 2014), menyatakan bahwa ada 5 (lima indikator dari OCB), yaitu:

1. *Courtesy*

Menunjukkan perilaku yang sukarela saat membantu orang lain. dalam hal ini untuk mencegah adanya masalah dengan pekerjaannya dengan member informasi, konsultasi yang dibutuhkan. Contohnya saat memberikan pengarahan kepada karyawan baru tentang penggunaan alat kantor. Indikator ini juga disebut *altruism, peace making, atau cheerleading*.

2. *Altruism*

Menunjukkan perilaku yang lebih mengutamakan kepentingan orang lain diatas dirinya. Sebagai contoh saat pekerjaannya selesai lalu membantu yang lain.

3. *Civic Virtue*

Terlibat dalam aktivitas organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi. Secara sukarela berpartisipasi, bertanggung jawab dan terlibat dalam mengatasi masalah-masalah organisasi demi kelangsungan organisasi. Sebagai contoh karyawan yang aktif mengemukakan gagasan dalam rapat organisasi setelah melihat mengamati lingkungan bisnis dalam hal ancaman dan peluang.

4. *Conscientiousness*

Perilaku yang menunjukkan upaya untuk melakukan hal-hal yang menguntungkan dan meningkatkan kinerja organisasi dengan sukarela. Tindakan-tindakan yang menguntungkan dan meningkatkan kinerja organisasi melebihi dari yang disyaratkan.

5. *Sportmanship*

Menunjukkan perilaku yang sukarela untuk bertahan dalam suatu keadaan atau situasi yang tidak menyenangkan tanpa mengeluh.

Menurut Podsakoff, dkk, 2003 berdasarkan hasil penelitian-penelitian mengenai pengaruh OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap kinerja organisasi, dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

1. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) meningkatkan produktivitas rekan kerja.
2. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) meningkatkan produktivitas manajer.
3. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
4. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
5. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dapat menjadi sarana yang efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
6. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
7. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) meningkatkan stabilitas kerja organisasi
8. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

2.1.4. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:9). Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan.

Menurut Wilson (2012: 231) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan (*job standard*). Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan perbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan

pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja yang baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal tersebut perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu atau sekumpulan kelompok sesuai dengan tugas dan kewenangannya dalam organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Wilson (2012:233) standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketetapan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang tuntutan suatu pekerjaan tertentu.

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan inividu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai

tepat waktu maka akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.1.5. *Self Efficacy* Terhadap Kinerja

Menurut Timothy A. Judge (2007) *Self Efficacy* kuat dan positif terkait dengan kinerja. Artinya percaya dan yakin bahwa ia dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatasi suatu situasi tertentu yang nantinya akan berpengaruh pada kinerjanya. Seorang karyawan harus memberikan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan tempat ia bekerja, hal ini dikarenakan dapat membantu dan menaikkan level perusahaan menjadi lebih baik. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:9).

2.1.6. Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Disisi lain menurut Santoso Soroso “Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan

bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan selalu bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan akan selalu berusaha menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik dan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Berbeda halnya dengan karyawan yang memiliki motivasi yang rendah, karyawan tersebut akan kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan akan menjalankan tugasnya dengan apa adanya, serta tidak memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Akmal Umar (2015) yang menjelaskan bahwa kinerja seseorang tergantung pada motivasi seseorang untuk pekerjaan yang harus dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, tingkat yang lebih tinggi dari kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, lebih rendah pula tingkat kinerjanya.

2.1.7. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap Kinerja

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 (Purnamie, 2014:5). Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik menuntut perilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

OCB berpengaruh terhadap kinerja direkomendasikan oleh Zirgham (2009) bahwa meningkatkan kinerja karyawan dan untuk mencapai kesejahteraan suatu organisasi atau perusahaan dengan membuat kinerja yang semakin lebih baik.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Berikut adalah kajian penelitian terdahulu yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Sri Puji Rahayu (2010)	PSM (<i>Public Service Motivation</i>) (X1), OCB (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>) (X2), Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	PSM (<i>Public Service Motivation</i>), dan OCB (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada PT PLN (Persero) Area Jember
2.	Kania Ayu Damayanti (2008)	<i>Self Efficacy</i> (X1), Budaya Kerja (X2), Motivasi (Z), Kinerja (Y)	Analisis Jalur	<i>Self Efficacy</i> , Budaya Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Jember, <i>Self Efficacy</i> , Budaya Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Jember
3.	Indah Puji Lestari (2015)	<i>Self efficacy</i> (X1), OCB (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>) (X2), Kinerja (Y), Kepuasan (Z))	Analisis Jalur	<i>Self Efficacy</i> dan OCB berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, <i>Self Efficacy</i> dan OCB (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sumber: Sri Puji (2010), Kania (2008), Indah (2015), La Ode (2013), Putu Eka (2016)

Lanjutan Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4.	La Ode Makta (2013)	Motivasi (X1), Kinerja (Y)	Regresi Linier	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana di unit rawat inap Stella Maris Makasar
5.	Putu Eka Viska Putri (2016)	<i>Self efficacy</i> (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	<i>self-efficacy</i> dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap maupun kontrak

Sumber: Sri Puji (2010), Kania (2008), Indah (2015), La Ode (2013), Putu Eka (2016)

Penelitian yang dilakukan Sri Puji Rahayu (2010) bertujuan untuk mengetahui pengaruh PSM dan OCB sebagai variabel independen terhadap kinerja sebagai variabel dependen. Dalam penelitian Sri Puji Rahayu menggunakan teknik analisis regresi berganda dan didapat kesimpulan bahwa variabel PSM dan OCB berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara penelitian Sri Puji Rahayu dengan penelitian yang akan peneliti lakukan ialah perbedaannya terdapat pada variabel dependen. Peneliti terdahulu hanya menggunakan dua variabel yaitu PSM (X1) dan OCB (X2), sementara dalam penelitian yang akan dilakukan ini terdapat tiga variabel *Self Efficacy* (X1), Motivasi (X2) dan OCB (X3). Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan peneliti lakukan ialah adanya persamaan variabel OCB dan Variabel Kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Kania Ayu Damayanti (2008) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* dan budaya kerja terhadap Motivasi karyawan , untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* dan budaya kerja terhadap Kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut adalah *self efficacy* dan budaya kerja mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi karyawan, *self efficacy* dan budaya kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama yaitu *self efficacy* dan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Indah Puji Lestari (2015) bertujuan untuk menguji pengaruh *self efficacy* dan OCB terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Jember dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kejaksaan Negeri Jember merupakan lembaga hukum berkedudukan di Kabupaten Jember. Dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan pada pegawai Kejaksaan Negeri Jember perlu adanya *self efficacy* dan OCB sehingga dapat terwujud kepuasan kerja dan kinerja pada pegawai Kejaksaan Negeri Jember akan meningkat. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 orang dan sampel yang digunakan adalah seluruh dari jumlah populasi yaitu 65 orang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus). Metode analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z), OCB(X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z), *Self Efficacy* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), OCB (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), *Self Efficacy* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z), OCB (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Hasil tersebut dapat dilihat dalam pengujian koefisien jalur. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama yaitu *self efficacy*, OCB dan kinerja.

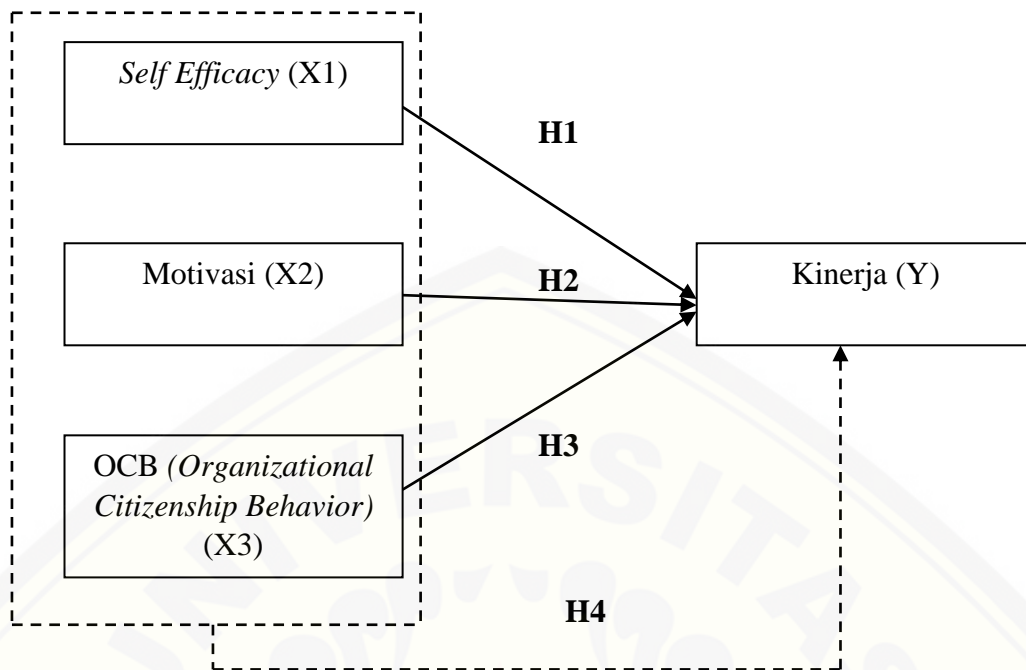
Penelitian yang dilakukan La Ode Makta (2013) bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja (meliputi: prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pengembangan, gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi dan supervisi) terhadap kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Stella Maris Makasar Tahun 2013. Jenis penelitian adalah explanatory research. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di unit rawat inap RS. Stella Maris Makassar dengan jumlah 130 orang. Pengambilan sampel dengan cara proposional random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 57 orang. Hasil penelitian dengan uji Regresi linier menunjukkan bahwa ada pengaruh Prestasi, Pengakuan, Tanggung Jawab, Pengembangan, Gaji, Kondisi kerja, Hubungan antar pribadi, Supervisi dengan Kinerja Perawat, dari sepuluh variabel motivasi yang paling besar memberikan pengaruhnya dengan kinerja perawat yaitu pekerjaan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi dan kinerja.

Penelitian yang dilakukan Putu Eka Viska Putri (2016) bertujuan untuk menguji pengaruh *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh pegawai bagian perlengkapan baik yang berstatus tetap maupun kontrak. Sampel yang digunakan sebanyak 52 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala *likert 5 point* untuk mengukur 8 indikator dari variabel *self efficacy*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap maupun kontrak. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama yaitu *Self efficacy* dan Motivasi.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut Sapto Haryoko dalam Iskandar (2008: 54) menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam kerangka konseptual akan tergambaran pola pemikiran peneliti dalam menangkap beberapa teori yang dikumpulkan sampai studi empiris yang didapatkan. Penelitian ini diharapkan mampu menguraikan hubungan yang terjadi pada setiap variabel yang dijadikan landasan oleh peneliti dalam penelitiannya. Kerangka konseptual dalam penelitian bertujuan mempermudah dalam menguraikan dan menganalisis secara sistematis pokok permasalahan yang ada. Dalam penelitian ini menjadikan *self efficacy* (X1), motivasi (X2), dan OCB (X3) sebagai variabel bebas dengan asumsi bahwa ketiga variabel ini memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y).

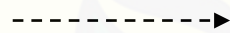
Variabel yang dipilih untuk diteliti oleh peneliti didapatkan berdasarkan fenomena yang muncul dari objek penelitian, sebagaimana dijelaskan pada latar belakang. Kemudian didapat pula dari studi empiris dengan fenomena dan karakter karyawan objek penelitian yang tidak jauh beda dengan objek penelitian yang akan dilakukan pada objek RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo. Sehingga berdasarkan studi teori dan empiris peneliti memaparkan setiap hubungan variabel dalam bentuk gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

: pengaruh secara parsial



: pengaruh secara simultan

X

: Variabel Bebas (*Independent*)

Y

: Variabel Terikat (*Dependent*)**2.4. Hipotesis**

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan bahwa hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja

Self efficacy merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatasi suatu situasi tertentu yang nantinya akan berpengaruh pada kinerjanya. Tanpa adanya *self efficacy* yang baik maka kinerja yang dimiliki karyawan kurang optimal dan akan menurun. Hal ini ditunjang oleh pernyataan Bandura (2006), bahwa pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh terhadap usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja. Penelitian ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh

Indah (2015) yang menemukan bahwa variabel *self efficacy*, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 = *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja perawat pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo

b. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan individu agar mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan selalu bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan akan selalu berusaha menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik dan dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Menurut Akmal Umar (2015) yang menjelaskan bahwa kinerja seseorang tergantung pada motivasi seseorang untuk pekerjaan yang harus dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, tingkat yang lebih tinggi dari kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, lebih rendah pula tingkat kinerjanya. Menurut La Ode (2013) variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

H2 = Motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo

c. Pengaruh OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap kinerja

OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah perilaku suka rela yang dilakukan oleh seseorang dalam pekerjaannya yang tujuannya memberikan manfaat yang positif bagi organisasi dan individu tersebut tanpa memperhitungkan *reward* yang akan diterima. Ehrhart (2004; dalam Khalid & Ali, 2005) mengemukakan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) sebagai perilaku yang mempertinggi nilai dan pemeliharaan sosial serta lingkungan psikologi dan mendukung hasil pekerjaan. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) berpengaruh terhadap kinerja direkomendasikan oleh Zirgham (2009) bahwa meningkatkan kinerja karyawan dan untuk mencapai kesejahteraan suatu organisasi atau perusahaan dengan membuat kinerja yang semakin lebih baik. Hasil

penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Puji (2010), yang mengatakan bahwa OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H3 = OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) berpengaruh terhadap kinerja perawat pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian penjelasan (*Explanatory Research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono,2010:13).

3.2 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Kuncono (2007:38) Populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian atau populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh perawat baru di RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo yang berjumlah 52 orang.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono,2016:118). Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh atau metode sensus, dimana populasi jumlahnya kurang dari 100. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono,2013:96). Berdasarkan jumlah populasi yang dimiliki oleh RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo sebanyak 52 orang, maka sampel yang diambil adalah seluruh perawat baru yang bekerja pada tahun 2016-2017.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data merupakan sumber informasi yang menjadi pokok untuk mengetahui hal-hal yang ingin diteliti (Bungin, 2013). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner, diterjemahkan ke dalam angka dengan menggunakan pengukuran *skala likert*. Angka-angka hasil dari penerjemahan ini kemudian diolah menggunakan perhitungan statistik.

3.3.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini :

a. Data Primer

Data diperoleh dari penyebaran kuesioner pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo.

b. Data sekunder

Data yang digunakan sebagai pendukung data primer, berasal dari jurnal (teori), skripsi (penelitian terdahulu), internet (profil instansi), dan studi pustaka (teori) yang terkait dengan penelitian ini.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan “pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. (Bungin, 2013:130) Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner. Tujuan penggunaan kuesioner adalah untuk mencapai jawaban responden yang bersifat objektif dan mencerminkan karyawan yang sesungguhnya suatu permasalahan penelitian.

3.5. Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua yaitu: variabel independen dan variabel dependen

a. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *self efficacy* (X1), motivasi (X2), dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) (X3).

b. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja (Y)

3.6. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang ada atau digunakan dalam penelitian. Guna memberikan pemahaman terhadap variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian, maka masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Independen, terdiri dari:

a. *Self Efficacy* (X1)

Self efficacy merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatasi suatu situasi tertentu yang nantinya akan berpengaruh pada kinerjanya.

Menurut Bandura (2006:197) indikator-indikator dari *self efficacy* adalah sebagai berikut :

a. *Be active – select best opportunity*

menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda – nunda pekerjaan yang harus dilakukan

b. *Manage the situation – avoid or neutralize obstacles*

Pandai mengatur waktu dan menepati jadwal/ kegiatan yang telah ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan.

c. *Set goal – establish standarts*

Sering menetapkan standar–standar pekerjaan yang harus diutamakan terlebih dahulu.

d. Plan, prepare, practice

Berusaha merencanakan, mempersiapkan, dan melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

e. Try hard preserve

Selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

f. Creatively solve problem

Memberikan saran/pendapat untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi.

g. Learn from setback

Belajar dari masa lalu baik dari pengalaman sendiri maupun pengalaman orang lain.

h. Visualize Succes

Sering memotivasi diri sendiri untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

i. Limit stress

Tidak mudah terserang stress, ketika mendapatkan banyak pekerjaan.

b. Motivasi (X2)

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan individu agar mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Adapun indikator-indikator dari motivasi adalah sebagai berikut :

1. Fisologis atau Kebutuhan Fisik

Bekerja untuk memenuhi kebutuhan makan, minum, pakaian dan tempat tinggal.

2. Keamanan

Memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari ancaman yang membahayakan.

3. Sosial

Rasa senang, karena dapat diterima dengan baik oleh sesama rekan kerjanya.

4. Penghargaan

Pimpinan memberikan pujian dan *reward* apabila melakukan pekerjaan dengan sangat baik.

5. Aktualisasi diri

Menyukai pekerjaan yang menantang yang dapat meningkatkan kinerjanya.

c. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) (X3)

OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah perilaku suka rela yang dilakukan oleh seseorang dalam pekerjaannya yang tujuannya memberikan manfaat yang positif bagi organisasi dan individu tersebut tanpa memperhitungkan reward yang akan diterima.

Menurut Organ et al. 1998 (dalam Purnamie, 2014), menyatakan bahwa ada 5 (lima indikator dari OCB), yaitu:

1. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya, seperti: bertukar pikiran kesesama rekan kerjanya.

2. *Altruism*

Perilaku tolong menolong sesama rekan kerjanya yang mengalami kesulitan.

3. *Civic Virtue*

Tidak mengeluh dengan beban kerja yang melebihi pekerjaan yang seharusnya, demi meningkatkan kualitas pekerjaan yang ditekuni.

4. *Conscientiousness*

Melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi, seperti mematuhi peraturan di organisasi.

5. *Sportmanship*

Menunjukkan perilaku toleransi terhadap perbedaan yang ada ditempat kerja.

2. Variabel Independen

a. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil pekerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan (*job standard*).

Menurut Wilson (2012:233), indikator penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1) Jumlah Pekerjaan

Hasil atau jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2) Kualitas pekerjaan

Mengerjakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat membuat kualitas pekerjaan juga baik.

3) Ketepatan Waktu

Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat pada waktunya.

4) Kehadiran

Bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.

5) Kemampuan kerja sama

Memiliki kemampuan bekerja sama dalam tim.

3.7. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga lebih akurat, efisien, dan komunikatif. Penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010:131-132).

Pada penelitian ini, variabel X1 (*self efficacy*), X2 (motivasi), X3 (OCB), dan Y (kinerja) diukur dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala likert. Melalui skala likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian dijadikan acuan untuk menyusun poin-poin instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Rentang skor skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4: Setuju (S)
- c. Skor 3 : Cukup Setuju (CS)
- d. Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Siregar (2013:46) bahwa uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan atau pernyataan dengan total skor pengaman (Arikunto,2006;255). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Pearson Product Moment* dengan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Pengambilan keputusan ini didasarkan pada hasil pengujian data yang valid apabila nilai korelasi dengan metode *Pearson Product Moment* (r hitung) > r tabel.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

- | | |
|---|----------------------|
| r | = Koefisien korelasi |
| n | = jumlah sampel |
| X | = Skor tiap butir |
| Y | = Skor Total |

Pengambilan keputusan dengan cara pengujian nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} :

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka alat ukur tersebut dinyatakan valid
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut adalah tidak valid

Suatu variabel dikatakan valid apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi $< 0,05$ dan suatu variabel dikatakan tidak valid apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi $> 0,05$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Priyatno, 2010:97). Dengan kata lain uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan seberapa besar suatu pengukuran yang telah dilakukan dapat memberikan hasil yang konsisten dan stabil bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Yakni suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. *Alpha* :yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

- α = Koefesien *Cronbach Alpha*
 X = Jumlah butir pernyataan
 r = Rata-rata korelasi diantara butir-butir pernyataan

3.8.2. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data sebaiknya dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak sebelum data diolah berdasarkan model penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam suatu penelitian adalah data yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas data dilihat dengan *kolmogrow-smirnow test* dengan erajat keyakinan α sebesar 5%. Uji dilakukan dengan ketentuan jika secara individual masing-masing variabel memenuhi

asumsi normalitas maka secara simultan variabel-variabel tersebut bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Priyatno,2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrow-smirnow test* sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,005$ maka data tersebut berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan $< 0,005$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan dimasa yang akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*). Perbedaan penerapan metode ini hanya terletak pada jumlah variabel pada jumlah variabel bebas yang digunakan. Perbedaan penerapan metode ini hanya terletak pada jumlah variabel bebas yang digunakan. Penerapan metode regresi linier berganda jumlah variabel bebas yang digunakan lebih dari satu yang mempengaruhi satu variabel tak bebas (Siregar,2013:301).

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh antar variabel *self efficacy*, motivasi, dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap kinerja perawat baru di RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	: Variabel terikat
a, b ₁ , b ₂ , b ₃	: Konstanta
X ₁	: Variabel bebas pertama (<i>self efficacy</i>)
X ₂	: Variabel bebas kedua (motivasi)
X ₃	: Variabel bebas ketiga (OCB)
e	: Variabel pengganggu

3.8.4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika dan telah memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), yakni tidak terdapat multikolinearitas, dan tidak terdapat heteroskedastisitas

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Multikolinearitas

Menurut Sujarweni (dalam Trikurniawan, 2016:60), uji multikolinearitas ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila nilai $VIF > 10$, maka terjadi multikolinearitas
- b. Apabila nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas

Bila pada model regresi terjadi multikolinearitas maka tindakan yang perlu dilakukan peneliti adalah menambahkan atau menggantikan variabel baru. Selain itu, salah satu alternatif untuk mengatasi masalah multikolinearitas adalah dengan cara transformasi variabel dalam bentuk logaritma natural.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sujarweni (dalam Trikurniawan, 2016:60), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar scatterplot. Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Bila pada model regresi terjadi heteroskedastisitas, maka tindakan yang dilakukan peneliti untuk mengatasi masalah heteroskedastisitas adalah dengan cara mentransformasikan data menjadi bentuk logaritma.

3.8.5. Uji Hipotesis

a. Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikan pengaruh variabel X_1, X_2 , dan X_3 secara simultan terhadap variabel Y, dengan menggunakan tingkat signifikan (α) sebesar 0,05. Formulasi hipotesis pada uji F, adalah sebagai berikut:

a) $H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$

Apabila H_0 diterima dan H_1 ditolak, maka tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1, X_2 , dan X_3) terhadap variabel terikat (Y)

b) $H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$

Apabila H_0 ditolak dan H_1 diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1, X_2 , dan X_3) terhadap variabel terikat (Y)

b. Uji t (parsial)

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji t. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 5% (0,05) sehingga apabila tingkat signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti terjadi pengaruh yang signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependennya, sedangkan apabila tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependennya (Ghozali, 2011:66).

Rumus untuk uji t yaitu:

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

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b = koefisiensi regresi

Sb = standard error dari koefisien korelasi

1) $H_0 : b_i = 0, i = 1,2,3$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

2) $H_a : b_i \neq 0, i = 1,2,3$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

3) Level of significance 5%

c. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Persamaan regresi linier berganda akan semakin baik jika nilai koefisien determinasi (R^2) semakin besar (semakin mendekati 1 dan cenderung meningkatkan nilainya sejalan dengan peningkatan variabel independen). Dalam tabel ANOVA, nilai koefisien determinasi dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{SSR}{TSS}$$

Keterangan :

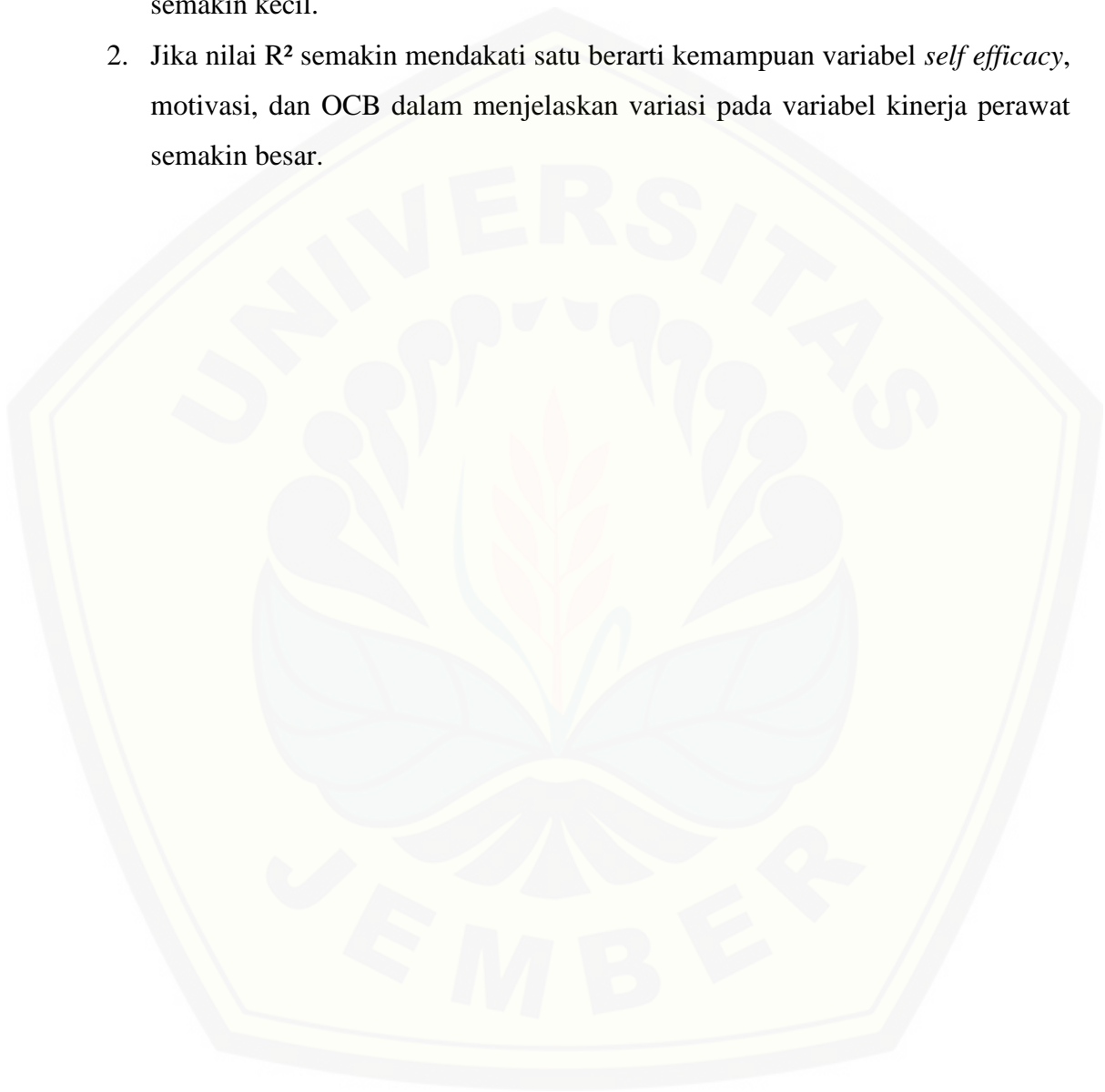
R^2 : Koefisiensi determinasi

SSR : Keragaman regresi

TSS : Keragaman total

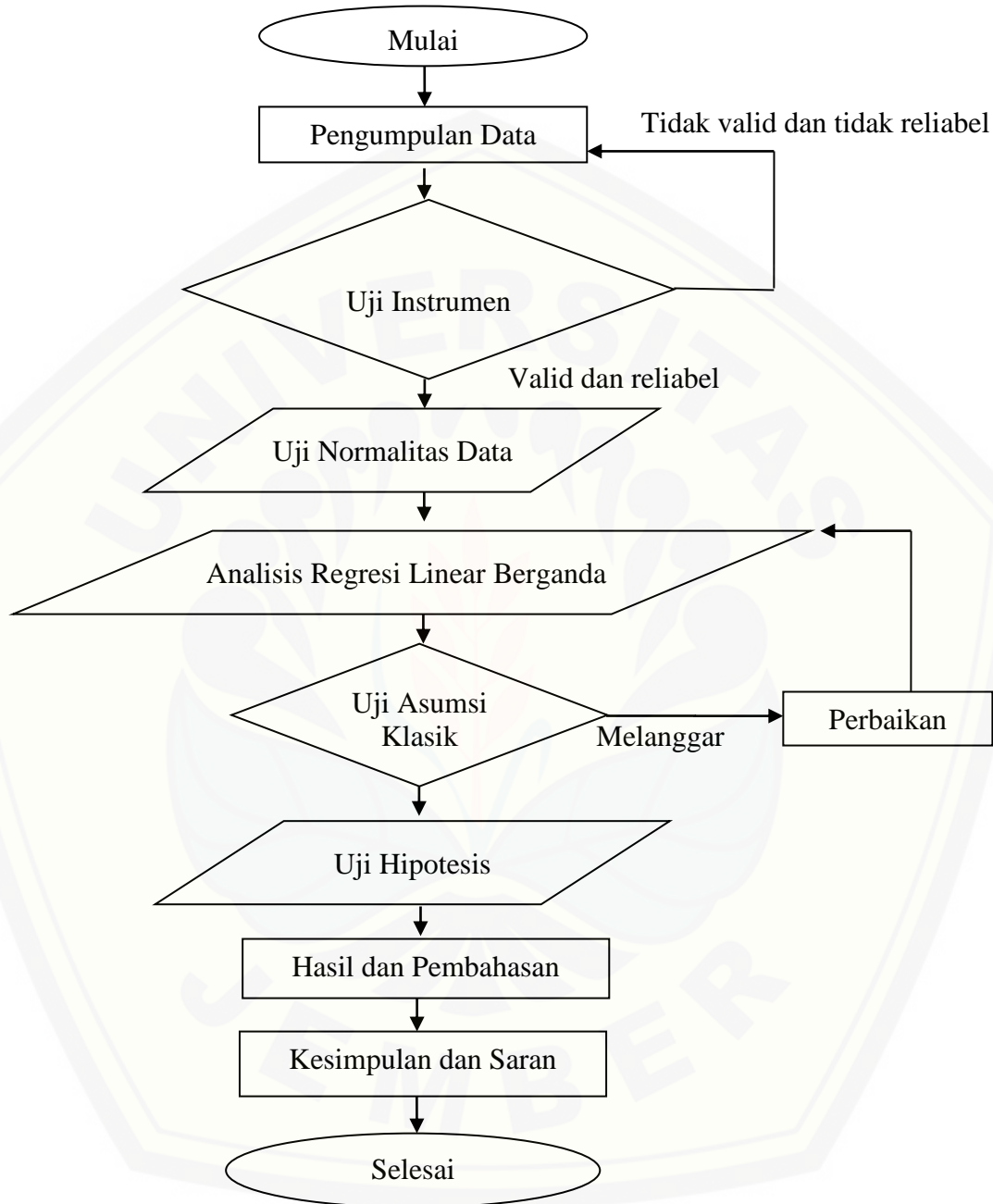
Pengambilan keputusan :

1. Jika nilai R^2 semakin mendekati nol berarti kemampuan variabel *self efficacy*, motivasi, dan OCB dalam menjelaskan variasi pada variabel kinerja perawat semakin kecil.
2. Jika nilai R^2 semakin mendekati satu berarti kemampuan variabel *self efficacy*, motivasi, dan OCB dalam menjelaskan variasi pada variabel kinerja perawat semakin besar.



3.9. Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3.2. Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

a. Start

Merupakan tahap awal untuk mempersiapkan materi sebelum melakukan penelitian.

b. Pengumpulan Data

Merupakan tahap pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebar kuisisioner pada responden.

c. Uji Instrumen

Merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui kevalidan dari penyebaran kuisisioner dan untuk mengetahui konsisten hasil skal pengukuran. Jika hasil tidak valid, maka perlu dilakukan perbaikan ulang.

d. Uji Normalitas data

Untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

e. Analisis Linier Berganda

Merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui penguatuh antara variabel bebas dengan variabel bebas dengan variabel terikat.

f. Uji Asumsi Klasik

Uji klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

g. Uji Hipotesis

Merupakan uji yang digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

h. Pembahasan dan hasil

Merupakan penjelasan hasil dari penelitian sesuai dengan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan.

i. Kesimpulan dan saran

Merupakan proses penarikan kesimpulan dari hasil pembahasan berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan memberikan saran sesuai dengan hasil penelitian.

j. Stop

Merupakan hasil akhir dalam penelitian yang dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengujian dan analisis statistik dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut :

- a. *Self Efficacy*(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo. Artinya semakin tinggi pengaruh *self efficacy* yang dimiliki perawat maka akan meningkatkan kinerja perawat (Y).
- b. Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo. Artinya semakin tinggi pengaruh motivasi yang ada di instansi akan meningkatkan kinerja perawat (Y).
- c. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo. Artinya semakin tinggi pengaruh OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) yang ada di instansi akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).
- d. *Self efficacy* (X1), motivasi (X2), dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja perawat RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat saran sebagai berikut :

- a. Bagi RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo

Perlu adanya program kegiatan atau pelatihan bagi para perawat untuk memberikan edukasi yang dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keyakinan terhadap dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Memberikan motivasi kepada perawat salah satunya dengan *reward* sesuai

dengan kinerjanya sehingga perawat dapat termotivasi dengan baik dikarenakan mereka dapat dukungan yang baik atas pekerjaan yang mereka lakukan secara optimal. Dan sebaiknya pihak rumah sakit harus benar-benar memastikan bahwa semua perawat sudah menerapkan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dengan baik sehingga dapat menciptakan kerja sama yang baik antar perawat, dengan cara perilaku saling tolong menolong antar sesama rekan kerja, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja.

b. Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang lebih mempengaruhi kinerja perawat. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang lebih kompleks yang dapat mempengaruhi kinerja perawat demi menyempurnakan hasil penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambah sampel dengan melakukan penelitian di instansi lainnya. Hal tersebut untuk memperoleh hasil yang berbeda sehingga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal Umar. (2015). The Effect of Motivation and Career Development Against Employees' Performance and Job Satisfaction of the Governor Office South Sulawesi Province, Indonesia. *International Journal of Management Sciences Vol. 5, No. 9*.
- Anggara, A. B. (2015). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Best Finance Indonesia Kabupaten Jember. *Skripsi, 1-85*.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bandura, Albert. (2006). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness : handbook of organization behavior. *Oxford*. UK: Blackwell.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bungin, M. Burhan. (2013). *Metodologi Sosial dan Ekonomi*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Damayanti, K. 2008. Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Jember. *Skripsi*. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jember.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Khalid S & Ali H. 2005. The Effect of Organizational Citizenship Behavior on Withdrawal Behavior : A Malaysian Study. *International Journal of Management and Entrepreneurship*, 1 (1) : 30-40, 2005
- Lestari, I. 2015. Pengaruh *Self efficacy* dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap Kinerja pegawai dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kejaksanaan Negeri Jember. *Jurnal*. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jember.
- Makta, La Ode. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Unit Rawat Inap Stella Maris Makassar. *Jurnal*. Fakultas Kesehatan Masyarakat, UNHAS, Makassar.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Maryati, Ika. 2008. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Keyakinan Diri (Self Efficacy) dengan Kreatifitas pada Siswa Akselerasi*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mukhid, A. (2009). *Self-Efficacy*. Perspektif Teori Kognitif Sosial dan Implikasinya terhadap Pendidikan, 1-17.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S.B., Lee, J.Y., dan Podsakoff, N.P. 2003. Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88.

- Paula, W. A., & Salamah, W. (2003). Teori personality: Self Efficacy. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3, 1-12.
- Priyatno, D. 2010. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rahayu, S. 2010. Pengaruh PSM (*Public Service Motivation*), OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Jember. *Skripsi*. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jember.
- Robbins & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Romita Khurana. (2014). Key Antecedents of Organizational Citizenship Behavior: A Study of Axis Bank. *The International Journal Of Business & Management*. Vol. 2, Issue 5.
- Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana
- Suarli, & Bahtiar. (2010). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung. Alfabeta
- Thimothy A. Judge. (2007). Self-Efficacy and Work-Related Performance: The Integral Role of Individual Differences. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 92, No. 1, 107–127.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Trikurniawan, D.A 2016. Pengaruh Program Pelatihan, Pengembangan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jember. *Skripsi*. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas.
- Triyanto, Agus. 2009. Organizational Citizenship Behavior dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*. Vol. 7. No 4. Universitas Kristen Marantha.
- Viska Putri, P.E. 2016. Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
- Zirgham, Ullah Bukhori. (2009). Relationship Between Organizational Citizenship Behavior & Counter Productive Work Behavior in the Geographical Context of Pakistan. *International Journal of Management*. Vol. 4, No. 1.
- Zakky I. & Cahyo P., 2008. Tentang Kami – RSUD Waluyo Jati. <http://www.rsud-waluyojati.com>. 18 Juni 2017
- Andi M., 2009. Undang-Undang Republik Indonesia No. 36 Tahun 2009 – Tentang Kesehatan. www.sjdih.depkeu.go.id. 11 Maret 2017

KUESIONER PENELITIAN

Kepada :

Yth. Saudara/i Responden

Di Tempat

Sehubungan dengan saat ini saya menyusun skripsi sebagai syarat dalam menyelesaikan gelar S1 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Dengan penelitian skripsi untuk mengetahui hubungan *self efficacy*, motivasi dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap kinerja perawat RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo. Maka dengan hormat saya meminta kesediaan saudara/i untuk mengisi kuesioner dengan jujur dan sebenarnya, hal ini diharapkan agar nantinya penelitian ini dapat benar – benar bermanfaat untuk bersama.

Informasi yang saudara berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas yakni guna menyelesaikan penelitian ini saja. Sehingga mengenai identitas saudara/i akan dijamin kerahasiaannya.

Demikian saya sampaikan terimakasih atas kesediaan saudara/i dalam mengisi kuesioner ini. Serta mohon maaf apabila terdapat kalimat yang kurang dimengerti dalam penelitian ini.

Hormat saya,

Uus Foni Jamilah

130810201023

KUESIONER

1. Identitas Responden

Nomor Responden : (Diisi oleh peneliti)

Umur :

Lama Bekerja :

Tingkat Pendidikan :

2. Petunjuk Pengisian

a. Pernyataan – pernyataan berikut ini mohon diisi dengan jujur serta sesuai dengan keadaan saat ini.

b. Berilah tanda centang (✓)

Skor 5 : Sangat Setuju (SS)

Skor 4 : Setuju (S)

Skor 3 : Cukup Setuju (CS)

Skor 2 : Tidak Setuju (TS)

Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

KUESIONER**1. Self Efficacy**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus dilakukan					
2.	Saya pandai mengatur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepada saya					
3.	Saya selalu menetapkan pekerjaan mana yang harus didahulukan untuk mencapai pekerjaan yang memuaskan					
4.	Saya selalu mempersiapkan terlebih dahulu sesuatu hal yang dibutuhkan dalam pekerjaan					
5.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang baru diberikan kepada saya					
6.	Saya memberikan saran/pendapat yang diperlukan demi menyempurnakan pekerjaan					
7.	Saya selalu belajar dari pengalaman masa lalu, baik pengalaman diri sendiri maupun orang lain untuk pekerjaan yang lebih baik					
8.	Saya sering memotivasi diri saya untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik					
9.	Saya tidak mudah stres, ketika mendapatkan pekerjaan yang menumpuk					

2. Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga					
2.	Saya mendapatkan fasilitas keamanan berupa jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun yang membuat saya lebih giat bekerja					
3.	Saya merasa senang karena dapat diterima dengan baik oleh rekan kerja saya					
4.	Pimpinan saya selalu memberikan pujian apabila saya melakukan pekerjaan dengan baik					
5.	Saya menyukai pekerjaan yang menantang, sehingga dapat meningkatkan kemampuan					

3. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu membuka diri bagi perawat yang ingin bertukar pikiran					
2.	Saya suka membantu secara suka rela ketika rekan kerja saya mendapatkan kesulitan dalam bekerja					
3.	Saya berusaha untuk tidak mengeluh dengan beban kerja yang melebihi pekerjaan yang seharusnya saya lakukan					
4.	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik demi kemajuan instansi tempat					

	saya bekerja					
5.	Saya berusaha untuk bertoleransi terhadap perbedaan yang ada dalam tempat kerja					

4. Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Hasil/ jumlah pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan instansi					
2.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik, sehingga kualitas pekerjaan dapat dikatakan baik					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan					
5.	Saya memiliki kemampuan bekerja sama dalam tim					

Lampiran 2

Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden

Self Efficacy (X1)

5	5	4	5	4	4	4	5	4	40
4	4	4	4	3	4	4	4	3	34
5	5	5	5	5	4	4	4	3	40
5	4	5	5	5	5	5	5	3	42
4	4	4	4	4	4	4	5	2	35
5	3	5	5	4	4	5	4	3	38
5	4	4	4	4	4	4	4	3	36
5	5	5	4	4	4	5	5	4	41
4	4	5	5	5	4	4	5	3	39
4	3	4	4	4	5	4	4	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	4	4	5	4	4	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
5	4	5	5	5	4	5	4	4	41
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
5	4	4	4	3	4	5	4	3	36
4	4	4	4	4	4	4	5	3	36
4	5	4	3	5	4	3	5	4	37
5	4	4	5	4	5	4	4	3	38
5	5	5	5	5	5	5	5	3	43
5	4	3	3	3	4	4	4	2	32
4	2	3	3	3	4	3	4	3	29
4	3	3	3	4	3	4	3	3	30
4	4	4	5	4	4	5	4	3	37
5	4	4	4	5	4	5	4	3	38
5	5	4	4	4	4	3	3	2	34
4	3	4	4	4	4	4	3	3	33
4	4	4	5	5	4	5	4	4	39

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	35
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	39
5	4	4	4	2	3	4	3	2	2	31
5	5	5	5	4	4	5	4	2	2	39
4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	38
5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	38
5	4	4	5	4	4	5	4	2	2	37
5	4	4	5	4	4	5	4	2	2	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	38
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	41
5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	41
5	4	4	3	4	4	5	4	3	3	36
4	3	5	4	3	4	5	4	3	3	35

Motivasi (X2)

3	4	5	5	5	22
4	4	4	4	4	20
5	3	5	4	4	21
5	4	5	3	4	21
5	2	4	4	4	19
3	2	5	4	3	17
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22
4	4	4	5	4	21
3	4	4	3	3	17
4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	5	24
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	5	21
5	4	4	4	4	21
4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	3	5	4	4	21
5	4	4	4	4	21
4	5	5	5	4	23

5	4	5	4	4	22
5	4	5	4	4	22
4	3	5	4	4	20
4	5	4	3	4	20
4	5	5	3	3	20
5	3	3	3	2	16
5	2	4	4	3	18
4	2	4	2	4	16
4	2	4	2	3	15
5	5	4	4	4	22
5	3	5	2	3	18
3	3	3	3	3	15
3	3	4	3	2	15
5	2	5	4	3	19
4	2	4	4	4	18
3	3	5	2	3	16
4	4	4	4	4	20
2	2	5	3	4	16
5	2	5	4	5	21
3	2	3	2	4	14
4	3	4	4	3	18
4	3	4	3	3	17
4	4	4	3	4	19
4	3	4	3	4	18
4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	3	4	3	4	18
5	4	5	4	4	22
4	4	5	4	5	22
4	4	5	4	5	22
5	3	4	3	4	19

OCB (Organizational Citizenship Behavior) (X3)

5	2	4	5	5	21
4	4	4	4	4	20
4	1	4	4	4	17
4	2	5	5	4	20
4	4	4	4	3	19
5	3	4	4	4	20
4	2	4	4	4	18
3	3	4	5	4	19
4	2	5	5	4	20
4	4	4	4	4	20
4	1	4	4	4	17
5	2	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15
4	2	4	4	4	18
4	2	4	4	4	18
4	4	4	4	4	20
4	2	4	4	4	18
4	3	4	4	4	19
5	4	3	4	4	20
4	3	4	4	4	19
5	4	4	5	4	22
4	1	4	4	4	17
4	2	4	4	4	18
4	4	4	4	3	19
3	2	3	5	3	16
4	4	4	4	4	20
4	2	4	4	4	18
3	3	4	4	4	18
4	2	3	3	3	15
3	3	3	3	4	16
4	2	4	5	4	19
5	3	4	5	5	22
3	2	3	3	3	14
2	3	3	3	3	14
4	4	4	4	4	20
4	2	4	4	4	18
4	3	4	4	4	19
4	1	4	4	4	17

5	4	4	5	3	21
4	2	4	5	3	18
4	2	2	3	4	15
4	3	5	5	4	21
4	3	3	4	4	18
4	3	3	3	4	17
4	3	3	5	4	19
4	2	3	3	4	16
4	4	4	4	4	20
4	2	3	4	4	17
4	4	4	5	5	22
4	2	4	4	5	19
4	2	4	4	5	19
5	3	4	5	4	21

Kinerja (Y)

4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21
4	5	5	3	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	3	5	5	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20
4	3	5	4	5	21
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19
4	4	4	5	4	21
4	5	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20

4	4	5	4	3	20
4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	2	4	15
3	4	3	3	4	17
5	5	4	4	5	23
4	4	4	5	4	21
3	3	4	4	4	18
4	3	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	5	20
4	4	5	4	5	22
5	4	2	3	2	16
5	4	4	5	4	22
4	4	4	5	4	21
5	4	4	5	4	22
4	4	4	5	4	21
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
5	4	4	5	5	23
5	4	4	5	4	22
5	5	4	5	5	24
4	4	5	5	4	22

Lampiran 2**Deskripsi Karakteristik Responden****Usia**

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	21	13	25
2.	22	10	19,2
3.	23	15	28,9
4.	24	12	23
5.	25	2	3,9
Jumlah		52	100

Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Laki-laki	21	40,4
2	Perempuan	31	59,6
Jumlah		52	100

Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (bulan)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	<3	26	50
2	3-9	21	40,4
3	>9	5	9,6
Jumlah		52	100

Lampiran 4**Deskripsi Jawaban Responden****Jawaban Responden Terhadap Variabel *Self Efficacy***

Item	Frekuensi										Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X _{1.1}	0	0	0	0	1	1,9	25	48,1	26	50	52
X _{1.2}	0	0	1	1,9	7	13,5	36	69,3	9	17,4	52
X _{1.3}	0	0	0	0	4	7,7	36	69,3	12	23,1	52
X _{1.4}	0	0	0	0	7	13,5	27	51,9	18	34,7	52
X _{1.5}	0	0	1	1,9	7	13,5	34	65,4	10	19,3	52
X _{1.6}	0	0	0	0	4	7,7	40	76,9	8	15,4	52
X _{1.7}	0	0	0	0	4	7,7	29	55,7	19	36,6	52
X _{1.8}	0	0	0	0	5	9,7	34	65,4	13	25	52
X _{1.9}	0	0	7	13,5	24	46,2	21	40,4	0	0	52
Rata-rata	0	0	1	1,9	7	13,4	31,3	60,2	12,7	24,6	52

Jawaban Responden Terhadap Variabel *Motivasi*

Item	Frekuensi										Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X _{2.1}	0	0	1	1,9	8	15,4	26	50	17	32,7	52
X _{2.2}	0	0	10	19,3	16	30,8	21	40,4	5	9,7	52
X _{2.3}	0	0	0	0	4	7,7	29	55,8	19	36,6	52
X _{2.4}	0	0	5	9,7	14	26,9	29	55,8	4	7,7	52
X _{2.5}	0	0	2	3,9	12	23,1	32	61,6	6	11,6	52
Rata-rata	0	0	3,6	6,9	10,8	20,7	27,4	52,7	10,2	19,6	52

Jawaban Responden Terhadap Variabel OCB (Organizational Citizenship Behavior)

Item	Frekuensi										Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X _{3.1}	0	0	1	1,9	6	11,6	37	71,2	8	15,4	52
X _{3.2}	4	7,7	21	40,4	15	28,9	12	23,1	0	0	52
X _{3.3}	0	0	1	1,9	11	21,2	38	73,1	2	3,9	52
X _{3.4}	0	0	0	0	8	15,4	30	57,7	14	26,9	52
X _{3.5}	0	0	0	0	8	15,4	40	76,9	4	7,7	52
Rata-rata	0,8	1,54	4,6	8,84	9,6	18,5	31,4	60,4	5,6	10,7	52

Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja

Item	Frekuensi										Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
Y ₁	0	0	0	0	4	7,7	39	75	9	17,4	52
Y ₂	0	0	0	0	5	9,7	41	78,9	6	11,6	52
Y ₃	0	0	1	1,9	6	11,6	37	71,2	8	15,4	52
Y ₄	0	0	1	1,9	9	17,4	26	50	16	30,8	52
Y ₅	0	0	1	1,9	3	5,8	35	67,4	13	25	52
Rata-rata	0	0	0,6	1,1	5,4	10,4	35,6	68,5	10,4	20,04	52

Lampiran 5

Uji Hasil Instrumen

Output Uji Validitas

a. Self Efficacy (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.462**	.414**	.256	.086	.232	.491**	.136	-.172	.514**
	Sig. (2-tailed)		.001	.002	.067	.546	.097	.000	.337	.222	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	.462**	1	.407**	.329*	.342*	.196	.205	.382*	.138	.644**
	Sig. (2-tailed)	.001		.003	.017	.013	.163	.145	.005	.330	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.3	Pearson Correlation	.414**	.407**	1	.563*	.389*	.334*	.568**	.367*	.107	.758**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003		.000	.004	.016	.000	.008	.451	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.4	Pearson Correlation	.256	.329*	.563**	1	.403*	.378*	.510**	.118	-.032	.658**
	Sig. (2-tailed)	.067	.017	.000		.003	.006	.000	.403	.820	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.5	Pearson Correlation	.086	.342*	.389**	.403*	1	.442*	.185	.365*	.302*	.660**
	Sig. (2-tailed)	.546	.013	.004	.003		.001	.190	.008	.029	.000

X1.6	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	Pearson Correlation	.232	.196	.334*	.378*	.442*	1	.319*	.385*	.120	.604**
	Sig. (2-tailed)	.097	.163	.016	.006	.001		.021	.005	.397	.000
X1.7	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	Pearson Correlation	.491**	.205	.568**	.510*	.185	.319*	1	.198	-.047	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000	.145	.000	.000	.190	.021		.160	.741	.000
X1.8	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	Pearson Correlation	.136	.382**	.367**	.118	.365*	.385*	.198	1	.351*	.605**
	Sig. (2-tailed)	.337	.005	.008	.403	.008	.005	.160		.011	.000
X1.9	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	Pearson Correlation	-.172	.138	.107	-.032	.302*	.120	-.047	.351*	1	.353*
	Sig. (2-tailed)	.222	.330	.451	.820	.029	.397	.741	.011		.010
X1	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	Pearson Correlation	.514**	.644**	.758**	.658*	.660*	.604*	.624**	.605*	.353*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

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

b. Motivasi (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.165	.202	.274*	.172	.564**
	Sig. (2-tailed)		.243	.150	.050	.222	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.2	Pearson Correlation	.165	1	.104	.364**	.282*	.656**
	Sig. (2-tailed)	.243		.461	.008	.042	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.3	Pearson Correlation	.202	.104	1	.285*	.325*	.539**
	Sig. (2-tailed)	.150	.461		.041	.019	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.4	Pearson Correlation	.274*	.364**	.285*	1	.487**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.050	.008	.041		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.5	Pearson Correlation	.172	.282*	.325*	.487**	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.222	.042	.019	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2	Pearson Correlation	.564**	.656**	.539**	.756**	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

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

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

c. OCB (Organizational Citizenship Behavior) (X3)

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.107	.289*	.408**	.382**	.668**
	Sig. (2-tailed)		.449	.038	.003	.005	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X3.2	Pearson Correlation	.107	1	.015	.097	-.095	.511**
	Sig. (2-tailed)	.449		.916	.492	.505	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X3.3	Pearson Correlation	.289*	.015	1	.598**	.275*	.651**
	Sig. (2-tailed)	.038	.916		.000	.049	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X3.4	Pearson Correlation	.408**	.097	.598**	1	.261	.737**
	Sig. (2-tailed)	.003	.492	.000		.061	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X3.5	Pearson Correlation	.382**	-.095	.275*	.261	1	.498**
	Sig. (2-tailed)	.005	.505	.049	.061		.000
	N	52	52	52	52	52	52
X3	Pearson Correlation	.668**	.511**	.651**	.737**	.498**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

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

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

d. Kinerja (Y)

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.589**	.200	.504**	.211	.667**
	Sig. (2-tailed)		.000	.155	.000	.134	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y2	Pearson Correlation	.589**	1	.427**	.334*	.477**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.016	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y3	Pearson Correlation	.200	.427**	1	.353*	.544**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.155	.002		.010	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y4	Pearson Correlation	.504**	.334*	.353*	1	.313*	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.010		.024	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y5	Pearson Correlation	.211	.477**	.544**	.313*	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.134	.000	.000	.024		.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y	Pearson Correlation	.667**	.742**	.712**	.744**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

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

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

Lampiran 6

Output Uji Reliabilitas

Self Efficacy (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	10

Motivasi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	6

OCB (Organizational Citizenship Behavior) (X3)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	6

Kinerja (Y)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	6

Lampiran 7

Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.17729644
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.776
Asymp. Sig. (2-tailed)		.583

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 8

Output Uji Regresi Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.662	1.214

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.236	2.056		.115	.909
	X1	.277	.072	.426	3.850	.000
	X2	.275	.091	.316	3.027	.004
	X3	.253	.104	.239	2.437	.019

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 9

Output Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

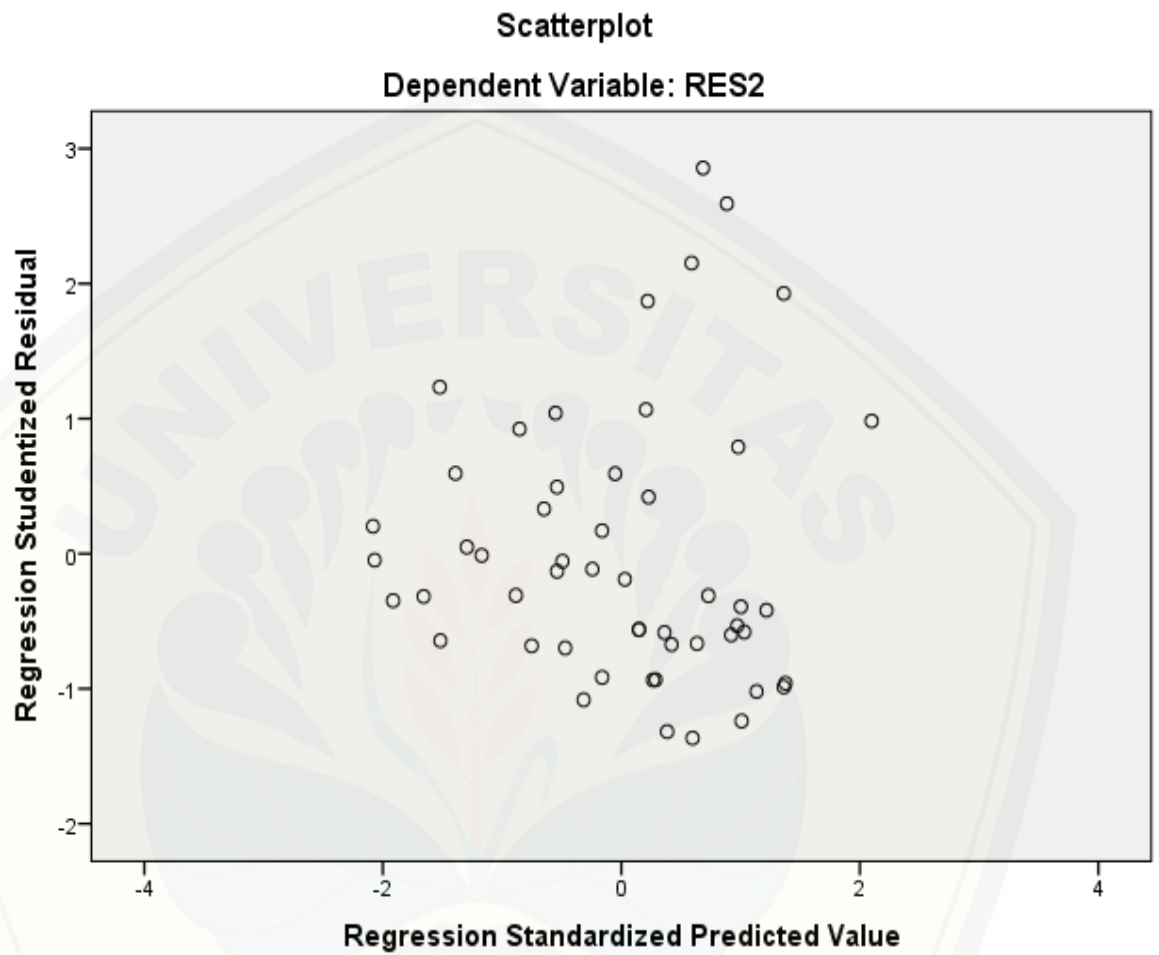
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.541	1.848
	X2	.607	1.647
	X3	.687	1.456

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 10

Output Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 11

Hipotesis

Output Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.370	3	50.457	34.262	.000 ^b
	Residual	70.687	48	1.473		
	Total	222.058	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Output Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.236	2.056		.115	.909
	X1	.277	.072	.426	3.850	.000
	X2	.275	.091	.316	3.027	.004
	X3	.253	.104	.239	2.437	.019

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 12 :

r Tabel

df=(N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655

t Tabel

df	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah						
	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah						
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
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

F Tabel ($\alpha = 5\%$)

df1	df2								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241
2	18.51	19	19.16	19.25	19.3	19.33	19.35	19.3	19.38
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.1
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.5	3.44	3.39
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18
10	4.96	4.1	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.2	3.09	3.01	2.95	2.9
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3	2.91	2.85	2.8
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71
14	4.6	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.7	2.65
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.9	2.79	2.71	2.64	2.59
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54
17	4.45	3.59	3.2	2.96	2.81	2.7	2.61	2.55	2.49
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46
19	4.38	3.52	3.13	2.9	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42
20	4.35	3.49	3.1	2.87	2.71	2.6	2.51	2.45	2.39
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37
22	4.3	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.4	2.34
23	4.28	3.42	3.03	2.8	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32
24	4.26	3.4	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.3
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.6	2.49	2.4	2.34	2.28
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25
28	4.2	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24
29	4.18	3.33	2.93	2.7	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21
31	4.16	3.3	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.2
32	4.15	3.29	2.9	2.67	2.51	2.4	2.31	2.24	2.19
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.5	2.39	2.3	2.23	2.18
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.2	2.14
38	4.1	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12
41	4.08	3.23	2.83	2.6	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.1
45	4.06	3.2	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.1
46	4.05	3.2	2.81	2.57	2.42	2.3	2.22	2.15	2.09
47	4.05	3.2	2.8	2.57	2.41	2.3	2.21	2.14	2.09
48	4.04	3.19	2.8	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08

