

**PENGARUH KEPERIBADIAN, KOMITMEN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)
KARYAWAN DI BPRS ALSALAAM CIBINONG**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

FITRIA NUR FAIZAH

NIM: 17108020076

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2021

**PENGARUH KEPERIBADIAN, KOMITMEN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)
KARYAWAN DI BPRS ALSALAAM CIBINONG**



UIJ
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

FITRIA NUR FAIZAH

NIM: 17108020076

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

Drs. AKHMAD YUSUF KHOIRUDDIN, S.E, M.Si.

NIP: 19661119 199203 1002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2021



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-827/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KEPERIBADIAN, KOMITMEN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) KARYAWAN DI BPRS ALSALAAM CIBINONG

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FITRIA NUR FAIZAH
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020076
Telah diujikan pada : Selasa, 03 Agustus 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 6124ec448b1b9



Penguji I

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
SIGNED

Valid ID: 612431f5bdc22



Penguji II

Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I
SIGNED

Valid ID: 611c6655c1a8a



Yogyakarta, 03 Agustus 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6125c847b83eb



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Fitria Nur Faizah
Kepada
**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**
Di Yogyakarta
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta memperbaiki seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Fitria Nur Faizah

NIM : 17108020076

Judul Skripsi : “Pengaruh Kepribadian, Komitmen Kerja Dan Motivasi Terhadap Organization Citizenship Behaviour (Ocb) Karyawan Di Bprs Alsalaam Cibinong”

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Yogyakarta, 26 Juli 2021

Pembimbing

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E, M.Si.
NIP: 19661119 199203 1002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitria Nur Faizah

NIM : 17108020076

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepribadian, Komitmen Kerja Dan Motivasi Terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) Karyawan Di Bprs Alsalaam Cibinong”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan publikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote*, dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 26 Juli 2021

Penyusun



Fitria Nur Faizah

NIM: 17108020076

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitria Nur Faizah

Nim : 17108020076

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: “Pengaruh Kepribadian, Komitmen Kerja Dan Motivasi Terhadap Organization Citizenship Behaviour (Ocb) Karyawan Di Bprs Alsalaam Cibirong”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 26 Juli 2021

Yang menyatakan



Fitria Nur Faizah
NIM. 17108020076

HALAMAN MOTTO

“Bertambah tua, bukan berarti kehilangan masa muda. Tapi babak baru dari kesempatan dan kekuatan”

“Kesuksesan adalah buah dari usaha-usaha kecil yang diulang hari demi hari”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirobbil'alamin, sujud syukur kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat nikmat dan kasih sayang-Nya telah memberikan kekuatan lahir dan batin serta membekali hidup ini dengan ilmu dan kesehatan. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan, akhirnya "Skripsi" yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan kepada junjungan kita nabi besar, Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini saya persembahkan teruntuk:

Bapak Imam dan Ibu Kartini tercinta, sebagai orang tua yang telah membesarkan dan mendidik saya sehingga saya dapat seperti ini, yang selalu memberikan doa, kasih sayang dan motivasi yang tidak akan ternilai dengan materi.

Teruntuk Adikku Aulia dan Zazkia yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam tawanya.

Teruntuk Saudara-saudaraku yang selalu memberikanku semangat dan dukungan dalam penyusunan karya ini

Teruntuk Wigo Anggoro, yang selalu memberikan dukungan dan motivasi dalam penyusunan karya ini

Teruntuk dini fitrah tetangga kosku yang selalu membantu mengingatkan skripsiku

Teruntuk Zuzu, Ella, Kiki, Anggun dan Meimei yang selalu membantuku setiap aku menghadapi kesusahan

Teruntuk Azzah, Ria dan Retna teman seperjuangan skripsi yang selalu memberikan semangat

Teruntuk teman-teman karibku dan Keluarga besar Perbankan Syariah angkatan 2017, yang selalu mendukung dan membantu menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

*Teruntuk Bapak A. Yusuf Khoiruddin dan Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam yang selalu memberikan bimbingan terbaik.*

*Almamaterku tercinta,
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.*



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	h	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Đad	đ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ža'	ž	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef

ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

مَدْعِدَّة	Ditulis	<i>Muta'addid ah</i>
عَدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbuttah

Semua ta' marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حِكْمَةٌ	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عِلَّةٌ	Ditulis	<i>'illah</i>
كِرْمَةُ الْوَلِيَاءِ	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

ـَـ	Fathah	Ditulis	A
ـِـ	Kasrah	Ditulis	I
ـُـ	Dammah	Ditulis	U
دَعْل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'al a</i>

ذکر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukir a</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazha bu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	<i>A</i>
جاهلٍ	Ditulis	<i>Jahiliyy ah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>A</i>
تَنْزِي	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	<i>I</i>
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	<i>U</i>
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainak um</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لِإِنِّ شَرَكْتُمْ	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
-----------	---------	-----------------

القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>
--------	---------	-----------------

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas nikmat kesempatan, nikmat hidayah dan nikmat karunia-Nya pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada junjungan kita nabi besar, Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat. Setelah melalui proses yang cukup panjang, *Alhamdulillah* atas izin Allah skripsi atau tugas akhir ini dapat diselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

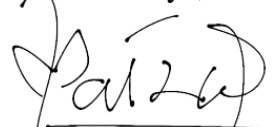
Penelitian ini merupakan tugas akhir pada program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, MA., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah SE., M.Sc., selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.

5. Bapak Drs. A. Yusuf Khoiruddin, SE, M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran, serta memberikan motivasi selama saya menyusun skripsi ini.
6. Seluruh dosen Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah menyampaikan ilmunya kepada penulis selama ini dan semoga ilmu yang diberikan dapat bermanfaat bagi siapa saja nanti, khususnya bagi diri saya.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan BPRS AlSalaam Cibinong yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian dan memberikan bantuan dalam penelitian saya.
8. Keluarga besar penulis yang selalu mengirim doa, motivasi, dukungan, semangat dan kasih sayangnya kepada penulis.
9. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah 2017 dan teman-teman yang sudah mendukung penulis dalam mengerjakan skripsi.
10. Semua yang telah mendukung dan mendoakan yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka semua, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. *Aamiin ya rabbal'alaamiin.*

Yogyakarta, 26 Juli 2021

Hormat Saya,



Fitria Nur Faizah
NIM. 17108020076

DAFTAR ISI

PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	x
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. RUMUSAN MASALAH	6
C. TUJUAN PENELITIAN	7
D. MANFAAT PENELITIAN.....	7
E. SISTEMATIKA PENULISAN	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. LANDASAN TEORI	10
B. TELAAH PUSTAKA.....	27
C. PENGEMBANGAN HIPOTESIS	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
A. JENIS DAN SIFAT PENELITIAN	42
B. DATA DAN SUMBER DATA.....	42
C. METODE PENGUMPULAN DATA	42
D. POPULASI DAN SAMPEL	43
E. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL	44
F. SKALA PENGUKURAN PENELITIAN.....	47
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	52

A.	Analisis Deskriptif Responden.....	52
B.	Hasil Uji Instrument Penelitian.....	54
C.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	61
BAB V PENUTUPAN.....		67
A.	Kesimpulan.....	67
B.	Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....		70
LAMPIRAN.....		75



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Telaah Pustaka	28
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Penelitian.....	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Determinasi.....	59
Tabel 4.11 Hasil Uji F.....	60
Tabel 4.12 Hasil Uji T.....	60
Tabel 4.13 Hasil Kuesioner Variabel Kepribadian	62
Tabel 4.14 Hasil Kuesioner Variabel Komitmen Kerja.....	64
Tabel 4.15 Hasil Kuesioner Variabel Motivasi.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	41
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	57
Gambar 4.2 Hasil Uji Hiterokedastisitas.....	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	i
Lampiran 2 Coding Data.....	vi
Lampiran 3 Uji Statistik.....	ix
Lampiran 4 Wawancara.....	xix
Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian.....	xx



ABSTRAK

kunci keberhasilan organisasi di era globalisasi saat ini adalah sejauh mana karyawan secara sinergis mampu berkontribusi positif, baik dalam perencanaan maupun dalam proses pengimplementasian tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Semua Organisasi yang ingin sukses saat ini, pasti membutuhkan karyawan yang bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka, yang akan memberikan kinerja melampaui kewajiban. Perilaku yang bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka disebut sebagai perilaku di luar peran (*extra-role behavior*), perilaku ini merupakan perilaku yang sangat dihargai ketika dilakukan oleh karyawan, walau tidak terdeskripsi secara formal karena akan meningkatkan efektifitas dan kinerja organisasi.

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh kepribadian, komitmen kerja, dan motivasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) (studi pada BPRS AlSalaam Cibinong). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan BPRS AlSalaam Cibinong. Sedangkan, sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *sampel jenuh*. Data responden dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada masing-masing karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda melalui IBM SPSS *statistic 25*. Penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepribadian, komitmen kerja dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Kata Kunci : Kepribadian, Komitmen Kerja, Motivasi, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

ABSTRACT

The key to organizational success in the current era of globalization is the extent to which employees are able to synergistically contribute positively, both in planning and in the process of implementing duties and responsibilities as company employees to achieve organizational goals. All Organizations that want to be successful today, inevitably need employees who go beyond their general job duties, who will perform beyond their obligations. Behavior that goes beyond their general job duties is referred to as extra-role behavior. This behavior is highly valued when performed by employees, although it is not formally described because it will increase organizational effectiveness and performance.

This study examines the influence of personality, work commitment, and motivation for organizational citizenship behavior (OCB) (study at BPRS AlSalaam Cibinong). The population in this study were all employees of the BPRS AlSalaam Cibinong. Meanwhile, the sample in this study amounted to 30 employees. The method used in sampling is saturated samples. Respondent data in this study were collected through a questionnaire distributed to each employee. The analytical tool used in this study is multiple linear regression test through IBM SPSS statistic 25. This study states that the variables of personality, work commitment and motivation have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB).

Keywords: Personality, Work Commitment, Motivation, Organizational Citizenship behavior (OCB)

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting disebuah perusahaan dikarenakan jika tidak terdapat SDM yang unggul, perusahaan akan menghadapi permasalahan dalam pencapaian tujuan. Sumber daya manusia ialah aset terbesar bagi perusahaan, salah satu kunci kesuksesan dalam pencapaian perusahaan adalah sejauh mana pekerja dapat berkontribusi secara sinergis secara empatik, baik dalam mengatur maupun melaksanakan kewajiban dan tugas sebagai perwakilan organisasi untuk mencapai tujuan hierarkis.

Dinamika bekerja di sebuah perusahaan telah mengalami perubahan yang awalnya karyawan dituntut bekerja secara individu berubah menjadi tim. Efektivitas kinerja dalam sebuah tim ditunjukkan melalui kesanggupan anggotanya dalam melaksanakan tugas tim, namun tidak semua orang sanggup bekerja dalam tim, karena bekerja secara tim membutuhkan kesanggupan untuk terbuka dan jujur dalam berkomunikasi, bekerjasama dengan anggota tim, beradaptasi terhadap perbedaan dan mampu memberi solusi terhadap konflik yang terjadi, dan dapat menyampingkan tujuan pribadi demi tujuan tim.

Sebuah perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja melampaui tugas pada umumnya, dan akan bekerja melebihi kewajiban mereka. Perilaku yang melampaui tugas pekerjaan pada umumnya dikenal

sebagai perilaku peran ekstra (extra role). Perilaku ini dibutuhkan dan dihargai oleh karyawan lain, meskipun tidak dijelaskan secara formal tetapi membantu mengembangkan keefektifitasan dan kinerja organisasi, dikarenakan organisasi tidak mungkin mampu mengantisipasi semua perilaku karyawan hanya dengan mempercayakan kepada job description formal.

Extra role adalah nama lain dari *organizational citizenship behaviour* (OCB). Extra role ialah tindakan diluar pekerjaan formal, namun dapat membantu keefektifitasan suatu organisasi. OCB akan berfungsi jika karyawan menangani tugas selain tugas pokok mereka, tetapi juga melakukan tugas tambahan, seperti bekerja sama, membantu, memberikan nasihat, menawarkan jenis bantuan tambahan kepada klien, dan bersedia untuk memanfaatkan pekerjaan mereka. Berdasarkan penjelasan diatas, *organizational citizenship behavior* memiliki manfaat terhadap efektivitas organisasi.

Menurut Organ et al. dalam Titisari (2014:15) terdapat 2 faktor yang mempengaruhi OCB, faktor internal (kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan dan motivasi) dan faktor eksternal (gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan dan budaya organisasi). Dimensi pertama adalah kepribadian, Karakter ialah pembentuk perilaku setiap orang, jika ingin memahami perilaku seseorang dalam suatu perkumpulan, alangkah baiknya jika kita melihatnya dari kepribadiannya. Kejujuran, mentalitas, perilaku, moral dan kualitas etika,

bukan sesuatu yang sederhana karena individu memiliki berbagai macam sentimen, status, dan fondasi.

Faktor pendukung selanjutnya setelah kepribadian ialah, komitmen kerja. Menurut Robbins (2003) komitmen organisasi ialah bentuk pilihan perasaan yang menggambarkan perasaan karyawan terhadap organisasi. Di dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi sangatlah diperhatikan, terutama pada kinerja seseorang yang berkomitmen tinggi. Setiap perusahaan berharap kepada karyawannya untuk berkomitmen dalam bekerja, karena disaat karyawan berkomitmen terhadap pekerjaannya akan mendorong karyawan secara maksimal dalam bekerja dan mendapatkan hasil yang baik. Komitmen organisasi menggambarkan kepercayaan serta loyalitas karyawan kepada nilai dan tujuan akhir yang ingin dicapai organisasi.

Komitmen kerja yang kokoh akan membuat seseorang mengoptimalkan usahanya demi mencapai tujuan, berpikir dengan tegas dan berusaha melakukan yang terbaik untuk asosiasi. Hal ini terjadi dengan alasan bahwa orang-orang dalam perusahaan akan merasa cocok dengan perusahaan tersebut. Kemudian kurangnya komitmen kerja terhadap organisasi akan membuat individu hanya mengkhawatirkan dirinya sendiri sehingga pada akhirnya presentasi orang tersebut akan rendah dalam perusahaan. Rendahnya presentasi individu terhadap asosiasi karena dampak komitmen kerja yang rendah, secara tidak langsung akan mengakibatkan sulitnya kemajuan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Komponen pendukung berikut adalah motivasi, menurut George dan Jones (2005), motivasi adalah suatu dorongan yang memutuskan arah perilaku, tingkat ketekunan seseorang dalam mengelola suatu masalah. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai kesiapan untuk mengupayakan usaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi, yang disesuaikan dengan kapasitas usaha, untuk memenuhi kebutuhan individu.

Perilaku *organizational citizenship behavior* dirasa penting untuk pengembangan sumber daya manusia di BPRS AlSalaam Cibinong yang memiliki visi menjadi bank pembiayaan rakyat syariah terbaik di Indonesia dan misi menjadi lembaga keuangan mikro syariah yang menghasilkan produk jasa perbankan terbaik bagi nasabah dan menciptakan kondisi yang kondusif bagi pemerataan pembangunan perekonomian sektoral dengan orientasi pengembangan usaha kecil dan menengah menuju kesejahteraan bagi stake holder. Menurut hasil wawancara dengan Ibu Dzikra selaku bagian customer service, terdapat beberapa karyawan BPRS AlSalaam, yang memiliki kesadaran tinggi untuk menerapkan perilaku *organizational citizenship behavior* saat bekerja. Tetapi ada beberapa karyawan yang bekerja hanya memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan, contohnya saat karyawan lain mengalami kesusahan dalam mengerjakan pekerjaan, ada beberapa karyawan yang enggan memberikan bantuan atau solusi, sedangkan perusahaan tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku karyawannya hanya mengandalkan job description (in role) tetapi ada faktor lain yaitu (extra role). Melihat kondisi tersebut, meskipun masih

dinilai sangat langka, tetapi munculnya OCB menjadi hal yang positif bagi perusahaan.

Berikut penelitian lain yang mendukung penelitian ini yaitu Penelitian Imran Ramdani (2017) mendapatkan hasil yang menyatakan ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan antara kepribadian dan komitmen kerja terhadap OCB. Penelitian Indra Bagus (2018) mendapatkan hasil yang menyatakan ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan motivasi terhadap OCB, sedangkan penelitian Nur Azizah (2016) menyatakan, tidak semua dimensi kepribadian memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB, hanya (extraversion dan emotional stability) sedangkan dimensi lainnya tidak berpengaruh. Adapun penelitian lain yang bertolak belakang ialah Roby Sambung dan Raya Iring (2014) yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh variabel komitmen kerja terhadap OCB, dan juga penelitian dari Desi Nur Hayati (2019) yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap OCB.

Dikarenakan penelitian sebelumnya mendapatkan hasil yang berbeda-beda. Peneliti berminat untuk mengkaji kembali variabel kepribadian, komitmen organisasi, dan motivasi dengan objek yang berbeda dan untuk mengetahui hasil yang didapatkan apakah sama atau berbeda. Peneliti memilih BPRS AlSalaam sebagai objek penelitian, dikarenakan hasil prestasi yang didapatkan atas kinerja karyawannya yang menghasilkan peningkatan total aset di setiap tahunnya yaitu pada tahun

2018 tercatat sebesar Rp. 304.32 miliar, di tahun 2009 mengalami peningkatan yaitu sebesar Rp 339.558 miliar dan pada tahun 2020 aset tercatat sebesar Rp.334,568 Miliar dan per Juni 2021 aset tercatat sebesar Rp. 326, 189 miliar. Keberhasilan BPRS AlSalaam pasti tak luput dari SDM yang berkualitas, maka peneliti tertarik untuk meneliti apakah OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS AlSalaam. Maka dari itu, peneliti berminat melakukan penelitian dengan judul “ PENGARUH KEPERIBADIAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) (STUDI KASUS PADA BPRS ALSALAAM CIBINONG)”.

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan permasalahan penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan di BPRS AlSalaam Cibinong ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan di BPRS AlSalaam Cibinong ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan di BPRS AlSalaam Cibinong ?
4. Bagaimana kepribadian, komitmen kerja, motivasi berpengaruh simultan terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan di BPRS AlSalaam Cibinong ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan bagaimana kepribadian berpengaruh terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) karyawan BPRS AlSalaam Cibinong.
2. Untuk menjelaskan bagaimana komitmen kerja berpengaruh terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) karyawan BPRS AlSalaam Cibinong.
3. Untuk menjelaskan bagaimana motivasi berpengaruh terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) karyawan BPRS AlSalaam Cibinong.
4. Untuk menjelaskan bagaimana kepribadian, komitmen kerja dan motivasi berpengaruh simultan terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) karyawan BPRS AlSalaam Cibinong.

D. MANFAAT PENELITIAN

Adanya penelitian bertujuan untuk menyampaikan manfaat kepada berbagai pihak, yaitu :

1. Bagi peneliti, tempat untuk menambah ilmu pengetahuan serta mengimplementasikan ilmu dalam penelitian ini, dan menyempurnakan penelitian sebelumnya.
2. Bagi praktisi BPRS AlSalaam Cibinong, penelitian ini bisa dijadikan patokan untuk mengetahui seberapa besar tingkat Organization Citizenship Behaviour (OCB) terhadap karyawannya dan dapat

dijadikan bahan peninjauan dalam memajukan kualitas Sumber Daya Manusia.

3. Bagi akademisi, penelitian ini merupakan acuan baru untuk penelitian setelahnya dan juga menambah kekayaan pengetahuan baru bagi pembaca.

Dalam studi eksplorasi ini, percakapan yang disengaja secara komprehensif diisolasi menjadi lima bagian yang saling terkait. Sistematika ini memberikan garis besar dan dasar pemikiran deduksi dalam penelitian. Berikut sistematika percakapan dalam investigasi ini :

E. SISTEMATIKA PENULISAN

Bab Satu merupakan penyajian yang memuat landasan masalah, premis yang mendasari dan sebagai perspektif dalam penelitian, rencana masalah, sasaran dan fungsi penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab Kedua adalah premis hipotetis, yaitu bagian yang memuat struktur hipotesis, survei tulisan sebagai sumber perspektif untuk penelitian mengenai akibat-akibat eksplorasi yang telah dilakukan sebelumnya dan diidentifikasi dengan pembimbing pemeriksaan, perbaikan teori dan sistem ujian yang sedang dicoba.

Bab Ketiga adalah strategi eksplorasi yang memuat garis besar strategi yang berfungsi dalam penelitian yang meliputi jenis dan sifat pemeriksaan, asal muasal informasi, populasi dan pengujian, faktor penelitian, teknik menyatukan informasi, pengujian instrumen, dan strategi penyelidikan informasi yang berfungsi.

Bab Keempat adalah pemeriksaan dan perbincangan informasi merupakan bagian yang berisi tentang hasil eksplorasi dengan menggunakan spekulasi terkait sebagai karakter dan tanggung jawab kerja pada BPRS AlSalaam Cibinong, investigasi informasi dengan menggunakan SPSS.

Bab Kelima adalah bagian akhir yang berisi penyelesaian tanggapan atas definisi dalam penyelidikan ini, seperti halnya akibat, gagasan dan kontribusinya, serta kelemahan yang ada dalam penelitian ini sebagai bahan untuk penyelidikan tambahan tentang peluang pasar keuangan islam di Indonesia.



BAB V

PENUTUPAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan juga penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam penelitian memberikan hasil bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behaviour (OCB). Hal ini berdasarkan pada hasil regresi yang diperoleh dari signifikansi $0,000 < 0,005$, artinya perbedaan pribadi ialah prediktor yang memegang peranan penting karena karyawan akan menunjukkan tingkat OCB mereka. Apabila seorang karyawan memiliki kepribadian yang bagus, maka secara langsung mereka akan menunjukkan OCB yang baik juga.
2. Dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behaviour (OCB). Hal ini berdasarkan pada hasil regresi yang diperoleh dari signifikansi $0,003 < 0,005$, artinya ketika karyawan sudah memilih berkomitmen dalam menjalankan tugas perusahaan, maka mereka mempunyai organizational citizenship behaviour (OCB) yang baik. Jika karyawan memiliki komitmen kerja terhadap diri sendiri, maka akan meningkatkan kesadaran dan rasa tanggung jawab kepada organisasi, sehingga dengan senang hati mau melakukan pekerjaan ekstra untuk kinerja yang lebih baik bagi perkembangan perusahaan.
3. Dalam penelitian didapatkan hasil, bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behaviour (OCB). Hal ini berdasarkan pada hasil regresi yang diperoleh dari signifikansi $0,000 < 0,005$, artinya motivasi karyawan melalui tingkat ketekunan akan merangsang semangat

kerjanya. Berdedikasi pada perusahaan dengan motivasi kerja yang tinggi, demi menggapai tujuan perusahaan. Hal ini sangat menguntungkan BPRS AlSalaam, karena pegawai yang termotivasi dapat bekerja dengan baik dalam situasi formal (in-role) maupun informal (out-of-role).

4. Berdasarkan analisis data dengan uji simultan (Uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar $82,015 > 2,96$, dan nilai sig ialah $0,000 < 0,05$ yang artinya seluruh variabel secara simultan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behaviour karyawan BPRS AlSalaam Cibinong. Yang berarti karyawan akan memiliki perilaku organizational citizenship behaviour (OCB), apabila dimensi kepribadian dalam mengatur tingkat stres dan bekerja tanpa dipengaruhi oleh rasa tertekan, akan menciptakan peluang untuk berkomitmen kerja dan secara langsung akan membentuk komitmen kerja yang tinggi sehingga kinerja pun akan baik dan tujuan perusahaan pun akan tercapai, dan karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan mengoptimalkan kemampuannya untuk perusahaan sehingga tujuan perusahaan pun tercapai, karena pegawai yang termotivasi akan mengoptimalkan pekerjaannya secara formal (in-role) atau pun informal (extra-role).

B. Saran

Dari hasil penelitian yang didapat beserta kesimpulannya, peneliti mengajukan beberapa saran, yaitu :

1. Bagi Peneliti Lain

- d. Dalam penelitian ini, peneliti hanya memakai tiga faktor internal yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) dan untuk penelitian selanjutnya dengan variabel dependent yang sama, dapat menambahkan variabel independent lain yaitu : kepuasan kerja, moral

karyawan (faktor internal) dan kepemimpinan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi (faktor eksternal)

- e. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya memperluas sampel dan objek penelitian, agar mendapatkan generalisasi terhadap hasil penelitian selanjutnya.

5. Bagi BPRS AlSalaam Cibinong

- a. Berdasarkan hasil yang didapatkan peneliti, disarankan kepada instansi BPRS AlSalaam Cibinong agar memaksimalkan OCB karyawan, karena untuk mencapai produktifitas dan pencapaian tujuan perusahaan yang lebih baik, dibutuhkan karyawan yang mampu bekerja tanpa merasa adanya tekanan dan beban sehingga akan berdampak pada komitmen yang tinggi dan seseorang yang termotivasi akan mengoptimalkan kemampuannya untuk perusahaan. Ketika kepribadian menciptakan komitmen kerja dan motivasi membantu keduanya maka *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan pun akan meningkat.
- b. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada BPRS AlSalaam Cibinong untuk mengadakan seminar yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB), sehingga karyawan mengetahui pentingnya perilaku OCB, apabila dikerjakan dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative to The Organization*. Journal of Occupational Psychology.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati Dan Dyna Herlina, 2013, *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior*, Jurnal Manajemen, Vol 9 No 1.
- Budiyanto dan Hening W. O. 2011. *The effect of job motivation, work environment and leadership on organizational citizenship behavior, job satisfaction and public service quality in Magetan, East Java, Indonesia*. International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering. 5 (3) : 277-285.
- Cartwright, .O. & Zander, A. 1968. *Group Dynamics, Reseach & Theory*, Harper & Row, New York.
- Cosmas Fathan Hutagol, 2016, *Hubungan Antara Dimensi Big Five Personality Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Hotel X Di Salatiga*, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana.
- Costa, Paul T. & Robert R. McCrae. Personality in Adulthood Second Edition A Five Factor Theory Perspective. 2003. The Guilford Press. New York. London.
- Desi Nur Hayati. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal maksipreneur Vol. 09, No 01
- Dhita Nurul Husnaniah. *Pengaruh Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Studi Pada Bpd Diy Syariah Yogyakarta)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2019.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- George, J.M., & Jones, G.R. 2005. *Understanding and managing organizational behavior* (4th Ed.). New Jersey: Pearson-Prentice Hall.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi ke-9* (9th ed). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno 1991 *Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes, dan Skala Nilai*. Yogyakarta : FP UGM
- Hendra Kurniawan, Arasy Alimudin. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT.Garam (PERSERO)*.
<https://bprsalsalaam.co.id/>
- I Nyoman Crana Yuliana Diatmika, I Gusti Made Suwandana. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Alam Puri Villa Art Museum Resort and Spa Penatih Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11. 2016.
- Imran Ramdani, S.K.M, M.M., CP.HR. *Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt.Patra Sk* Jurnal Lentera Bisnis, Vol 1, No 2. 2017.
- Indra Bagus Wijaya. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat Rsud Panembahan Senopati Bantul*. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia Edisi 2. 2018.
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFEE.
- Karina Debble Gautama Dan Edalmen, 2020, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Mediasi*, Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, Volume 11, No 3,
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan: Erly Suandy. Buku 1. Ed.5. Salemba Empat. Jakarta.
- Lingga Sakti Kusuma, 2014, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Rri Yogyakarta*, skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

- Lukiana, Ninik. Faktor Internal dan Eksternal yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour Dosen PTS di Kabupaten Lumajang. Paper FEB UMSIDA, 2016
- Lupiyoadi, Rambat dan Ikhsan, Ridho Bramulya. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat
- Luthans. 2002, *Organizational Behavior*. Edisi Kesembilan. New York : McGraw Hill Book Company.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Grasindo.
- Moh. Nazir. 1988. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Morrison, E.W. 1994. *Relationship between organizational Justice and OCB do fairness perception influence employee citizenship*, Journal of Applied Psychology. Vol 76 No 6. Pp 845-55.
- Mowday, R. T., Porter, L.W., dan Steers, R M. 2002. *Employee organization Linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Mufidatul Hasanah. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) (studi pada BMT Bina Ihsanul Fikri, Yogyakarta). Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga, 2016
- Muhtahirudin, 2019, *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior karyawann departemen operasional PT YCH Indonesia*, Skripsi fakultas ekonomi bisnis dan ilmu sosial universitas pelita.
- Nahrul Hayat M, 2018, *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Semen Tonasa*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makasar.
- Noviana Tursanurohmad, 2019, *Pengaruh Kepribadian Dan Dukungan Organisasi Terhadap Profesionalisme, Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja (Angkatan Polri)*. Jurnal Litbang Polri, Vol. 22, No 4. 2019.
- Nur Azizah Khumairoh. 2016. *Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy, Locus of Control Terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada BMT Beringharjo Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Nurjannah Permata Rizal. *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb) Pada Kantor Balakota Makassar*. Skripsi.

- Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. 2015.
- Organ, D. W. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Podsakoff, P.M., Ahearne, M., & MacKenzie, S.B. 1997. *Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance*. *Journal of Applied Psychology*, vol.82: 262-270.
- Richard, Daft L. 2003. *Organization Theory and Design*. USA: South Western College Publishing.
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia*. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2009. *Organizational Behavior* (13th Edition), USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Roby Sambung dan Raya Iring. *Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya)*. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol 3, No 1. April 2014.
- Rohayati, Ai. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia*. *Jurnal Management*, Vol. XI, No. 1.
- Salam, Burhanuddin. 2000. *Etika Individu Pola Dasar Filsafat Moral*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Siregar, S. 2010. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Soborin. 2014. *Konsep Dasar Kinerja Dan Manajemen Kinerja Modul 1*, Manajemen Kinerja.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sri Agustin, 2021, *Pengaruh motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior dan kinerja pegawai (studi pada dinas pendidikan kota palangkaraya)*, *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, Vol 2, No 1.
- Srimulyani, V. 2009. *Tipologi dan Antesenden Komitmen Organisasional*. *Jurnal Ilmiah Widya Wartha*. 3 (14): 156–172.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta

- Sunandar Trigunajasa, R. Andi Sularso, Purnamie Titisari. 2017. *Pengaruh Tipe Kepribadian Komitmen Organisasi Motivasi Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Petugas Di Taman Wisata Alam Kawah Ijen*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 11, No. 3.
- Supriyanto. 2009. *Metodologi Riset Bisnis. Indeks*, Jakarta.
- Tantri, Widiastuti. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour*. Suaris. Fokus Ekonomi Vol. 12 No.1: 81 - 98.
- Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jember : Mitra Wacana Media.
- Tri rahmawati dan Atik Prasetya, 2017, *Analisis faktor- faktor yang mempengaruhi Organizational citizenship behavior pada karyawan tetap dan karyawan kontrak (studi pada karyawan pizza hut kota Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 48, No 1.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Komitmen*. Malang: UB Press.
- Wibowo. 2010 *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Prasada.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



LAMPIRAN

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran 1 Kuesioner
KUISIONER PENELITIAN
PENGARUH KEPRIBADIAN, MOTIVASI DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)
(Studi Kasus Pada Karyawan BPRS AISalaam Cibinong)

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul yang telah disebutkan di atas, maka dengan hormat saya:

Nama : Fitria Nur Faizah
NIM : 17108020076
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Memohon kesediaan Bpk/Ibu/Sdr untuk mengisi kuisisioner (daftar pertanyaan) yang saya ajukan ini secara jujur dan terbuka. Daftar pertanyaan ini saya ajukan semata-mata untuk keperluan penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang Strata Satu (S1), Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Atas partisipasi Bpk/Ibu/Sdr dalam mengisi daftar pertanyaan kuisisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

A. Data Responden

Nama Lengkap :

Usia : < 20 Tahun
 20 - 25 Tahun
 26 - 30 Tahun
 31 - 35 Tahun
 > 35 Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Tingkat Pendidikan : SMA/Sederajat
 D1
 D3

S1

S2

Jabatan Pekerjaan :

Lama Bekerja : < 2 Tahun

2 – 4,9 Tahun

5 – 10 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban dari setiap butir pertanyaan yang paling sesuai dengan pendapat Bpk/Ibu/Sdr dengan memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Ketentuan penomoran dan keterangan pengisian sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Setuju (S)

4 = Sangat Setuju (SS)

C. Pertanyaan Kuisisioner

6. Instrumen Variabel Kepribadian

No	Pendapat Tentang Kepribadian	Tanggapan Responden			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya adalah orang yang suka bekerja keras				
2.	Saya adalah seseorang yang terorganisir dengan baik				
3.	Saya merasa mudah bekerja sama dengan karyawan lain				
4.	Saya merasa senang berada di sekitar orang banyak				
5.	Saya adalah orang yang mampu meredam amarah				

7. Instrumen Variabel Komitmen Kerja

No	Pendapat Tentang Komitmen Kerja	Tanggapan Responden			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya peduli dengan nasib perusahaan kedepannya				
2.	Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja pada perusahaan ini adalah bahwa saya percaya loyalitas adalah penting				
3.	Saya merasa bangga menjadi salah satu anggota dalam perusahaan				
4.	Saya merasa perusahaan ini banyak berjasa bagi hidup saya				
5.	Saya merasa nyaman berada di perusahaan ini				
6.	Saya membanggakan perusahaan saya kepada orang lain diluar lingkungan kerja saya				
7.	Saya akan merasa sangat berbahagia apabila menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini				
8.	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga dan saya harus berusaha menyelesaikannya				

8. Instrumen Variabel Motivasi Kerja

No	Pendapat Tentang Motivasi Kerja	Tanggapan Responden			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya memiliki tanggung jawab dan kewenangan terhadap keberhasilan kantor				
2.	Saya melaksanakan tugas dengan target yang jelas				
3.	Saya memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja				

4.	Saya memiliki perasaan yang senang saat bekerja				
5.	Saya mendapatkan insentif atas prestasi yang saya raih				
6.	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja				
7.	Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir				
8.	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik				

9. Instrumen Variabel Organization Citizenship Behaviour (OCB)

No	Pendapat Tentang Organization Citizenship Behaviour (OCB)	Tanggapan Responden			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya dengan senang hati membantu teman kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan				
2.	Saya dengan senang hati meluangkan waktu saya untuk membantu proses orientasi kepada karyawan baru				
3.	Saya dengan senang hati tiba di kantor lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal di mulai				
4.	Saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan saya dengan tepat waktu, demi mencapai tujuan perusahaan				
5.	Saya dengan senang hati memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu image perusahaan				
6.	Saya mengajak rekan kerja sharing mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam perusahaan				
7.	Saya dengan senang hati mengikuti perkembangan dalam perusahaan				

8.	Saya dengan senang hati ikut berpartisipasi dalam acara penting perusahaan				
----	--	--	--	--	--



Lampiran 2 Coding Data

CODING DATA

KEPRIBADIAN (X1)					KOMITMEN (X2)							
x1p1	x1p2	x1p3	x1p4	x1p5	x2p1	x2p2	x2p3	x2p4	x2p5	x2p6	x2p7	x2p8
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	4
4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4
3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	2	4
3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	2
4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3
4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	4
3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3
3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2
3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3
4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2
4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2
3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2
3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
2	3	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2
4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3
3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2
2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3

4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3
3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3	2
3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2
2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	2
3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3

MOTIVASI (X3)								Organizational Citizenship Behavior (Y)							
x3p1	x3p2	x3p3	x3p4	x3p5	x3p6	x3p7	x3p8	yp1	yp2	yp3	yp4	yp5	yp6	yp7	yp8
2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3
3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3
4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3
2	3	2	2	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3
2	4	2	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3
3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3
3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4
2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2
3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
2	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3
2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2
2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4

3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
4	4	4	2	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
2	2	2	1	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	2
2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3
4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3
2	3	3	3	2	3	2	2	4	3	4	2	2	2	3	3
2	1	3	2	4	2	2	1	2	4	2	3	3	3	3	3
3	2	1	2	2	3	2	1	3	3	2	3	3	2	2	2
3	2	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2



Lampiran 3 Uji Statistik

UJI VALIDITAS

Variabel Kepribadian (X1)

Correlations							
		x1p1	x1p2	x1p3	x1p4	x1p5	KEPRIBADIAN (X1)
x1p1	Pearson Correlation	1	,325	,299	,210	,269	.625**
	Sig. (2-tailed)		,080	,108	,266	,151	,000
	N	30	30	30	30	30	30
x1p2	Pearson Correlation	,325	1	.409*	,215	.467**	.714**
	Sig. (2-tailed)	,080		,025	,254	,009	,000
	N	30	30	30	30	30	30
x1p3	Pearson Correlation	,299	.409*	1	,216	.506**	.718**
	Sig. (2-tailed)	,108	,025		,251	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30
x1p4	Pearson Correlation	,210	,215	,216	1	.418*	.575**
	Sig. (2-tailed)	,266	,254	,251		,022	,001
	N	30	30	30	30	30	30
x1p5	Pearson Correlation	,269	.467**	.506**	.418*	1	.782**
	Sig. (2-tailed)	,151	,009	,004	,022		,000
	N	30	30	30	30	30	30
KEPRIBADIAN (X1)	Pearson Correlation	.625**	.714**	.718**	.575**	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	

	N	30	30	30	30	30	30
--	---	----	----	----	----	----	----

Komitmen Kerja (X2)

		x2p1	x2p2	x2p3	x2p4	x2p5	x2p6	x2p7	x2p8	KOMITMEN (X2)
x2p1	Pearson Correlation	1	,242	.443*	,231	.361*	,349	.402*	,177	.605**
	Sig. (2-tailed)		,198	,014	,219	,050	,059	,028	,349	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2p2	Pearson Correlation	,242	1	.474**	.467**	,355	.401*	,253	.450*	.687**
	Sig. (2-tailed)	,198		,008	,009	,054	,028	,177	,013	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2p3	Pearson Correlation	.443*	.474**	1	,337	,305	.421*	,277	.391*	.703**
	Sig. (2-tailed)	,014	,008		,069	,101	,021	,139	,032	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2p4	Pearson Correlation	,231	.467**	,337	1	,255	,237	.415*	,263	.616**
	Sig. (2-tailed)	,219	,009	,069		,173	,208	,023	,161	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2p5	Pearson Correlation	.361*	,355	,305	,255	1	.515**	,222	,347	.630**
	Sig. (2-tailed)	,050	,054	,101	,173		,004	,237	,061	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2p6	Pearson Correlation	,349	.401*	.421*	,237	.515**	1	.382*	.471**	.702**
	Sig. (2-tailed)	,059	,028	,021	,208	,004		,037	,009	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

x2p7	Pearson Correlation	.402*	,253	,277	.415*	,222	.382*	1	,217	.628**
	Sig. (2-tailed)	,028	,177	,139	,023	,237	,037		,250	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2p8	Pearson Correlation	,177	.450*	.391*	,263	,347	.471**	,217	1	.647**
	Sig. (2-tailed)	,349	,013	,032	,161	,061	,009	,250		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KOMITMEN (X2)	Pearson Correlation	.605**	.687**	.703**	.616**	.630**	.702**	.628**	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Motivasi (X3)

Correlations										
		x3p1	x3p2	x3p3	x3p4	x3p5	x3p6	x3p7	x3p8	MOTIVASI (X3)
x3p1	Pearson Correlation	1	,318	.505**	.442*	,337	.418*	,186	.504**	.690**
	Sig. (2-tailed)		,087	,004	,015	,069	,022	,325	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3p2	Pearson Correlation	,318	1	,180	.381*	,233	.381*	,280	.597**	.650**

	Sig. (2-tailed)	,087		,340	,038	,215	,038	,134	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3p3	Pearson Correlation	.505**	,180	1	,298	.418*	,222	,153	.370*	.585**
	Sig. (2-tailed)	,004	,340		,109	,021	,239	,419	,044	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3p4	Pearson Correlation	.442*	.381*	,298	1	,339	,315	.611**	.694**	.766**
	Sig. (2-tailed)	,015	,038	,109		,067	,090	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3p5	Pearson Correlation	,337	,233	.418*	,339	1	.414*	.383*	,259	.625**
	Sig. (2-tailed)	,069	,215	,021	,067		,023	,037	,167	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3p6	Pearson Correlation	.418*	.381*	,222	,315	.414*	1	,336	,241	.614**
	Sig. (2-tailed)	,022	,038	,239	,090	,023		,069	,199	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3p7	Pearson Correlation	,186	,280	,153	.611**	.383*	,336	1	.452*	.617**
	Sig. (2-tailed)	,325	,134	,419	,000	,037	,069		,012	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3p8	Pearson Correlation	.504**	.597**	.370*	.694**	,259	,241	.452*	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	,004	,001	,044	,000	,167	,199	,012		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MOTIVASI (X3)	Pearson	.690**	.650**	.585**	.766**	.625**	.614**	.617**	.789**	1

	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Organizational Citizenship Behaviour (Y)

Correlations										
		yp1	yp2	yp3	yp4	yp5	yp6	yp7	yp8	Organizational Citizenship Behavior (Y)
yp1	Pearson Correlation	1	,275	,435*	,166	,276	,471**	,240	,367*	,609**
	Sig. (2-tailed)		,141	,016	,381	,140	,009	,202	,046	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
yp2	Pearson Correlation	,275	1	,316	,187	,265	,318	,382*	,300	,556**
	Sig. (2-tailed)	,141		,089	,323	,157	,087	,037	,107	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
yp3	Pearson Correlation	,435*	,316	1	,074	,280	,502**	,453*	,316	,653**
	Sig. (2-tailed)	,016	,089		,698	,135	,005	,012	,089	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
yp4	Pearson Correlation	,166	,187	,074	1	,429*	,425*	,166	,280	,507**
	Sig. (2-tailed)	,381	,323	,698		,018	,019	,379	,134	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
yp5	Pearson Correlation	,276	,265	,280	,429*	1	,674**	,405*	,530**	,727**
	Sig. (2-tailed)	,140	,157	,135	,018		,000	,026	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

yp6	Pearson Correlation	.471**	.318	.502**	.425*	.674**	1	.601**	.556**	.864**
	Sig. (2-tailed)	,009	,087	,005	,019	,000		,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
yp7	Pearson Correlation	,240	.382*	.453*	,166	.405*	.601**	1	.477**	.697**
	Sig. (2-tailed)	,202	,037	,012	,379	,026	,000		,008	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
yp8	Pearson Correlation	.367*	.300	.316	.280	.530**	.556**	.477**	1	.708**
	Sig. (2-tailed)	,046	,107	,089	,134	,003	,001	,008		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Organizational Citizenship Behavior (Y)	Pearson Correlation	.609**	.556**	.653**	.507**	.727**	.864**	.697**	.708**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,004	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

UJI RELIABILITAS

Variabel Kepribadian (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,717	5

Variabel Komitmen Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,800	8

Variabel Motivasi (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,822	8

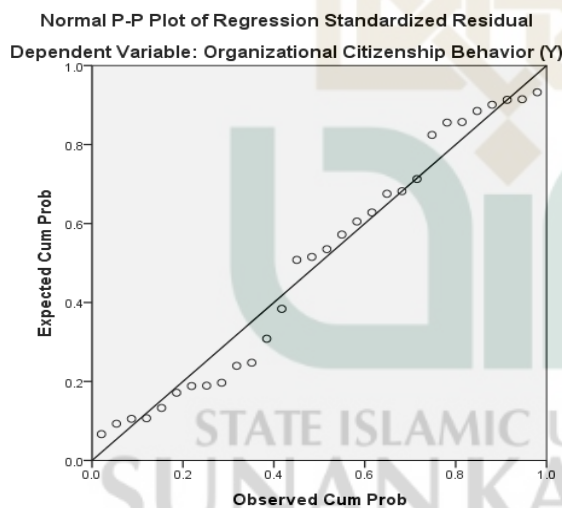
Variabel Organizational Citizenship Behaviour (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,822	8

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,07751661
Most Extreme Differences	Absolute	,131
	Positive	,131
	Negative	-,104
Test Statistic		,131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199 ^c

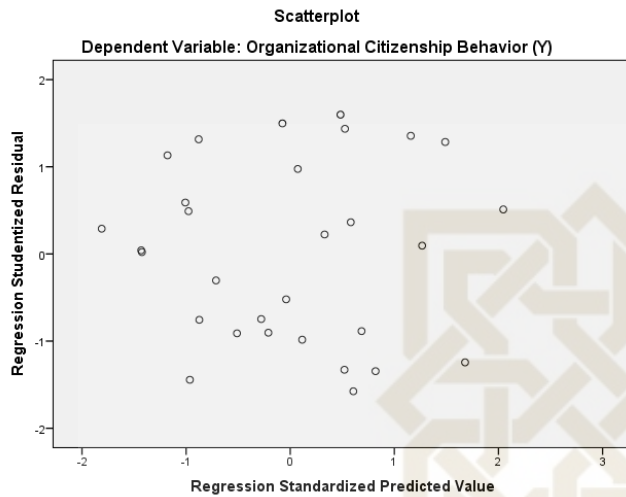


Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,302	1,677		,180	,858		
	KEPRIBADIAN (X1)	,691	,132	,408	5,235	,000	,606	1,650
	KOMITMEN	,284	,086	,312	3,309	,003	,415	2,411

(X2)								
MOTIVASI (X3)	,305	,070	,384	4,370	,000	,476	2,103	

Uji Heterokedastisitas



Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,302	1,677		,180	,858
	KEPRIBADIAN (X1)	,691	,132	,408	5,235	,000
	KOMITMEN (X2)	,284	,086	,312	3,309	,003
	MOTIVASI (X3)	,305	,070	,384	4,370	,000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (Y)

Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,951 ^a	,904	,893	1,13798

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X3), KEPRIBADIAN (X1), KOMITMEN (X2)

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	318,630	3	106,210	82,015	.000 ^b
	Residual	33,670	26	1,295		
	Total	352,300	29			
a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (Y)						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X3), KEPRIKIBADIAN (X1), KOMITMEN (X2)						

Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,302	1,677		,180	,858
	KEPRIKIBADIAN (X1)	,691	,132	,408	5,235	,000
	KOMITMEN (X2)	,284	,086	,312	3,309	,003
	MOTIVASI (X3)	,305	,070	,384	4,370	,000