

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KOMUNIKASI
DALAM ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA BADAN LINGKUNGAN
HIDUP PROVINSI SULAWESI BARAT**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

ANDI ALFFIANTI

NIM. 500582744

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2017

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

TAPM yang berjudul PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA BADAN LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI SULAWESI BARAT adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar, apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (Plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Majene, November 2016

Yang Menyatakan



ANDI ALFFIANTI

NIM : 500582744

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KOMUNIKASI DALAM
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* PADA BADAN LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI
SULAWESI BARAT**

Andi Alffianti
Andi.alffianti99@gmail.com
Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Abstrak

Birokrasi sebagai suatu sistem pemerintahan merupakan bentuk organisasi non profit yang juga menekankan kepada pelayanan publik berkualitas sebagai suatu komitmen pemerintah dalam melaksanakan percepatan Reformasi Birokrasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi, yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja (perilaku extra-role). Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepribadian dan komunikasi dalam organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Untuk menguji hubungan antar variabel, menggunakan teknik sensus dan analisis data menggunakan SPSS 20.00. Metode yang digunakan adalah kuantitatif yaitu mengumpulkan data dengan menggunakan kuisioner pada populasi pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian dan komunikasi dalam organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior*, Kepribadian, Komunikasi, Birokrasi dan Reformasi Birokrasi.

THE EFFECT OF PERSONALITY AND COMMUNICATION IN ORGANIZATIONS ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN THE ENVIRONMENT AGENCY OF WEST SULAWESI PROVINCE

Andi Alffianti
andi.alfianti99@gmail.com
Graduate Program of Open University

Abstract

Bureaucracy as a system of government is a non-profit organization that also emphasizes the quality of public services as a government's commitment to implement the acceleration of bureaucracy reforms. Organizational Citizenship Behavior (OCB) is a positive behavior of people in the organization, which is expressed in the willingness to knowingly and voluntarily to work (extra-role behavior). This study was conducted to analyze the influence of personality and communication in the organization on Organizational Citizenship Behavior in the Environment Agency of West Sulawesi province. To examine the relationship between variables we use census techniques and data analysis using SPSS 20.00. The method used is a quantitative method it is collecting data using questionnaires on population employees in the Environment Agency of West Sulawesi province. There are positive and significant correlation between personality on Organizational Citizenship Behavior in the Environment Agency of West Sulawesi Province.

Keywords : Organizational Citizenship Behavior, Personality, Communication, Bureaucracy and Bureaucracy Reform.



**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)**

Judul TAPM : **PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KOMUNIKASI
DALAM ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA BADAN LINGKUNGAN
HIDUP PROVINSI SULAWESI BARAT**

Nama : ANDI ALFFIANTI, S.Si
NIM : 500582744
Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Menyetujui :

Pembimbing II,



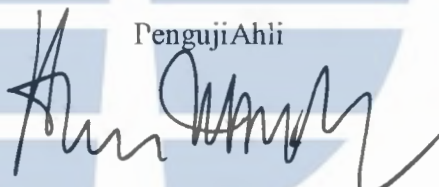
MOHAMAD TOHA, M.Ed., Ph.d

Pembimbing I,



Dr. WAHDA S.E.M.Pd.M.Si

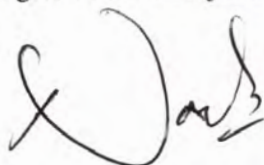
Penguji Ahli



Dr. Ir. BIAKMAN IRBANSYAH, MBA

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen
Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka



MUHAMAD NASOHA, SE., M.Sc
Nip. 19781111 200501 1 001

Direktur
Program Pascasarjana



Dra. SUCIATI, M.Sc., Ph.D
Nip. 19520213 198503 2 001



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : ANDI ALFFIANTI, S.Si
NIM : 500582744
Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tesis : **PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA BADAN LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI SULAWESI BARAT**

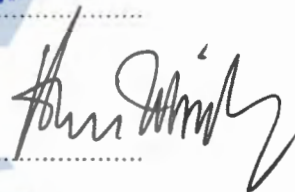
Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/tanggal : Sabtu, 19 November 2016
Waktu : 11.00 – 12.30

dan telah dinyatakan LULUS

Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji: Drs. Arifin T, S.Pd.,M.Pd : 

Penguji Ahli: Dr. Ir. Biakman Irbansyah, M.B.A: 

Pembimbing I: Dr. Wahda, SE.,M.Pd.,M.Si : 

Pembimbing II: Mohamad Toha, M.Ed., Ph.d : 

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT berkat rahmat dan ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun tesis dengan judul "Pengaruh Kepribadian dan Komunikasi dalam Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat".

Reformasi Birokrasi yang dicanangkan oleh Pemerintah saat ini melalui UU 17/2007 tentang RPJPN 2005 – 2025, Perpres 5/2010 tentang RPJMN 2014 – 2020, Perpres 29/2010 tentang RKP 2011, Perpres Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi birokrasi (GDRB) 2010 – 2025 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi (RMRB) memberikan peluang sekaligus tantangan bagi segenap Aparatur Sipil Negara untuk dapat mewujudkan kemandirian dan profesionalisme kerja.

Kondisi tersebut tidak serta merta dapat dilaksanakan secara menyeluruh sesuai pokok pikiran yang terkandung dalam Undang-undang tersebut sehingga diperlukan suatu kajian mendalam dari berbagai disiplin ilmu dalam melengkapi dan memberikan solusi dari berbagai permasalahan yang ada. Karakteristik individu baik kepribadian, pemahaman, pengetahuan, pemikiran, kebiasaan dan cara pandang dalam bekerja akan saling mempengaruhi dengan pola komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Inspirasi dari penelitian ini adalah bagaimana menempatkan manusia secara utuh sebagai agen pembaharu melalui hubungan yang saling berpengaruh

antara kepribadian, komunikasi dalam organisasi yang dijalankan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada instansi pemerintah.

Penyelesaian tesis ini tidak akan berjalan sebagaimana mestinya tanpa ada keterlibatan berbagai pihak yang tulus ikhlas memberikan bantuannya, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada ibu Dr. Wahda, SE. M.Pd. M.Si selaku pembimbing I dan bapak Mohamad Toha, M.Ed., Ph.d selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan petunjuk dan saran dalam penyusunan tesis ini.

Ucapan terima kasih yang teristimewa kepada keluarga tercinta, sahabat dan rekan kerja yang membantu dan memberi semangat serta inspirasi kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed., Ph.D. selaku Rektor Universitas Terbuka, Dr. Yuni Tri Hewindati selaku Pembantu Rektor I, Dra. Dewi A.Padmo Putri, M.A., Ph.D, Pembantu Rektor II, Dr. Aminudin Zuhairi, M.Ed. selaku Pembantu Rektor III dan Dr. Mohamad Yunus, S.S., M.A. selaku Pembantu Rektor IV atas kesempatan yang diberikan untuk menuntut ilmu di Universitas Terbuka.
2. Suciati, M.Sc.,Ph.D selaku Direktur Pasca Sarjana dan Bapak Drs. Arifin Tahir, S. Pd., M. Pd selaku Kepala UPBJJ UT Majene yang telah memfasilitasi dan memberikan bantuan dalam penyelesaian studi.

3. Prof. Dr. Ir. Hapzi Ali, Pre-MSc, MM, CMA selaku penguji ahli atas bantuan, bimbingan dan motivasi dalam penyelesaian pendidikan di Universitas Terbuka.
4. Para Dosen Pasca Sarjana dan Staf Universitas Terbuka terkhusus UPBJJ UT Majene atas segala ilmu, motivasi dan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Pasca Sarjana Universitas Terbuka dengan baik.
5. dr. Hj. Fatimah, MM, kepala Badan Lingkungan Hidup dan Bapak Muh. Alwi, S.Pd. M.A.P, sekretaris Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat yang boleh memberikan bantuan, kerjasama dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam tesis ini, maka penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca guna perbaikan dari tesis ini. Semoga penelitian ini memberikan banyak pengetahuan dan pemikiran baru bagi semua pihak dalam berkontribusi terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Pemerintahan.

Mamuju, November 2016

Penulis

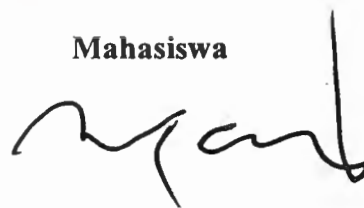
KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
JL. Cabe Raya, Pondok Cabe, Ciputat 15418
Tlp. 021-7415050, Faks. 021-7415588

BIODATA

Nama : **ANDI ALFFIANTI**
N I M : 500582744
Tempat dan Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 9 September 1974
Registrasi Pertama : 2014.2
Riwayat Pendidikan : 1. SDN Inpres Mangasa Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan Lulus Tahun 1986
2. SMPN 2 Sungguminasa Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan Lulus Tahun 1989
3. SMUN 3 Model Palu Provinsi Sulawesi Tengah Lulus Tahun 1992
4. S1 Biologi Lingkungan Universitas Gadjah Mada
Riwayat Pekerjaan : 1. Staf Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Jeneponto
2. Kasubid Pemeliharaan Lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat
Alamat Tetap : Jl. Hapati Hasan Mamuju
Telepon/HP : 085299531317

Majene, November 2016

Mahasiswa



ANDI ALFFIANTI
NIM : 500582744

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kajian Teori	11
2.1.1 Kepribadian	15
2.1.2 Komunikasi dalam Organisasi	18
2.1.3 Organizational Citizenship Behavior	27
2.2 Kerangka Pemikiran	35
2.3 Penelitian Terdahulu	39
2.4 Hipotesa	40
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	41
3.1 Desain Penelitian	41
3.2 Variabel penelitian	42
3.3 Defenisi Operasional	42
3.4 Metode Pengumpulan Data	44
3.5 Uji Instrumen Penelitian	46
3.6 Uji Prasyarat Analisis	51
3.7 Metode Analisis Data	54

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Deskripsi Hasil Analisis	59
4.2 Pembahasan Analisa Data	82
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	96
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Daftar Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1	Defenisi Operasional	43
Tabel 3.2	Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert	45
Tabel 3.3	Rekap Perbandingan rhitung dan r tabel Untuk Instrumen Kepribadian	47
Tabel 3.4	Rekap Perbandingan rhitung dan r tabel Untuk Instrumen Komunikasi dalam Organisasi	48
Tabel 3.5	Rekap Perbandingan rhitung dan r tabel Untuk Instrumen Organizational Citizenship Behavior	49
Tabel 3.6	Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 3.7	Hasil Uji Normalitas	52
Tabel 3.8	Hasil Uji Linearitas	52
Tabel 3.9	Hasil Uji Multikolinearitas	53
Tabel 3.10	Rentang Persentase Total Skor dan Kriteria	55
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	62
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	63
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepribadian	65
Tabel 4.6	Total Skor, Persentase Total Skor dan Kategori Variabel Kepribadian	67
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komunikasi dalam Organisasi	70

Tabel 4.8	Total Skor, Persentase Total Skor dan Kategori Variabel Komunikasi dalam Organisasi	73
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel OCB.....	77
Tabel 4.10	Total Skor, Persentase Total Skor dan Kategori Variabel OCB	79
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Parsial (Uji-t) $X_1 - Y$	83
Tabel 4.12	Hasil Uji Regresi Parsial (Uji-t) $X_2 - Y$	86
Tabel 4.13	Hasil Uji Regresi Simultan (Uji F)	89
Tabel 4.14	Koefisien Hasil Uji Regresi Berganda	90
Tabel 4.15	Hasil Analisis Determinasi.....	93



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Sistem Komunikasi Organisasi	20
Gambar 2.2	Diagram Paradigma Penelitian	40
Gambar 3.2	Desain Penelitian	41



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lembaga Pemerintah atau yang lebih dikenal dengan Birokrasi adalah perangkat/institusi, pegawai/SDM dan sistem penyelenggaraan pemerintah yang dijalankan oleh pegawai negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan. Suatu sistem penyelenggaraan pemerintahan dikatakan baik jika terwujud tata pemerintahan yang baik (*good governance*), termasuk tata kelola pemerintahan yang baik (*good public governance*) dan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*). Birokrasi sebagai suatu sistem pemerintahan merupakan bentuk organisasi non profit yang juga menekankan kepada pelayanan publik berkualitas sebagai suatu komitmen pemerintah yang dituangkan dalam UU 17/2007 tentang RPJPN 2005 – 2025, Perpres 5/2010 tentang RPJMN 2014 – 2020, Perpres 29/2010 tentang RKP 2011, Perpres Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi birokrasi (GDRB) 2010 – 2025 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi (RMRB). (Samin, 2011).

Birokrasi sebagai suatu sistem pemerintahan tidak hanya menekankan *good public governance* tetapi kedepannya lebih mengarah kepada *good corporate governance*. Karakteristik individual, karakteristik tugas, karakteristik organisasional, dan perilaku pemimpin berpeluang

besar menjadi suatu budaya organisasi jika faktor-faktor pendukung menurut Organ, Podsakoff, and MacKenzie (2006) mendorong karakter individu bersikap positif terhadap organisasi yang salah satu wujudnya adalah *Organizational Citizenship Behavior*.

Organizational Citizenship Behavior menurut Organ et al., (2006) adalah perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (*agregat*) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal. Peran personal sebagai sumber daya dalam organisasi merupakan faktor penting tercapainya visi, misi, target dan sasaran setiap program kerja yang telah direncanakan.

Kartz (1964) dalam Sumiyarsih, (2012) menekankan bahwa perilaku-perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada diluar persyaratan formal sangat penting bagi berfungsinya organisasi. Terdapat lima aspek *Organizational Citizenship Behavior* yaitu *altruisme, courtesy, sportmanship, conscientiousness dan civic virtue*. Robbins dan Judge (2008) mengemukakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan anggota yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka dan bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan.

Berdasarkan prasurvey pada 42 orang responden diperoleh persentase nilai terendah untuk variabel *conscientiousness* yaitu (7,9%) dan variabel *courtesy* dengan nilai persentase mencapai (8,55%). Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan kurangnya *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Kondisi yang terjadi memperlihatkan bahwa terbatasnya sumber daya pegawai yang bekerja pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat dan kurangnya inisiatif pegawai untuk bekerja melebihi dari tanggungjawab yang diberikan (*conscientiousness*), dengan banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan menyebabkan pembagian tugas dan beban kerja yang tidak merata pada semua pegawai sehingga dapat memicu terjadinya konflik antar sesama pegawai.

Ini bertolak belakang dengan prinsip *Organizational Citizenship Behavior* yang menekankan kepada sikap sopan, saling menghargai dan menghindari konflik (*courtesy*). Menurut Podsakoff et al dalam Garay, (2006) perilaku individu yang mendorong sikap positif terhadap organisasi merupakan ciri dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sikap positif individu terhadap organisasi diharapkan mampu mengatasi beban kerja yang harus diselesaikan dengan keterbatasan sumber daya pegawai yang bekerja pada Badan Lingkungan Hidup .

Kepribadian menurut Robbins (2006) merupakan suatu pola yang mengatur tingkah laku individu yang bersifat cenderung menetap dalam kurun waktu yang relatif lama, bersifat unik, individual dan kompleks. Kepribadian adalah suatu organisasi yang dinamis di dalam diri seorang

individu, dari sistem psikofisikanya yang menentukan suatu tanggapan yang bersifat unik terhadap lingkungannya. *The Big Five Personality Factor* atau lima faktor kepribadian menurut Costa & McCrae (1992) dalam Pervin, Cervone, and John (2005) yaitu sifat-sifat dasar kepribadian individu yang saling terkait dan tersusun dengan lima ciri sifat utama yang luas di dalamnya, seperti *extraversion*, *neuroticism/emotional stability*, *openness to experience*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*. Kepribadian juga diharapkan menjadi prediktor yang lebih baik pada kinerja karyawan pada situasi dimana harapan manajemen agar karyawan menampilkan kinerja tersebut tidak terdefinisi dengan jelas, seperti pada perilaku-perilaku *OCB*. (Koentjaraningrat dalam Adriansyah, 2003).

Hasil prasurvei untuk kepribadian diperoleh data bahwa variabel *agreeableness* merupakan variabel dengan nilai persentase terendah yaitu (11,39%) dan variabel *conscientiousness* sebesar (12,28%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan karakteristik tidak mudah bersepakat dan akur (*agreeableness*) dengan orang lain akan lebih sulit beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan kerja kearah yang lebih positif. Suryabrata (1995) menyatakan kepribadian merupakan pola yang relatif dari situasi hubungan antara pesan yang ditandai kehidupan manusia, kepribadian ini tidak dapat dipisahkan dari situasi hubungan individu dengan orang lain dan tingkah laku yang bersifat sosial.

Demikian pula halnya jika setiap pegawai dalam bekerja senantiasa mendengarkan kata hati dan berorientasi pada pencapaian kerja (*conscientiousness*) merupakan indikator kepribadian yang sangat

dibutuhkan oleh organisasi dalam mencapai tujuan, target dan sasaran pelaksanaan kegiatan. Kepribadian *conscientiousness* akan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Purba dan Seniati (2004) menunjukkan bahwa *Trait* kepribadian berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pada penelitian ini terlihat bahwa kelima *trait* dalam kepribadian lima besar yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *emotional stability*, *open to experiance*, dan *Constientiousness* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan dimensi-dimensinya.

Menurut Purba dan Seniati (2004), variabel kepribadian memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan lebih besar terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dibandingkan variabel sikap kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada lingkungan organisasi di Indonesia. Pendapat ini didasarkan pada pemikiran bahwa faktor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri karyawan dan lebih sulit diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kurangnya komunikasi dan ketidakcocokan terhadap rekan kerja juga menjadi salah satu penyebab rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai. Menurut Mulyana (2005) komunikasi memiliki beberapa fungsi yang salah satunya adalah sebagai komunikasi sosial. Fungsi komunikasi sebagai komunikasi sosial setidaknya mengisyaratkan

bahwa komunikasi itu penting untuk membangun konsep diri, aktualisasi diri, untuk kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan dan ketegangan, antara lain lewat komunikasi yang bersifat menghibur, dan memupuk hubungan dengan orang lain.

Komunikasi memungkinkan individu membangun suatu kerangka rujukan dan menggunakannya sebagai panduan untuk menafsirkan situasi apapun yang ia hadapi. Komunikasi selanjutnya menghasilkan konsep diri. Konsep diri adalah pandangan mengenai siapa diri kita, dan itu hanya bisa kita peroleh lewat informasi yang diberikan orang lain kepada kita. Manusia yang tidak pernah berkomunikasi dengan manusia lainnya tidak mungkin mempunyai kesadaran bahwa dirinya adalah manusia. Sama halnya dengan sebuah perusahaan, ia tidak dapat mengukur, menilai, atau merefleksikan sejauh mana eksistensi atau dampak perusahaannya jika tidak diukur melalui opini (yang merupakan hasil dari komunikasi). Komunikasi antar personal merupakan komunikasi informal yang di setujui secara sosial atau sebagai bentuk interaksi sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.

Aktivitas komunikasi interpersonal juga merupakan faktor yang mempengaruhi anggota. Ini didukung oleh penelitian Rohma (2011). Pada hakekatnya komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara komunikator dengan komunikan. Komunikasi jenis ini dianggap paling efektif dalam upaya mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang, karena sifatnya yang dialogis berupa percakapan. Arus balik dari

komunikasi ini bersifat langsung, dimana komunikator mengetahui tanggapan komunikan ketika itu juga.

Pada saat komunikasi dilancarkan, komunikator mengetahui secara pasti apakah komunikasinya positif atau negatif, berhasil atau tidak jika ia dapat memberikan kesempatan pada komunikan untuk bertanya seluas-luasnya. Artinya, dalam komunikasi interpersonal tidak hanya terjadi komunikasi satu arah, melainkan terjadi komunikasi timbal balik atau dua arah. Para pegawai dalam satu organisasi diharapkan selalu menciptakan komunikasi interpersonal yang berkualitas agar semakin efektif pula hubungan yang terjadi di antara mereka, karena melalui komunikasi interpersonal yang efektif dan berkualitas dapat membentuk dan memperkuat sikap positif anggota sebagai bentuk dari *Organizational Citizenship Behaviour*.

Komunikasi organisasi menurut Wiryanto dalam Khomsahrial Romli, (2011) adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal adalah komunikasi yang di setuju oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus di lakukan dalam organisasi.

Berdasarkan prasurvey terhadap 42 orang responden pada BLH Provinsi Sulawesi Barat, nampak bahwa proses komunikasi belum efektif hal itu tergambar dari jawaban responden yang masih menganggap

informasi yang disampaikan cenderung tidak jelas (7,02%), adanya kondisi yang cenderung tidak menghargai perbedaan pendapat (9,65%) dan kurangnya umpan balik yang relevan terhadap suatu proses komunikasi (9,65%) sehingga dapat mengganggu proses komunikasi dalam suatu organisasi yang pada akhirnya tujuan, target dan sasaran pelaksanaan kegiatan tidak dapat tercapai. Beberapa kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih banyak permasalahan terkait komunikasi dalam organisasi pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kepribadian dan Komunikasi Dalam Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas maka rumusan masalah yang menjadi topik dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kepribadian (personality) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat ?
2. Bagaimana komunikasi dalam organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat ?
3. Bagaimana kepribadian (personality) dan komunikasi dalam organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis :

1. Pengaruh kepribadian (personality) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.
2. Pengaruh komunikasi dalam organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.
3. Pengaruh kepribadian (personality) dan komunikasi dalam organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Reformasi Birokrasi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi dan bahan kajian untuk menemukan model manajemen sumber daya manusia dan penilaian kinerja pegawai dari dimensi kepribadian dan komunikasi dalam organisasi sebagai aspek penting menumbuhkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang merupakan faktor penggerak dalam bekerja tetapi bukan merupakan suatu penilaian kinerja yang dipersyaratkan.

2. Lingkungan Kerja

Penelitian ini membuka ruang bagi instansi pemerintah untuk mengimplementasikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai upaya menciptakan budaya kerja yang berorientasi extra role

dengan menerapkan komunikasi dalam organisasi secara formal dan informal serta kecerdasan mental (kepribadian) untuk menunjang pelaksanaan program kerja yang telah direncanakan sehingga visi dan misi organisasi dapat tercapai.

3. Kepribadian Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan juga menjadi bahan informasi dan masukan bagi seluruh pegawai, bahwa kepribadian dan komunikasi dalam organisasi sangat berpengaruh menumbuhkan nilai-nilai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam organisasi sehingga pegawai sebagai sumber daya merupakan agen pembaharu dari perubahan perilaku.

4. Penelitian

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya terutama pengembangan model penilaian kinerja yang tidak hanya berorientasi kuantitatif tetapi mengarah kepada penilaian kinerja secara kualitatif dan berimbang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

Reformasi birokrasi dalam skema “pembangunan sistem administrasi negara” memerlukan strategi dan program aksi yang terarah pada proses perubahan dan pencapaian sasaran yang pada pokoknya meliputi, (a) aktualisasi tata nilai, yang melandasi dan menjadi acuan perilaku sistem dan proses administrasi negara dan birokrasi, yang terarah secara pada pencapaian tujuan bangsa dalam bernegara, (b) struktur (tatanan kelembagaan negara dan masyarakat pada tiap satuan wilayah), (c) proses manajemen dalam keseluruhan fungsinya, dalam dinamika kegiatan dan entitas publik dan private (*business and society*), dan (d) sumber daya aparatur yang berada pada struktur dengan posisi, hak, kewajiban, dan tanggung jawab tertentu. Semua itu dikembangkan dalam rangka mengemban perjuangan bangsa mewujudkan cita-cita dan tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). (Samin, 2011)

Terwujudnya pemerintahan yang baik, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bertanggung jawab, dan bebas KKN. (Samin, 2011). Namun secara faktual, birokrasi menghadapi sejumlah masalah yang kerap kali menjadi rintangan dalam pencapaian tujuan diantaranya :

1. Proses pekerjaannya seringkali tidak dapat diperkirakan dan langkah yang diambil oleh birokrasi juga terkesan lamban.
2. Menunjukkan favoritisme dalam perlakuannya terhadap klien tertentu dan diskriminasi pada yang lain.

3. Mempekerjakan staff yang menunjukkan ketertarikan yang rendah terhadap standar profesional dan kualitas pelayanan program.
4. Mempromosikan staff berdasarkan favoritisme politis atau kriteria yang tidak profesional. Menciptakan timbunan kertas yang tidak berguna dan tidak mampu menyesuaikan diri secara relevan dengan perkembangan sosial. (Samin, 2011).

Redding dalam Hardjana, (2006) Dimensi organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan, bila diproses sebagai objek dan dimaknai. Proses persepsi dan pemaknaannya itu adalah 'komunikasi interpersonal' yang mempengaruhi sikap dan perilaku khususnya interaksi dikalangan karyawan, termasuk jajaran manajemen. Dalam penjelasannya Pace dan Faules dalam Hardjana, (2006) menyatakan bahwa iklim komunikasi melibatkan interaksi antar tiga bagian; yakni persepsi [termasuk sikap, dan harapan atau kepuasan karyawan]; ciri-ciri khas organisasi [kesediaan informasi, kondisi kerja, penyeliaan, imbalan, kemajuan, rekan sekerja, dan kebijakan organisasi]; dan kerjasama [saling mempercayai dan pengambilan resiko, dukungan dan tanggungjawab, keterbukaan dan kecermatan arus informasi kebawah, perhatian, tulus dan pengertian terhadap arus info keatas, pengaruh bawahan dalam pengambilan keputusan, dan kepedulian tentang kinerja tinggi dan tantangan kerja].

Menurut Schein dalam Muhammad (2005), organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki

otoritas dan tanggungjawab. Suatu organisasi memiliki karakteristik tertentu yaitu mempunyai struktur, tujuan, saling berhubungan satu bagian dengan bagian lainnya serta tergantung kepada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Kochler dalam Muhammad, (2005) menyatakan bahwa organisasi adalah sistem hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasikan usaha suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Definisi tersebut diatas dapat dipahami bahwa organisasi adalah suatu sistem yang mengkoordinasikan aktivitas untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pengertian organisasi tersebut diatas maka dapat digambarkan bahwa dalam suatu organisasi mensyaratkan: 1) Adanya suatu jenjang jabatan ataupun kedudukan yang memungkinkan semua individu dalam organisasi tersebut memiliki perbedaan posisi yang jelas, seperti pemimpin, staff pimpinan dan karyawan. 2) Adanya pembagian kerja, dalam arti setiap orang dalam sebuah institusi baik yang komersial maupun sosial, memiliki satu bidang pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Faktor koordinasi dalam sistem pemerintahan sangat penting peranannya, referensinya adalah tipe ideal birokrasi Max Weber yang memuat sejumlah unsur berikut :

- Pembagian divisi pegawai yang terdefinisi secara jelas.
- Struktur otoritas impersonal.
- Memiliki jenjang hirarki.
- Bergantung pada aturan formal.

- Menggunakan sistem merit pada pegawai.
- Ketersediaan karier.
- Pemisahan jarak antara kehidupan sebagai anggota organisasi dan kehidupan pribadi. (Samin, 2011).

Dalam konteks birokrasi pemerintahan, Ripley dan Franklin (1982) dalam Samin (2011) menyatakan bahwa birokrasi pemerintahan berhubungan dengan urusan-urusan publik. Pada level yang umum, apabila birokrasi memberikan pelayanan publik dengan baik maka birokrasi tersebut mampu menunjukkan sejumlah indikasi perilaku berikut:

1. Memproses pekerjaannya secara stabil dan giat.
2. Memperlakukan individu yang berhubungan dengannya secara adil dan berimbang.
3. Mempekerjakan dan mempertahankan pegawai berdasarkan kualifikasi profesional dan orientasi terhadap keberhasilan program.
4. Mempromosikan staff berdasarkan sistem merit dan hasil pekerjaan baik yang dapat dibuktikan.
5. Melakukan pemeliharaan terhadap prestasi yang sudah dicapai sehingga dapat segera bangkit bila menghadapi keterpurukan.

Untuk mencapai reformasi birokrasi yang lebih baik dibutuhkan budaya kinerja dalam bekerja dan itu sangat dipengaruhi oleh karakteristik setiap individu atau karakter dasar dari setiap manusia yang dapat diketahui pada saat perekrutan atau penerimaan pegawai. Namun kepribadian juga dapat di tumbuh kembangkan dalam budaya organisasi

dengan menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Hardjana (2006) konsep budaya organisasi merupakan sistem nilai melalui proses komunikasi, dan budaya organisasi terpelihara melalui kegiatan-kegiatan komunikasi.

2.1.1 Kepribadian (Personality)

Menurut Moorhead dan Griffin (2013) kepribadian (*Personality*) adalah serangkaian atribut psikologis yang relatif stabil yang membedakan satu orang dengan yang lain. Pada kenyataan, baik faktor biologis maupun lingkungan memainkan peran penting dalam menentukan kepribadian. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2014) kepribadian (*personality*) adalah kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas kepada individu. Karakteristik atau sifat ini termasuk penampilan, pemikiran, tindakan, dan perasaan seseorang adalah produk pengaruh genetik dan lingkungan yang saling berinteraksi.

Salah satu teori kepribadian yang digunakan sebagai pendekatan kepribadian yang memiliki dimensi kepribadian yang berdiri sendiri adalah *Big Five Personality* (Barrick and Mount dalam Kumar, Bakhshi, Rani, 2009). *The Big Five Personality Factor* atau lima faktor kepribadian menurut Costa & McCrae et al. dalam Wardani (2012) yaitu sifat-sifat dasar kepribadian individu yang saling terkait yang tersusun dengan lima ciri sifat utama yang luas di dalamnya, seperti *extraversion*, *neuroticism*, *openness to experience*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*. Menurut Barrick and Mount dalam Kumar et al., (2009) lima aspek dari *The Big Five Personality Factor* adalah:

1. *Neuroticism (N)*

Mengukur *adjustment vs emotional instability*. Mengidentifikasi kecenderungan individu dalam keadaan *distress* secara psikologis, ide yang kurang realistis, keinginan (idaman) berlebihan atau mendesak, dan respon coping maladaptif. Pribadi yang memiliki skor *neuroticism* tinggi cenderung cemas, temperamental, mengasihani-diri, sadar-diri, emosional, dan rentan. Sedangkan yang memperoleh skor rendah cenderung tenang, bertemperamen lembut, puasdiri, merasa nyaman, dingin, kukuh.

2. *Extraversion (E)*

Mengukur jumlah dan intensitas dari interaksi interpersonal; level aktivitas; kebutuhan untuk stimulasi; dan kapasitas untuk kegembiraan. Pribadi yang memiliki skor *extraversion* tinggi cenderung penuh perhatian, mudah bergabung, aktif bicara, menyukai kelucuan, aktif, dan bersemangat. Sedangkan pribadi yang memperoleh skor rendah cenderung cuek, penyendiri, pendiam, serius, pasif, tidak berperasaan.

3. *Openness to experience (O)*

Mengukur pencarian proaktif dan apresiasi terhadap pengalaman untuk kepentingannya sendiri; toleransi dan eksplorasi dari hal-hal yang tidak biasa. Pribadi dengan skor tinggi cenderung imajinatif, kreatif, orisinal, menyukai keragaman, penuh ingin tahu, liberal. Sedangkan pribadi yang memperoleh skor rendah cenderung riil, tidak kreatif, tunduk pada konsepsi, menyukai rutinitas, tidak mau tahu, konservatif.

4. *Agreeableness (A)*

Mengukur kualitas dari salah satu orientasi interpersonal mendekati sebuah rangkaian kesatuan dari perasaan haru sampai antagonisme dalam pikiran, perasaan, dan tindakan. Pribadi yang memperoleh skor tinggi pada *agreeableness* cenderung berhati lembut, mudah percaya, murah hati, pendamai, pemaaf, baik hati. Sedangkan yang memperoleh skor rendah cenderung kejam, penuh syakwasangka, pelit, penentang, selalu mengkritik, mudah terluka.

5. *Conscientiousness (C)*

Mengukur derajat individu dalam organisasi, ketekunan, dan motivasi pada tujuan yang diperlihatkan secara langsung dengan perilaku. Kontras dengan hal yang dapat diandalkan, orang-orang yang terlalu memilih dan tidak mudah puas dengan orang-orang yang lesu dan tidak rapi. Pribadi yang memperoleh skor tinggi cenderung peka nurani, pekerja keras, teratur/tertib, tepat waktu, ambisius.

Menurut Purwanto (2010) beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kepribadian antara lain:

1. Faktor biologis

Faktor biologis yaitu faktor yang berhubungan dengan keadaan jasmani, atau fisiologis yang meliputi keadaan pencernaan, urat, syaraf, pernapasan, peredaran darah, kelenjar dan sebagainya. Keadaan jasmani setiap orang berbeda-beda, ini menunjukkan bahwa sifat-sifat jasmani yang ada pada setiap orang ada yang diperoleh melalui genetik/keturunan, dan ada pula yang merupakan pembawaan

individu itu masing-masing. Keadaan fisik tersebut yang mempengaruhi kepribadian, namun itu merupakan salah satu faktor saja, seperti faktor pendidikan dan lingkungan juga berperan.

2. Faktor sosial

Faktor sosial yaitu manusia-manusia lain di sekitar individu yang mempengaruhi individu bersangkutan. Termasuk juga kedalam faktor sosial adalah tradisi-tradisi, adat istiadat, peraturan-peraturan, bahasa, dan sebagainya yang berlaku dimasyarakat itu.

3. Faktor kebudayaan

Faktor kebudayaan yaitu perkembangan dan pembentukan kepribadian pada diri masing-masing orang tidak dapat dipisahkan dari kebudayaan masyarakat di mana seseorang itu dibesarkan. Beberapa aspek kebudayaan yang sangat mempengaruhi perkembangan dan pembentukan kepribadian antara lain: nilai, adat, bahasa, pengetahuan dan keterampilan.

2.1.2 Komunikasi Organisasi

Pace dan Faules (2001) mengemukakan bahwa komunikasi dapat dibedakan dengan semua perilaku manusia dan organisasi lainnya karena ia melibatkan prosés mental memahami orang, objek dan peristiwa. Dua bentuk umum tindakan yang merupakan komunikasi menekankan pada: 1) penciptaan pesan atau lebih tepatnya penciptaan pertunjukan dan 2) penafsiran pesan atau penafsiran pertunjukan. Forsdale dalam Muhammad (2005) mengemukakan bahwa komunikasi adalah suatu proses memberikan signal menurut aturan tertentu, sehingga dengan cara ini suatu

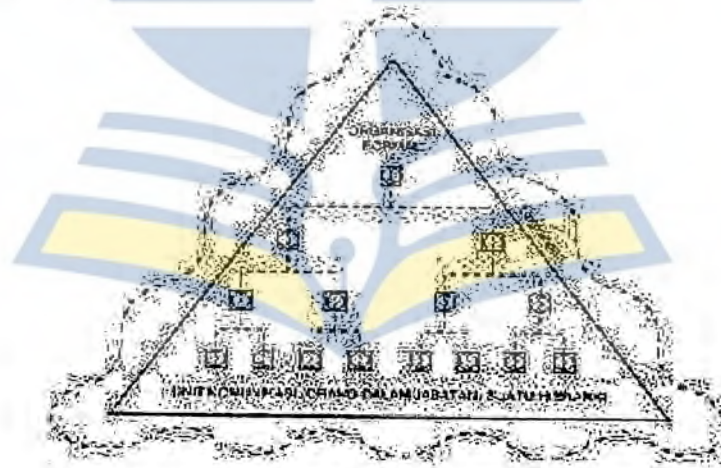
sistem dapat didirikan, dipelihara, dan diubah. Kata signal diartikan sebagai signal yang berupa verbal dan non verbal yang mempunyai aturan tertentu, sehingga aturan ini menjadikan orang menerima signal yang telah mengetahui aturannya akan dapat memahami maksud dari signal yang diterimanya. Dalam proses komunikasi, kewajiban seorang pengirim atau komunikator adalah mengusahakan agar pesan-pesannya dapat diterima oleh penerima atau komunikan sesuai dengan kehendak pengirim. (Kotler, 2000).

Menurut Kotler (2000) suatu pesan sebelum dikirim terlebih dahulu disandikan (*encoding*) ke dalam simbol-simbol yang dapat menggunakan pesan yang sesungguhnya ingin disampaikan oleh pengirim. Pesan dari komunikator akan dikirim kepada penerima melalui suatu saluran atau media tertentu. Pesan yang diterima oleh penerima melalui simbol-simbol, selanjutnya akan ditransformasikan kembali (*decoding*) menjadi bahasa yang dimengerti sesuai dengan pikiran penerima sehingga menjadi pesan yang diharapkan (*perceived message*). Menurut Cangara (2006) gangguan atau rintangan komunikasi pada dasarnya dapat dibedakan atas 7 (tujuh) macam, yakni: gangguan teknis; gangguan semantik; gangguan psikologis; rintangan fisik atau organik; rintangan status; rintangan kerangka berpikir; dan rintangan budaya.

Goldhaber dalam Muhammad (2001) memberikan definisi komunikasi organisasi sebagai proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan tidak pasti atau berubah-ubah. Pace dan

Faules (2001) mengatakan bahwa *Komunikasi Organisasi* dapat didefinisikan sebagai petunjuk dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan.

Sistem komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules (2001) seperti gambar dibawah, melukiskan konsep suatu sistem komunikasi organisasi. Garis yang putus-putus melukiskan gagasan bahwa hubungan-hubungan ditentukan secara alami; hubungan-hubungan itu juga menunjukkan bahwa struktur suatu organisasi bersifat luwes dan mungkin berubah sebagai respons terhadap kekuatan-kekuatan lingkungan yang internal dan eksternal. Struktur ini merupakan salah satu tempat mengalirnya informasi dalam organisasi



Gambar 2.1 Sistem Komunikasi Organisasi
Sumber : Pace dan Faules (2001)

Thayer dalam Muhammad (2005) menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah arus data yang akan melayani komunikasi organisasi dan proses interkomunikasi dalam beberapa cara. Terdapat tiga sistem

komunikasi dalam organisasi yaitu: a) berkenaan dengan kerja organisasi seperti data mengenai tugas-tugas atau beroperasinya organisasi, b) berkenaan dengan pengaturan organisasi seperti perintah-perintah, aturan-aturan, dan petunjuk-petunjuk, c) berkenaan dengan pemeliharaan dan pembangunan organisasi. Komunikasi organisasi terjadi di dalam organisasi maupun antarorganisasi, bersifat formal maupun informal. Semakin formal sifatnya, semakin terstruktur pesan yang disampaikan. Komunikasi formal adalah komunikasi menurut struktur organisasi, yakni komunikasi ke atas, ke bawah, maupun horizontal. Sedangkan komunikasi informal adalah komunikasi yang terjadi diluar struktur organisasi (Vardiansyah, 2004).

Menurut Lewis dalam Muhammad (2001), komunikasi kebawah adalah untuk menyampaikan tujuan, merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurangnya informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan. Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi. Semua anggota dalam sebuah organisasi, kecuali mereka yang menduduki posisi puncak, mungkin berkomunikasi ke atas yakni setiap bawahan dapat mempunyai alasan yang baik atau meminta informasi kepada seseorang yang otoritasnya lebih tinggi daripada dia. Suatu permohonan atau komentar yang diarahkan kepada individu yang

otoritasnya lebih tinggi, lebih besar, atau lebih luas merupakan esensi komunikasi ke atas. (Pace dan Faules, 2001).

Menurut Pace dan Faules (2001) komunikasi dalam organisasi juga berlangsung diantara anggota-anggota organisasi yang menduduki posisi yang sama tingkat otoritasnya, komunikasi jenis ini dinamakan komunikasi horizontal. Pesan yang mengalir menurut fungsi dalam organisasi diarahkan secara horizontal. Pesan ini biasanya berhubungan dengan tugas-tugas atau tujuan kemanusiaan seperti koordinasi, pemecahan masalah, penyelesaian konflik dan saling memberikan informasi. Lebih lanjut Pace dan Faules (2001) mengatakan bahwa anggota organisasi yang berkomunikasi dengan lainnya tanpa memperhatikan posisi mereka dalam organisasi, pengarahannya bersifat pribadi, disebut jaringan komunikasi informal.

Menurut Seiler (1988) dalam Muhammad (2005) ada 4 prinsip dasar komunikasi, yaitu:

1. Komunikasi adalah suatu proses.

Komunikasi adalah suatu proses karena merupakan suatu seri kegiatan yang terus menerus, yang tidak mempunyai permulaan atau akhir dan selalu berubah-ubah. Komunikasi juga bukanlah suatu barang yang dapat ditangkap dengan tangan untuk diteliti. Komunikasi lebih merupakan cuaca yang terjadi dari bermacam-macam variable yang kompleks dan terus berubah. Kadang-kadang cuaca hangat, matahari bersinar, pada waktu yang lain cuaca dingin dan lembab. Keadaan cuaca merefleksikan satu variasi saling berhubungan yang kompleks

yang tidak pernah ada duplikatnya. Jadi komunikasi bersifat berubah-ubah dan dapat menimbulkan perubahan.

2. Komunikasi adalah sistem.

Komunikasi terdiri dari beberapa komponen dan masing-masing komponen mempunyai tugas masing-masing. Tugas dari masing-masing komponen tersebut berhubungan satu sama lain untuk menghasilkan suatu komunikasi. Apabila salah satu komponen tidak berfungsi sebagaimana mestinya maka hal tersebut akan mempengaruhi proses komunikasi secara keseluruhan, karena satu komponen akan berpengaruh terhadap komponen yang lain yang terintegrasi dalam sebuah sistem.

3. Komunikasi bersifat interaksi dan transaksi.

Istilah interaksi dimaksudkan sebagai saling bertukar komunikasi.

4. Komunikasi dapat terjadi disengaja maupun tidak disengaja.

Komunikasi yang disengaja terjadi apabila pesan yang mempunyai maksud tertentu dikirimkan kepada penerima yang dimaksudkan. Sedangkan jika pesan yang tidak sengaja dikirimkan atau tidak dimaksudkan untuk orang tertentu, maka hal tersebut dinamakan komunikasi yang tidak disengaja. Komunikasi yang ideal terjadi apabila seseorang mengirim pesan tertentu terhadap orang lain yang diinginkan untuk menerimanya. Tetapi hal tersebut bukanlah jaminan bahwa pesan itu akan efektif. Kadang-kadang ada juga pesan yang sengaja dikirimkan kepada orang yang dimaksudkan tetapi sengaja

tidak diterima oleh orang itu. Jadi, dari beberapa penjelasan di atas, jelas bahwa komunikasi dapat disengaja maupun tidak disengaja.

Menurut Liliweri (2004) ada 3 (tiga) tujuan utama dari komunikasi organisasi, yaitu :

1. Sebagai Tindakan Organisasi.

Komunikasi dalam organisasi bertujuan untuk mengkoordinasikan sebagian atau seluruh tugas dan fungsi organisasi yang di bagi-bagi dalam bagian yang melaksanakan visi dan misi organisasi di bawah pimpinan atau manajer serta bawahan mereka. Tanpa komunikasi, maka organisasi hanya merupakan kumpulan orang – orang yang terbagi dalam tugas dan fungsi masing – masing yang melaksanakan aktivitas mereka tanpa keterkaitan satu sama lain (tanpa sinkronasi dan harmonisasi). Organisasi tanpa komunikasi dan koordinasi sama dengan organisasi yang menampilkan aspek individual dan bukan menggambarkan aspek kerjasama.

2. Membagi Informasi (*Information Sharing*)

Salah satu tujuan komunikasi yang penting adalah menghubungkan seluruh aparatur organisasi dengan tujuan organisasi. Komunikasi mengarahkan manusia dan aktivitas dalam organisasi. Sebuah informasi atau pertukaran informasi berfungsi untuk membagi kemudian menjelaskan informasi tentang tujuan organisasi, arah dari suatu tugas, bagaimana usaha untuk mencapai hasil dari pengambilan keputusan.

3. Menampilkan Perasaan dan Emosi

Di dalam organisasi terdapat sekumpulan manusia yang bekerja sendiri maupun bekerjasama dengan orang lain. Mereka mempunyai kebutuhan dan keinginan, perasaan dan emosi yang harus diungkapkan kepada orang lain.

Sedangkan menurut Tubbs and Moss dalam Ruslan (2001), dalam Human Communication menguraikan ada tiga model dalam komunikasi:

1. Model komunikasi linier (*one-way traffic communication*), dalam model ini komunikator memberikan suatu stimuli dan komunikan melakukan respon yang diharapkan tanpa mengadakan seleksi dan interpretasi. Komunikasinya bersifat monolog.
2. Model komunikasi interaksional (*two-way traffic communication*)
Sebagai kelanjutan dari model yang pertama, pada tahap ini sudah terjadi feedback atau umpan balik. Komunikasi yang berlangsung bersifat dua arah dan ada dialog, di mana setiap partisipan memiliki peran ganda, dalam arti pada satu saat bertindak sebagai komunikator, pada saat yang lain bertindak sebagai komunikan.
3. Model komunikasi transaksional. Dalam model ini komunikasi hanya dapat dipahami dalam konteks hubungan (*relationship*) antara dua orang atau lebih. Pandangan ini menekankan bahwa semua perilaku adalah komunikatif. Tidak ada satupun yang tidak dapat dikomunikasikan.

Apabila komunikasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan organisasi diatur dan diselenggarakan secara baik, maka akan terwujud dampak – dampak positif seperti tersebut di bawah ini :

1. Timbulnya kemahiran dalam pelaksanaan pekerjaan karena keterangan-keterangan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan menjadi tersedia dan menjadi jelas pula hal-hal diharapkan dari suatu tanggung jawab. Efek kemahiran kerja itu juga diperoleh karena komunikasi merupakan input yang mendorong cara berfikir yang kreatif.
2. Timbulnya dorongan semangat kerja (kinerja) melalui komunikasi maka rasa ingin tahu yang kalau tidak tersalurkan dapat mengurangi semangat kerja tidak dapat dipenuhi namun dengan komunikasi dapat dipenuhi kebutuhan-kebutuhan personil dalam melaksanakan tugas-tugasnya, juga dapat dipahami mengapa mereka bekerja dan selanjutnya dapat didorong antusiasmenya.
3. Komunikasi merupakan alat yang utama bagi para personil untuk bekerja sama. Komunikasi membantu menyatukan organisasi dengan memungkinkan para personil mempengaruhi serta meniru satu dengan yang lainnya.

Menurut Wursanto (2005) pentingnya komunikasi dalam organisasi secara rinci dapat dilihat dalam hal-hal berikut :

1. Menimbulkan rasa kesetiakawanan dan loyalitas antara : bawahan dengan atasan/pimpinan; bawahan dengan bawahan dan atasan dengan atasan.

2. Pegawai dengan organisasi/lembaga yang bersangkutan.
3. Meningkatkan kegairahan kerja para pegawai.
4. Meningkatkan moral dan disiplin para pegawai.
5. Semua jajaran pimpinan dapat mengetahui keadaan bidang yang menjadi tugasnya sehingga akan berlangsung pengendalian operasional yang efisien.
6. Semua informasi, keterangan-keterangan yang dibutuhkan oleh para pegawai dapat dengan cepat dan tepat diperoleh.
7. Semua pegawai dapat mengetahui kebijakan, peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan organisasi.
8. Menimbulkan saling pengertian diantara pegawai.
9. Meningkatkan kerjasama (team work) diantara para pegawai.
10. Meningkatkan rasa tanggungjawab semua pegawai.
11. Meningkatkan semangat persatuan dan kesatuan dikalangan para pegawai.

2.1.3 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi, yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja. Munculnya OCB memberikan dampak positif tidak hanya bagi anggota itu sendiri tetapi juga memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi tersebut. Organisasi yang sukses memiliki anggota yang melampaui tanggung jawab pada pekerjaan formal dan bebas memberikan waktu dan energi mereka untuk berhasil dalam

pekerjaan yang ditugaskan. Perilaku tersebut tidak ditentukan, namun memberikan kontribusi terhadap kelancaran fungsi organisasi. Organisasi tidak bisa bertahan atau makmur tanpa anggotanya berperilaku sebagai warga negara yang baik dan terlibat dalam segala macam perilaku positif. Karena pentingnya perilaku ini, para ahli organisasi memprioritaskan untuk memahami dan meneliti perilaku OCB (Jahangir *et al.*, 2004).

Perilaku *extra-role* dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan orang yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*). Contoh perilaku yang termasuk kelompok *OCB* adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja (Robbin, 2006).

Organizational Citizenship Behavior adalah bentuk hubungan kerja yang bersifat *extra role* atau dari beberapa pengertian dapat di simpulkan bahwa OCB merupakan:

1. Perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi;
2. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan performance, tidak diperintahkan secara formal;

3. Tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem reward yang formal.

Perilaku individu ini tidak terlepas dari karakteristik setiap orang atau dapat dikatakan sebagai faktor *X* (*Individual Difference*) yang sangat menentukan tingkat kemampuan individu dengan individu lainnya dalam hubungan kerja yang dibangun berdasarkan kemampuan mental secara keseluruhan mendorong terciptanya efisiensi dan efektifitas di lingkungan kerja. Kemampuan individu ini dapat diukur dengan menggunakan skala Morrison 1995 merupakan salah satu pengukuran yang sudah disempurnakan dan memiliki kemampuan psikometrik yang baik (Aldag dan Resckhe, 1997). Skala ini mengukur kelima dimensi OCB sebagai berikut:

1. *Altruism* – perilaku membantu orang lain untuk melakukan pekerjaan mereka;
2. *Conscientiousness* – perilaku yang melebihi prasyarat minimum seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dsb;
3. *Sportmanship* – kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas yang merugikan organisasi;
4. *Civic virtue* - keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi dan memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu image organisasi dsb;
5. *Courtesy* – perilaku bersifat sopan dan sesuai aturan sehingga mencegah timbulnya konflik interpersonal. (Yuniar, Nurtjahjanti dan Rusmawati, 2012).

Organizational Citizenship Behavior diperlukan dalam suatu organisasi dan perlu mendapatkan perhatian serius, tidak lain karena OCB memiliki banyak manfaat terhadap organisasi seperti yang dikemukakan oleh Podsakoff and Mac Kenzie dalam Rohmah (2011), sebagai berikut:

1. **Organizational Citizenship Behavior** meningkatkan produktivitas rekan kerja.

Karyawan yang menolong rekan kerja (*Altruism*) akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas rekan tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan ini akan menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok.

2. **Organizational Citizenship Behavior** meningkatkan produktivitas manajer.

Karyawan yang merasa bertanggung jawab pada kehidupan organisasi (menampilkan perilaku *civic virtue*) akan membantu manajer mendapatkan sarana dan atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja (*Courtesy*), akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.

3. **Organizational Citizenship Behavior** menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan. Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan (*altruism*) sehingga tidak perlu melibatkan manajer,

konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, misalnya membuat perencanaan. Karyawan yang menampilkan *concentioussness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut. Karyawan yang menampilkan perilaku *sportmanships* akan sangat menolong manajer sehingga tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.

4. ***Organizational Citizenship Behavior*** membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.

Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril, kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu.

Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen menjadi berkurang.

5. ***Organizational Citizenship Behavior*** dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.

Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok. Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.

6. ***Organizational Citizenship Behavior*** meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.

Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportsmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.

7. ***Organizational Citizenship Behavior*** meningkatkan stabilitas kerja organisasi.

Membantu tugas karyawan yang tidak hadir ditempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat (*altruism*) akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja. Karyawan yang *conscientious* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.

8. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan

Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar, dengan sukarela akan memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat. Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi. Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* (misalnya kesediaan memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

Bacrach et al., (2000) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, antara lain :

I. Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah karakteristik yang mempengaruhi terbentuknya organisasi, karakteristik ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu : *general affective "morale" factor* yang merupakan sikap terhadap pekerjaan, meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, dukungan kepemimpinan, serta persepsi akan keadilan dan *dispositional factor* yang terkait dengan kepatuhan, keseimbangan, sensitifitas, dan kecenderungan untuk menyatakan sikap setuju atau tidak setuju mengenai apa yang terjadi dalam suatu organisasi.

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah karakter yang melibatkan diri secara aktif cenderung menjadi anteseden *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dibandingkan karakteristik pekerjaan yang rutin dan kurang mandiri karena pekerjaan yang rutin menyebabkan karyawan merasa bosan dan tidak bisa mengembangkan kreativitasnya. Hal ini mengakibatkan karyawan enggan untuk berinisiatif secara spontan untuk melakukan sesuatu yang berguna bagi organisasi.

3. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi adalah karakter yang mendukung keberadaan dan pengembangan diri karyawan secara positif melalui budaya organisasi, iklim organisasi dan reward sistem yang sesuai dan dapat menjadi anteseden *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dimana karyawan akan menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai bentuk timbal balik atas apa yang diberikan karyawan.

4. Karakteristik Kepemimpinan Organisasi

Karakteristik pemimpin dalam organisasi yang dapat menjadi anteseden ada dua macam. Karakteristik kepemimpinan *transaksional* yang melakukan kepemimpinan melalui proses transaksi yang telah disepakati antara dirinya dengan karyawan dan karakteristik kepemimpinan *transaksional* yang melakukan kepemimpinan melalui proses mempengaruhi hingga memotivasi pengembangan diri karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Karakteristik individu atau kepribadian pegawai yang berada dalam lingkungan kerja berpengaruh terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas-tugas kantor. Fakta menunjukkan bahwa tidak tercapainya target dan sasaran perencanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan tidak hanya didasarkan kepada keilmuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut akan tetapi lebih kepada kemampuan individu tersebut secara kualitatif mampu berinteraksi dengan lingkungannya.

Kepribadian memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan lebih besar terhadap *OCB* dibandingkan variabel lainnya pada lingkungan organisasi di Indonesia. Pendapat ini didasarkan pada pemikiran bahwa faktor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri karyawan dan lebih sulit diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan terhadap *OCB*. Kepribadian juga diharapkan menjadi prediktor yang lebih baik pada kinerja karyawan pada situasi dimana harapan manajemen agar karyawan menampilkan kinerja tersebut tidak terdefinisi dengan jelas, seperti pada perilaku-perilaku *OCB*. (Koentjaraningrat dalam Adriansyah, 2003).

Pola interaksi individu dengan individu lainnya dalam lingkungan kerja dapat terlihat dari respon perilaku karakteristik atau kepribadian dari setiap pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Salah satu variabel penting kepribadian adalah keterbukaan atas perbedaan

yang ada berupa lingkungan sosial dan fisik (*extraversion*), mudah akur dan bersepakat serta menyenangkan (*agreeableness*) merupakan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang akan meningkatkan kebersamaan dalam tim kerja (*altruism*). Interaksi antar sesama pegawai dengan memperlihatkan keinginan untuk berbagi pengalaman (*open to experiance*), kestabilan emosi (*emotional stability*) dalam menghadapi beban kerja adalah kepribadian yang akan mendorong individu yang berada dalam suatu organisasi untuk senantiasa menghindari konflik (*courtesy*) dan bertoleransi (*sportmanship*) merupakan perilaku positif dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Mendengarkan kata hati dan berorientasi pada pencapaian setiap program kerja (*constientiousness*) dapat meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu melaksanakan tugas dan tanggungjawab lebih dari yang diberikan (*constientiousness*) adalah bentuk komitmen yang tinggi terhadap organisasi (*civic virtue*). Menurut Purba dan Seniati (2004) perilaku *extra role* merupakan ciri utama OCB yang memiliki peran sangat penting dalam organisasi karena efektivitas dan kinerja tim ditentukan oleh kemampuan anggota tim bekerja dalam tim (*work teams*). Akan tetapi tidak semua orang mampu bekerja dalam tim karena memerlukan kemampuan individu untuk bekerja sama dengan orang lain, mengakui perbedaan dan mampu menyelesaikan konflik, serta dapat menekan tujuan pribadi demi tujuan tim.

2. Pengaruh komunikasi dalam organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Komunikasi dalam organisasi memiliki peran penting dan berpengaruh langsung terhadap OCB. Komunikasi organisasi menurut Wiryanto dalam Khomsahrial Romli (2011) adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Unit mendasar komunikasi organisasi adalah seseorang dalam suatu jabatan. Orang bisa disosialisasikan oleh jabatan, menciptakan suatu lingkaran yang lebih sesuai dengan keadaan jabatan, pada saat yang sama jabatan tsb dipersonalisasi, menghasilkan suatu figur atau gambar yang sesuai dengan keadaan orang tsb. Suatu organisasi terdiri atas sejumlah orang; melibatkan keadaan saling bergantung; kebergantungan memerlukan koordinasi; koordinasi mensyaratkan komunikasi. (Pace dan Faules, 2001).

Fungsi komunikasi sebagai komunikasi sosial setidaknya mengisyaratkan bahwa komunikasi itu penting untuk membangun konsep diri, aktualisasi diri, untuk kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan dan ketegangan, antara lain lewat komunikasi yang bersifat menghibur, dan memupuk hubungan dengan orang lain (Mulyana, 2005). Proses interaksi antara satu individu dengan individu lainnya merupakan pola hubungan komunikasi dalam organisasi. Komunikasi dalam suatu organisasi memerlukan *informasi yang jelas* sehingga setiap individu dalam berinteraksi antar sesama pegawai baik secara formal maupun informal senantiasa *mengatur pembicaraan secara*

konsisten sebagai bentuk *komitmen terhadap organisasi (civic virtue)* untuk *melakukan tugas lebih dari tanggungjawabnya (constientiousness)* terhadap organisasi baik secara internal maupun eksternal merupakan perilaku positif *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Menghargai perbedaan pendapat* antar sesama pegawai dan *memberikan umpan balik yang relevan* merupakan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam meningkatkan toleransi (*sportmanship*) dalam tim kerja baik antar sesama pegawai maupun terhadap lingkungan kerja. Permasalahan yang diindikasikan timbul akibat kurangnya *Organizational Citizenship behavior (OCB)* akan dapat di atasi, seperti menghindari konflik (*courtesy*) antar sesama pegawai dan menolong rekan kerja (*altruism*) melalui proses komunikasi antar individu sebagai bentuk *interaksi sosial*.

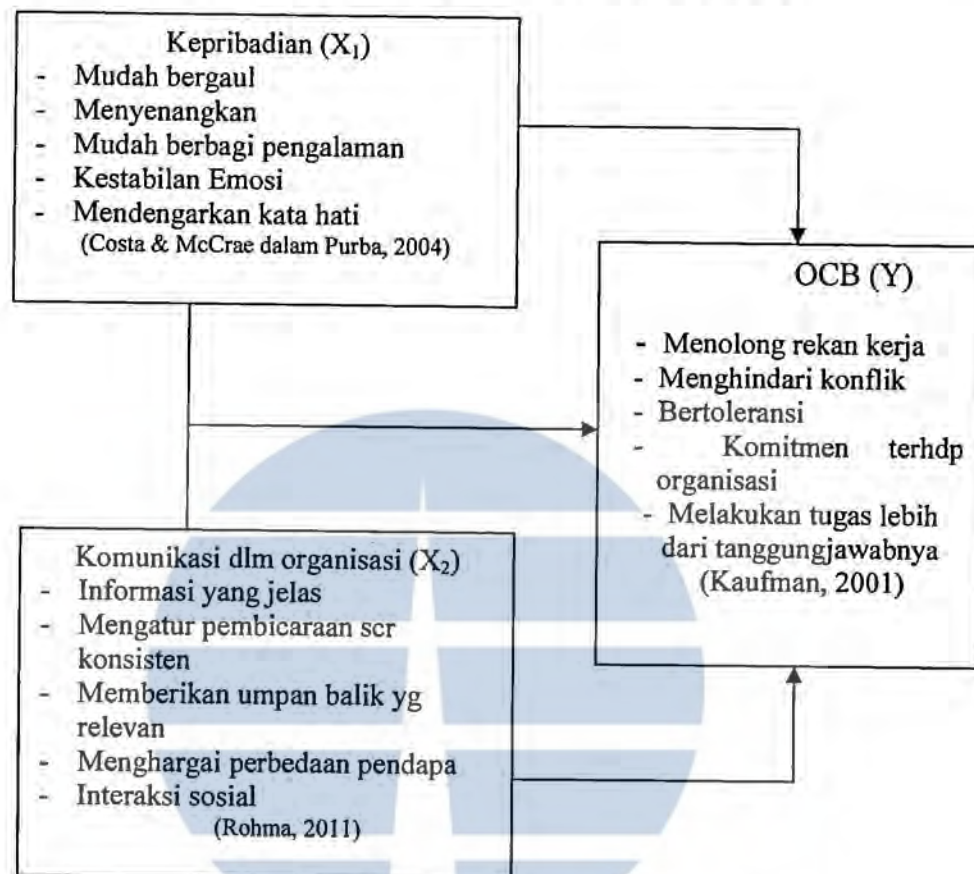


2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel. 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Purba dan Seniati (2004)	Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Regresi Berganda	Kepribadian dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB
2	Yuniar, Nurtjahjanti dan Rusmawati (2012)	Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Pada Karyawan Kantor Pusat BPD Bali	Regresi Berganda	Terdapat Hubungan yang Signifikan. Antara Kepuasan Kerja dan Resiliensi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>
3	Rohmah (2011)	Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pegawai Negeri Sipil Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang	Regresi Berganda	Terdapat Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pegawai Negeri Sipil Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang
4	Seniati (2006)	Pengaruh Masa Kerja, <i>Trait</i> Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia	Analisis Model Persamaan Struktural	Masa Kerja, <i>Trait</i> Kepribadian, Kepuasan Kerja memiliki Pengaruh Terhadap Komitmen Organisasi. Kepuasan Kerja merupakan variabel mediator antara iklim psikologis dan komitmen dosen pada universitas.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas maka paradigma penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2 Diagram paradigma penelitian

2.4 Hipotesis

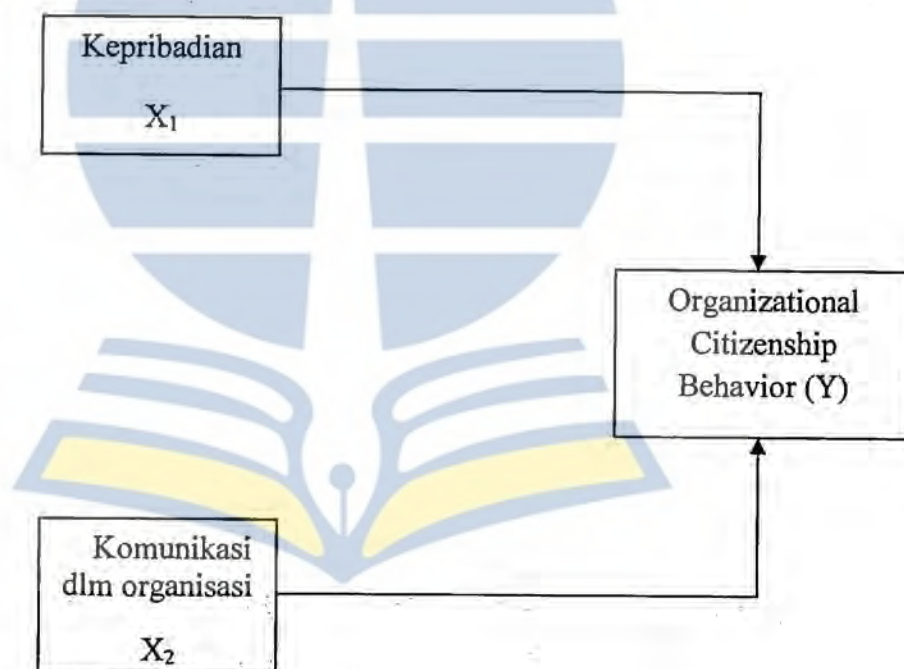
- H1 : Kepribadian berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.
- H2 : Komunikasi dalam Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.
- H3 : Kepribadian dan Komunikasi dalam Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan studi lapangan yang menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel kepribadian (X_1) dan komunikasi dalam organisasi (X_2) dengan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Organizational Citizenship Behavior (Y).



Gambar. 3.2 Desain Penelitian

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Pada penelitian ini digunakan dua variabel yaitu :

1. *Variabel Terikat (Variabel Dependent)*

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas . Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)*.

2. *Variabel Bebas (Variabel Independent)*

Variabel bebas sering disebut sebagai variable *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut juga variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah kepribadian (X_1) dan komunikasi dalam organisasi (X_2).

3.3 Defenisi Operasional

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu kepribadian, komunikasi dalam organisasi

dan *Organizational Citizenship Behavior*. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

Tabel. 3.1 Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala	Item Kuesioner
1	Kepribadian (X_1) kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas kepada individu Kreitmer dan Kinicki (2014)	$X_{1,1}$ Extraversion Keterbukaan terhadap lingkungan sosial dan fisik serta mudah bergaul $X_{1,2}$ Agreeableness Mudah akur dan bersepakat serta menyenangkan $X_{1,3}$ Open to experience Mudah berbagi pengalaman $X_{1,4}$ Emotional stability Kestabilan emosi $X_{1,5}$ Conscientiousness Mendengarkan kata hati dan berorientasi pada pencapaian	Ordinal	2, 5, 9, 17 8, 14, 15 10, 11, 12 7, 13, 16, 18, 20 1, 3, 4, 6, 19
2	Komunikasi (X_2) Organisasi Komunikasi adalah suatu proses, sistem dan dapat terjadi disengaja maupun tidak disengaja serta bersifat interaksi dan transaksi. Menurut Seiler 1988 dalam Muhammad (2005)	$X_{2,1}$ Informasi yang jelas $X_{2,2}$ Mengatur pembicaraan secara konsisten $X_{2,3}$ Memberikan umpan balik yang relevan $X_{2,4}$ Menghargai perbedaan pendapat dengan orang lain $X_{2,5}$ Interaksi sosial	Ordinal	1, 3, 5, 8 9, 11, 16, 17 4, 7, 15 10, 12, 18, 19, 20 2, 6, 13, 14
3	Organizational Citizenship Behavior (Y) Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi, yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja (Jahangir <i>et al.</i> , 2004)	Y_1 . Altruism Menolong rekan kerja Y_2 . Courtesy Menjaga hubungan baik dan menghindari konflik Y_3 . Sportmanship Bertoleransi dengan lingkungan kerja Y_4 . Civic Virtue Komitmen terhadap organisasi Y_5 . Conscientiousness Melakukan tugas lebih dr tanggung jawabnya	Ordinal	2, 17, 18, 20 6, 9, 10, 15 4, 8, 11 1, 5, 7, 14, 16, 19 3, 12, 13

3.4 Metode Pengumpulan Data

1. *Populasi dan Sampel*

Populasi adalah jumlah keseluruhan responden atau kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang ditetapkan atau dengan kata lain populasi adalah jumlah keseluruhan dari obyek yang diteliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat yang keseluruhannya berjumlah 42 orang (empat puluh dua orang).

2. *Jenis dan Sumber Data*

Dalam suatu penelitian, data merupakan instrumen penting yaitu sebagai alat pembuktian hipotesis serta pencapaian tujuan penelitian. Peneliti harus mengetahui jenis data apa saja yang diperlukan dan bagaimana mengumpulkan, mengidentifikasi serta mengolah data. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal langsung dari responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden, meliputi: identitas dan tanggapan responden mengenai Kepribadian, Komunikasi dalam Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Untuk data sekunder diperoleh dari studi pustaka berupa buku-buku, literatur jurnal-jurnal yang berhubungan dengan tema penelitian.

3. *Teknik Pengumpulan Data*

Metode pengumpulan data adalah kuesioner yaitu suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan responden

memberikan respon atas pertanyaan tersebut. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden yaitu Kepribadian, Komunikasi dalam Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner secara personal (*Personality Questionnaires*).

4. Pengukuran variabel

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert menurut Sugiyono (2010) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel. 3.2 Bobot kriteria jawaban skala Likert

Keterangan	Arti	Angka
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Sebelum uji angket penelitian digunakan untuk penelitian yang sesungguhnya, angket penelitian ini diuji coba terlebih dahulu. Menurut Arikunto (2002) uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya penelitian. Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada pegawai BLH Provinsi Sulawesi Barat.

1. Uji Validitas Instrumen

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai *r* tabel. Jika nilai *r* hitung > *r* tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2009). Untuk mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan skor total memakai rumus korelasi "Product moment" dari Pearson, (Arikunto, Suharsimi, 2006), sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XiY) - (\sum Xi)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah pertanyaan

X_i = Skor pertanyaan (butir)

Y = Skor total (faktor)

$X_i Y$ = Skor pertanyaan dikalikan skor total

Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 42 orang. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Pada penelitian ini diajukan 20 item pertanyaan untuk setiap variabel yang digunakan, dan dari 20 item pertanyaan ditentukan jumlah pertanyaan yang valid. Untuk variabel kepribadian diperoleh hasil validasi sebagai berikut:

Tabel 3.3 Correlation is significant at the 0.05 and 0,01 level of variabel personality

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,374	0,304	Valid
2	0,311	0,304	Valid
3	0,502	0,393	Valid
4	0,353	0,304	Valid
5	0,167	0,304	Drop
6	0,435	0,393	Valid
7	0,334	0,304	Valid
8	0,374	0,304	Valid
9	0,367	0,304	Valid
10	0,329	0,304	Valid
11	0,196	0,304	Drop
12	0,364	0,304	Valid
13	0,528	0,393	Valid
14	0,346	0,304	Valid
15	0,348	0,304	Valid
16	0,561	0,393	Valid
17	0,422	0,393	Valid
18	0,521	0,393	Valid
19	0,399	0,393	Valid
20	0,326	0,304	Valid

Dari 20 item pertanyaan yang digunakan untuk menentukan jumlah pertanyaan yang valid, didapatkan 2 item pertanyaan yang tidak valid yaitu item 5 dan 11

Tabel. 3.4 Correlation is significant at the 0.05 and 0,01 level of variabel communication

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,309	0,304	Valid
2	0,431	0,393	Valid
3	0,502	0,393	Valid
4	0,326	0,304	Valid
5	0,435	0,393	Valid
6	0,348	0,304	Valid
7	0,433	0,393	Valid
8	0,208	0,304	Drop
9	0,028	0,304	Drop
10	0,370	0,304	Valid
11	0,417	0,393	Valid
12	0,341	0,304	Valid
13	0,322	0,304	Valid
14	0,352	0,304	Valid
15	0,351	0,304	Valid
16	0,309	0,304	Valid
17	0,344	0,304	Valid
18	0,331	0,304	Valid
19	0,361	0,304	Valid
20	0,323	0,304	Valid

Dari 20 item pertanyaan yang digunakan untuk menentukan jumlah pertanyaan yang valid, didapatkan 2 item pertanyaan yang tidak valid yaitu item 8 dan 9

Tabel. 3.5 Correlation is significant at the 0.05 and 0,01 level of variabel Organizational Citizenship Behavior

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,310	0,304	Valid
2	0,498	0,393	Valid
3	0,365	0,304	Valid
4	0,214	0,304	Drop
5	0,403	0,393	Valid
6	0,343	0,304	Valid
7	0,325	0,304	Valid
8	0,364	0,304	Valid
9	0,312	0,304	Valid
10	0,399	0,393	Valid
11	0,399	0,393	Valid
12	0,338	0,304	Valid
13	0,352	0,304	Valid
14	0,332	0,304	Valid
15	0,336	0,304	Valid
16	0,438	0,393	Valid
17	0,482	0,393	Valid
18	0,443	0,393	Valid
19	0,358	0,304	Valid
20	0,431	0,393	Valid

Dari 20 item pertanyaan yang digunakan untuk menentukan jumlah pertanyaan yang valid, didapatkan 1 item pertanyaan yang tidak valid yaitu item 4

Berdasarkan tabel 1, 2, 3 tersebut diketahui bahwa terdapat 5 item pertanyaan dengan nilai r hitung < nilai r tabel yaitu kepribadian pada item 5 dan 11 dan komunikasi dalam organisasi pada item 8 dan 9 serta Organizational Citizenship Behavior pada item 4 . Dengan demikian 5 item pertanyaan tersebut merupakan item tidak valid. Total Jumlah item pertanyaan dari variabel kepribadian, komunikasi dalam organisasi dan Organizational Citizenship Behavior adalah 60 pertanyaan yaitu 5 item pertanyaan yang tidak valid dan 55 pertanyaan yang valid.

2. Uji Reabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,60 (Ghozali, 2009).

Hasil pengujian reliabilitas variabel-variabel didapatkan nilai *cronbach`s alpha* masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel. 3.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepribadian	0,695	Diterima
Komunikasi dalam organisasi	0,629	Diterima
OCB	0,657	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah 2016

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kepribadian, komunikasi dalam organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

3.6 Uji Prasyarat Analisis (Uji Asumsi Klasik)

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Stephens, 1974). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogorov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut :

- 1) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) > level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaiknya H_a ditolak.
- 2) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) < level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaiknya H_a diterima. (Nugroho, 2005).

Tabel. 3.7 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikasi	Keterangan
Kepribadian	0,142	Normal
Komunikasi dalam organisasi	0,939	Normal
OCB	0,142	Normal

Sumber: Data primer yang diolah 2016

Hasil uji normalitas di atas diketahui bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai p-value lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Tujuan uji linearitas adalah mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan. Teknik pengujian linearitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tabel anova pada hasil pengolahan dengan SPSS. Kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *deviation from linierity* lebih besar dari $\alpha = 0.05$ maka asumsi linearitas regresi terpenuhi.
- 2) Jika nilai *deviation from linierity* lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ maka asumsi linearitas regresi tidak terpenuhi.

Tabel. 3.8 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikasi	Keterangan
Kepribadian	0,738	Linier
Komunikasi dalam organisasi	0,529	Linier

Sumber: Data primer yang diolah 2016

Hasil uji linearitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang linier dan signifikan.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen model regresi. Adapun prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Dalam hal ini ada beberapa model pengujian yang bisa digunakan yaitu :

- 1) Dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).
- 2) Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi simultan (R^2).
- 3) Dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *condition index*.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel. 3.9 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kepribadian	0,1 < 0,987	10 > 1,013	Tidak terjadi multikolinearitas
Komunikasi dalam organisasi	0,1 < 0,987	10 > 1,013	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas yaitu antara variabel kepribadian tidak terjadi korelasi dengan variabel komunikasi dalam organisasi sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini berdiri sendiri atau tidak saling terkait satu sama lain.

3.7 Metode Analisis Data

Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 20. SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Analisis deskriptif presentase digunakan untuk mendeskripsikan data yang ada pada penelitian masing-masing variabel antara lain *Kepribadian* (X_1), *Komunikasi dalam Organisasi* (X_2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Beberapa langkah yang ditempuh dalam penggunaan teknik analisis ini, yaitu :

- Membuat table distribusi jawaban angket X_1 , X_2 , dan Y .
- Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan.
- Menjumlahkan skor jawaban dari tiap responden.
- Memasukkan skor kedalam rumus sebagai berikut :

$$PTS = \frac{TS - (42 \times k)}{(42 \times 5 \times k) - (42 \times k)} \times 100\%$$

dimana :

PTS : persentase total skor variabel atau dimensi

TS : total skor variabel atau dimensi

k : jumlah pertanyaan dalam variabel atau dimensi

Tabel 3.10
Rentang Persentase Total Skor dan Kriteria

No	Rentang Persentase Total Skor	Kriteria
(1)	(2)	(3)
1	86,00 – 100	Sangat Baik
2	71,00 - 85,99	Baik
3	56,00 - 70,99	Sedang
4	41,00 - 55,99	Tidak Baik
5	0 - 40,99	Sangat Tidak Baik

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Ghozali, 2009). Metode ini menghubungkan satu variabel dependen dengan dua variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah Kepribadian, Komunikasi dalam

organisasi. Model hubungan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan variabel-variabel bebasnya tersebut disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y = *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a = Konstanta

X_1 = Kepribadian

X_2 = Komunikasi dalam Organisasi

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

e = *Standard Error*

3. *Koefisien Determinasi (R²)*

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009).

4. *Uji Signifikansi Simultan (Uji F)/ Uji Hipotesis*

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hipotesis satu (H_1) tidak semua parameter secara simultan

sama dengan nol. Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009). Dalam penelitian ini menunjukkan apakah variabel independen yang terdiri dari variabel Kepribadian, Komunikasi Organisasi layak untuk menjelaskan variabel dependennya, yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table
 - Apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka H_1 ditolak.
 - Apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka H_1 diterima.
- 2) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi
 - Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_1 ditolak.
 - Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_1 diterima

5. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009). Uji t merupakan suatu uji untuk menguji hipotesis rata-rata, uji t dapat dilakukan atas dua rata-rata satu sampel atau dua sampel pengamatan. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (Kepribadian, Komunikasi Organisasi) terhadap variabel terikat (*Organizational Citizenship Behavior (OCB)*) secara terpisah ataupun bersama-sama. Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X_1 ,

X_2 terhadap Y secara terpisah maupun bersama-sama, maka digunakan uji t .

Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_1 diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- 2) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_1 ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan kali ini menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi, dan pengujian hipotesis sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada. Selain analisis tersebut pada bab ini akan menyajikan karakteristik responden, pengkategorian variabel penelitian dan pembahasan. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai, (2) pengaruh komunikasi dalam organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan dan (3) *organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai.

4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari nilai maksimal, minimal, *mean*, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden.

A. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

1. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel. 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki Laki	20	47,62
Perempuan	22	52,38
Jumlah	42	100

Sumber : Data Primer 2016

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang (47,62%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang (52,38%). Data diatas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di BLH Provinsi Sulawesi Barat adalah perempuan, ini berarti sumber daya yang terdapat di BLH Provinsi Sulawesi Barat di dominasi oleh kaum perempuan. Jika dikaitkan dengan tugas pokok dan fungsi dari BLH Provinsi Sulawesi Barat maka kedepannya sumber daya antara laki-laki dan perempuan sebaiknya seimbang untuk mendukung pelaksanaan tugas di kantor maupun dilapangan. Kochler dalam Muhammad (2005) menyatakan bahwa organisasi adalah sistem hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasikan usaha suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam hal ini dapat dipahami bahwa organisasi adalah suatu sistem yang mengkoordinasikan aktivitas untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi juga mensyaratkan adanya pembagian kerja sesuai bidang tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

BLH Provinsi Sulawesi Barat sebagai suatu organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam penyediaan data dan informasi lingkungan melalui kegiatan pengambilan data lapangan, pemantauan dan monitoring lingkungan serta evaluasi pelaporan sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dengan jumlah pegawai yang berimbang antara pegawai yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut.

2. Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel. 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
20 – 29	1	2,38
30 – 39	16	38,10
40 – 49	13	30,95
50 – 59	12	28,57
Jumlah	42	100

Sumber : Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai yang berusia antara 20-29 tahun yakni sebanyak 1 orang (2,38%); pegawai berusia antara 30-39 tahun sebanyak 16 orang (38,10%); pegawai berusia antara 40-49 tahun sebanyak 13 orang (30,95%); dan pegawai berusia 50-59 tahun sebanyak 12 orang (28,57%). Data yang terlihat bahwa mayoritas pegawai yang bekerja di BLH Provinsi Sulawesi Barat berusia antara 30 – 39 tahun.

Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi di BLH Provinsi Sulawesi Barat yang di dominasi oleh usia pegawai yang tergolong produktif secara tidak langsung dapat mengatasi keterbatasan jumlah pegawai yang ada. Menurut Ripley and Franklin (1982) dalam Samin (2011) menyatakan bahwa birokrasi pemerintahan berhubungan dengan urusan-urusan publik. Ini berkaitan dengan pelayanan publik dimana birokrasi diharapkan mampu menunjukkan sejumlah indikasi perilaku memproses pekerjaannya secara stabil dan giat sesuai tujuan organisasi yang ingin di capai berdasarkan fungsi dan tugasnya masing-masing.

3. Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel. 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA	7	16,67
D3	3	7,14
S1	25	59,52
S2	7	16,67
Jumlah	42	100

Sumber : Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai dengan pendidikan SLTA 7 orang (16,67%); pegawai berpendidikan Diploma sebanyak 3 orang (7,14%); pegawai berpendidikan Sarjana 25 orang (59,52%); dan pegawai dengan pendidikan S2 sebanyak 7 orang (16,67%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja di BLH Provinsi Sulawesi Barat berpendidikan sarjana. Hal ini tentunya akan sangat mendukung pelaksanaan tugas-tugas kantor jika dapat di kelola secara baik sehingga keterbatasan jumlah pegawai yang bekerja pada BLH Provinsi Sulawesi Barat bukan merupakan masalah utama dalam pencapaian kinerja yang baik. Salah satu budaya organisasi yang merupakan sistem nilai dalam reformasi birokrasi adalah mempekerjakan dan mempertahankan pegawai berdasarkan kualifikasi profesional dan orientasi terhadap keberhasilan program. (Ripley dan Franklin dalam Samin, 2011).

4. Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel. 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 10 Tahun	25	59,53
10 – 20 Tahun	3	7,14
21 – 30 Tahun	13	30,95
> 30 Tahun	1	2,38
Jumlah	42	100

Sumber : Data Primer 2016

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai dengan lama bekerja <10 Tahun 25 orang (59,53%); pegawai dengan lama bekerja 10-20 Tahun 3 orang (7,14%); pegawai dengan lama bekerja 21-30 Tahun 13 orang (30,95%); dan pegawai dengan lama bekerja >30 Tahun sebanyak 1 orang (2,38%). Data di atas menunjukkan bahwa pengalaman kerja dari mayoritas pegawai BLH Provinsi Sulawesi Barat masih sangat terbatas. Keterbatasan sumber daya pegawai dari segi pengalaman kerja secara tidak langsung mempengaruhi pelaksanaan tugas dan fungsi BLH Provinsi Sulawesi Barat sebagai salah satu instansi pemerintah yang bekerja pada bidang lingkungan hidup terutama dalam hal penyediaan data dan informasi.

Thayer dalam Muhammad (2005) menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah arus data yang akan melayani komunikasi organisasi dan proses interkomunikasi dalam beberapa cara. Terdapat tiga sistem komunikasi dalam organisasi yaitu: a) berkenaan dengan kerja organisasi seperti data mengenai tugas-tugas atau beroperasinya organisasi,

b) berkenaan dengan pengaturan organisasi seperti perintah-perintah, aturan-aturan, dan petunjuk-petunjuk, c) berkenaan dengan pemeliharaan dan pembangunan organisasi. Pengalaman kerja pegawai pada suatu organisasi yang berkaitan dengan penyediaan data dan informasi merupakan salah satu syarat dalam menghasilkan kualitas ketersediaan data dan informasi. Lebih lanjut Thayer dalam Muhammad (2005) menyatakan bahwa salah satu peran sistem organisasi berkenaan dengan kerja organisasi seperti data mengenai tugas-tugas atau beroperasinya organisasi. Untuk itu BLH Provinsi Sulawesi Barat sebagai organisasi publik sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berpengalaman dibidang penyediaan data dan informasi.

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian merupakan gambaran tanggapan responden mengenai pengaruh kepribadian dan komunikasi dalam organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai pada BLH Provinsi Sulawesi Barat.

1. Kepribadian

Data dikumpulkan menggunakan kuisisioner yang disebar kepada 42 responden yang merupakan pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Data penelitian selanjutnya diolah dengan menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 20.0 *for windows*. Hasil analisis deskriptif variabel penelitian di sajikan sebagai berikut :

Tabel. 4.5 Distribusi Frekuensi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepribadian

Jawaban Responden		SS		S		N		TS		STS		Skor
Item Pertanyaan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X _{1,1}	11	26,19	11	26,19	11	26,19	9	21,43	0	0	150
2	X _{1,1}	15	35,71	12	28,57	13	30,95	2	4,762	0	0	166
3	X _{1,1}	11	26,19	13	30,95	14	33,33	4	9,524	0	0	157
4	X _{1,1}	6	14,29	17	40,48	17	40,48	1	2,381	1	2,381	152
Rata-rata Skor <i>Extraversion</i>												3,7
5	X _{1,2}	13	30,95	18	42,86	11	26,19	0	0	0	0	170
6	X _{1,2}	9	21,43	14	33,33	12	28,57	4	9,524	3	7,143	148
7	X _{1,2}	16	38,1	13	30,95	8	19,05	5	11,9	0	0	166
Rata-rata Skor <i>Agreeableness</i>												3,8
8	X _{1,3}	9	21,43	9	21,43	10	23,81	13	30,95	1	2,381	138
9	X _{1,3}	13	30,95	15	35,71	9	21,43	5	11,9	0	0	162
10	X _{1,3}	11	26,19	15	35,71	16	38,1	0	0	0	0	163
Rata-rata Skor <i>Open To Experience</i>												3,7
11	X _{1,4}	8	19,05	22	52,38	9	21,43	3	7,143	0	0	161
12	X _{1,4}	15	35,71	10	23,81	13	30,95	4	9,524	0	0	162
13	X _{1,4}	17	40,48	17	40,48	8	19,05	0	0	0	0	177
14	X _{1,4}	15	35,71	10	23,81	15	35,71	2	4,762	0	0	164
15	X _{1,4}	16	38,1	11	26,19	8	19,05	4	9,524	3	7,143	159
Rata-rata Skor <i>Emotional Stability</i>												3,9
16	X _{1,5}	10	23,81	14	33,33	13	30,95	3	7,143	2	4,762	153
17	X _{1,5}	9	21,43	20	47,62	12	28,57	1	2,381	0	0	163
18	X _{1,5}	13	30,95	13	30,95	9	21,43	6	14,29	1	2,381	157
Rata-rata Skor <i>Conscientiousness</i>												3,8
Total bobot skor												2860

Sumber : Olah Data 2016

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa total bobot skor variabel kepribadian berdasarkan penilaian kategori yaitu 2860 dengan rata-rata skor sebesar 3,78. Dari data di atas dimensi *Emotional Stability* merupakan indikator paling dominan dalam kepribadian individu atau pegawai yang bekerja pada BLH Provinsi Sulawesi Barat dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan di kantor. Hal ini terlihat dari jumlah skor *Emotional Stability* mencapai rata-rata 3,9 yang berarti tingkat kestabilan emosi yang dimiliki oleh pegawai BLH Provinsi Sulawesi Barat sudah tinggi. Menurut Costa and McCrae dalam Pervin et al., (2005) *Emotional Stability* merupakan dimensi kepribadian dari lima faktor kepribadian yang mengidentifikasi kecenderungan individu dalam keadaan *distress* secara psikologis, ide yang

kurang realistis, keinginan (idaman) berlebihan atau mendesak, dan respon coping maladaptif. Berdasarkan data diketahui bahwa skor dominan *Emotional Stability* dari hasil tanggapan responden terhadap variabel kepribadian menunjukkan adanya kemampuan individu untuk tidak cepat stress secara psikologis, ide yang realistis, keinginan (idaman) yang tidak berlebihan atau mendesak, dan respon coping adaptif. *Emotional Stability* yang dominan merupakan indikator penting dalam pelaksanaan dan penyelesaian beban kerja oleh pegawai BLH Provinsi Sulawesi Barat.

Untuk dimensi *Agreeableness* dan *Conscientiousness* mencapai skor 3,8. Skor ini menunjukkan bahwa karakteristik seorang individu atau pegawai dalam melakukan sesuatu senantiasa kembali kepada hati nurani dan berorientasi pada pencapaian kerja serta mudah akur dengan orang lain merupakan indikator dominan kedua setelah *Emotional Stability*. *Agreeableness* merupakan dimensi kepribadian yang mengukur kualitas dari salah satu orientasi interpersonal mendekati sebuah rangkaian kesatuan dari perasaan haru sampai antagonisme dalam pikiran, perasaan, dan tindakan dalam bekerja adalah faktor penting dari penentuan indikator dimensi kepribadian. *Conscientiousness* adalah dimensi kepribadian yang mengukur derajat individu dalam organisasi, ketekunan, dan motivasi pada tujuan yang diperlihatkan secara langsung dengan perilaku (Costa and McCrae dalam Pervin et al., 2005). Demikian juga untuk dimensi *Extraversion* dan *Open to Experience* pada variabel kepribadian individu mencapai skor nilai 3,7. Ini menunjukkan bahwa kepribadian yang terbuka dan mudah bergaul serta berbagi pengalaman dengan orang lain adalah indikator yang juga memiliki

faktor penting dalam bekerja di kantor BLH Provinsi Sulawesi Barat. Untuk dimensi *Extraversion* dan *Open to Experience* diperoleh skor terendah dibandingkan dimensi variabel kepribadian lainnya. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014), kepribadian sangat dipengaruhi oleh pemikiran, tindakan dan perasaan seseorang terhadap orang lain yang disebabkan oleh pengaruh genetik dan lingkungan yang saling berinteraksi.

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa hasil perhitungan kategorisasi variabel kepribadian berada pada interval atau rentang angka yang dapat dikategorikan berdasar hasil maksimum dan minimum yang diperoleh. Untuk itu dapat disajikan hasil total skor variabel dan dimensi yang dapat memberikan gambaran umum responden terhadap variabel dan dimensi penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.6 Total Skor, Persentase Total Skor dan Kategori Variabel Kepribadian

No	Dimensi	Total Skor	Persentase Total Skor	Kategori
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	<i>Extraversion</i> (4 Pertanyaan)	625	68,00	Cukup
2	<i>Agreeableness</i> (3 Pertanyaan)	484	71,03	Baik
3	<i>Open To Experience</i> (3 Pertanyaan)	463	66,87	Cukup
4	<i>Emotional Stability</i> (5 Pertanyaan)	823	72,98	Baik
5	<i>Conscientiousness</i> (3 Pertanyaan)	473	68,85	Cukup
Total Skor Variabel		2860	69,58	Cukup

Sumber : Olah Data 2016

Berdasarkan tabel 4.6 di atas diketahui kategori penilaian responden terhadap variabel kepribadian sesuai dengan dimensi item pertanyaan, diperoleh informasi sebagai berikut :

1. Kategori penilaian responden terhadap *extraversion* berada pada interval kategori cukup yang ditunjukkan dengan total skor 625 atau persentase sebesar 68,00. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai BLH Provinsi Sulawesi Barat menilai dimensi *extraversion* sebagai variabel kepribadian dengan indikator berada pada persentase cukup. Menurut Costa & McCrae dalam Pervin et al., (2005) *extraversion* berkaitan erat dengan kemampuan seseorang dalam jumlah dan intensitas dari interaksi interpersonal; level aktivitas; kebutuhan untuk stimulasi; dan kapasitas untuk kegembiraan.
2. Kategori penilaian responden terhadap dimensi *agreeableness* berada pada interval kategori baik yang ditunjukkan dengan total skor 484 atau persentase sebesar 71,03. *Agreeableness* dengan persentase yang baik menunjukkan kepribadian yang cenderung berhati lembut, mudah percaya, murah hati, pendamai, pemaaf, baik hati. (Costa & McCrae dalam Pervin et al., 2005).
3. Kategori penilaian responden terhadap dimensi *open to experience* berada pada interval kategori cukup yang ditunjukkan dengan total skor 463 atau persentase sebesar 66,87. Menurut Costa & McCrae dalam Pervin et al., (2005) *open to experience* akan menunjukkan pencarian proaktif dan apresiasi terhadap pengalaman untuk kepentingannya sendiri; toleransi dan eksplorasi dari hal-hal yang tidak biasa.

4. Kategori penilaian responden terhadap dimensi *emotional stability* berada pada interval kategori baik yang ditunjukkan dengan total skor 823 atau persentase sebesar 72,98. *Emotional stability* adalah kemampuan individu yang memiliki kecenderungan tenang, bertemperamen lembut, puas diri, merasa nyaman, dingin, kukuh. (Costa & McCrae dalam Pervin et al., 2005).
5. Kategori penilaian responden terhadap dimensi *conscientiousness* berada pada interval kategori cukup yang ditunjukkan dengan total skor 473 atau persentase sebesar 68,85. Menurut Costa & McCrae et al., (2005) *conscientiousness* menunjukkan derajat individu dalam organisasi, ketekunan, dan motivasi pada tujuan yang diperlihatkan secara langsung dengan perilaku.

Secara umum dapat dikatakan bahwa kategori penilaian pegawai terhadap variabel kepribadian berada pada interval cukup dengan total skor sebesar 2860 atau persentase sebesar 69,58. Data ini menunjukkan bahwa penilaian pegawai terhadap variabel kepribadian yang berada pada interval cukup sangat dipengaruhi oleh faktor biologis, sosial, budaya dari individu responden terhadap lingkungan baik internal maupun eksternal. (Purwanto, 2010).

2. Komunikasi

Data dikumpulkan menggunakan kuisioner yang disebar kepada 42 responden yang merupakan pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Data penelitian yang dikumpulkan dari 42 responden selanjutnya akan diolah dengan menggunakan bantuan

Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20.0 for windows.

Hasil analisis deskriptif variabel penelitian di sajikan sebagai berikut :

Tabel. 4.7 Distribusi Frekuensi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komunikasi

Jawaban Responden		SS		S		N		TS		STS		Skor
Item Pernyataan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X _{2.1}	16	38,095	18	42,857	8	19,048	0	0	0	0	176
2	X _{2.1}	17	40,476	14	33,333	9	21,429	2	4,7619	0	0	172
3	X _{2.1}	12	28,571	20	47,619	9	21,429	1	2,381	0	0	169
Rata-rata Skor Komunikasi sebagai Indikator Informasi yg Jelas												4,1
4	X _{2.2}	16	38,095	16	38,095	6	14,286	4	9,5238	0	0	170
5	X _{2.2}	11	26,19	21	50	6	14,286	4	9,5238	0	0	165
6	X _{2.2}	13	30,952	20	47,619	9	21,429	0	0	0	0	172
Rata-rata Skor Komunikasi sebagai Indikator Mengatur Pembicaraan secara Konsisten												4,0
7	X _{2.3}	16	38,095	16	38,095	10	23,81	0	0	0	0	174
8	X _{2.3}	9	21,429	10	23,81	10	23,81	10	23,81	3	7,1429	138
9	X _{2.3}	12	28,571	14	33,333	16	38,095	0	0	0	0	164
Rata-rata Skor Komunikasi sebagai Indikator Memberikan Umpan Balik yg Relevan												3,8
10	X _{2.4}	9	21,429	12	28,571	15	35,714	6	14,286	0	0	150
11	X _{2.4}	9	21,429	10	23,81	15	35,714	8	19,048	0	0	146
12	X _{2.4}	5	11,905	21	50	8	19,048	4	9,5238	4	9,5238	145
13	X _{2.4}	10	23,81	14	33,333	10	23,81	4	9,5238	4	9,5238	148
14	X _{2.4}	15	35,714	11	26,19	7	16,667	3	7,1429	6	14,286	158
Rata-rata Skor Komunikasi sebagai Indikator Menghargai Perbedaan Pendapat dgn Org Lain												3,6
15	X _{2.5}	9	21,429	15	35,714	10	23,81	8	19,048	0	0	151
16	X _{2.5}	18	42,857	17	40,476	7	16,667	0	0	0	0	179
17	X _{2.5}	14	33,333	19	45,238	8	19,048	0	0	1	2,381	171
18	X _{2.5}	13	30,952	15	35,714	12	28,571	0	0	2	4,7619	163
Rata-rata Skor Komunikasi sebagai Indikator Interaksi Sosial												4,0
Total bobot skor												2911

Sumber : Olah Data 2016

Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa total bobot skor variabel komunikasi dalam organisasi berdasarkan penilaian kategori yaitu 2911 dengan rata-rata skor sebesar 3,9. Dari data di atas dimensi komunikasi sebagai *informasi yg jelas* dan *interaksi sosial* merupakan indikator paling dominan. Hal ini terlihat dari rata-rata jumlah skor responden mencapai

skor nilai 4,1 yang berarti bahwa individu atau pegawai yang bekerja pada BLH Provinsi Sulawesi Barat dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan di kantor memerlukan *informasi yang jelas dan interaksi sosial*. Komunikasi sebagai *informasi yang jelas* sejalan dengan pendapat Ruben (1988) yang mengatakan bahwa salah satu fungsi dari komunikasi organisasi adalah memfasilitasi pertukaran informasi dalam organisasi dan menjamin adanya arus timbal balik (*two way flow information*) antara organisasi dan lingkungan eksternal. Sedangkan menurut Tubbs and Moss dalam Ruslan (2001), menyebutkan bahwa komunikasi interaksional dan transaksional adalah bentuk komunikasi yang berlangsung bersifat dua arah dalam konteks hubungan (*relationship*) antara dua orang atau lebih. Kondisi ini menegaskan bahwa dimensi variabel komunikasi dalam organisasi sebagai *interaksi sosial* memiliki peran penting dalam suatu organisasi.

Komunikasi sebagai dimensi *pengaturan pembicaraan secara konsisten* merupakan bentuk interaksi antar sesama individu atau organisasi dengan jumlah skor mencapai 4,0. Ini memperlihatkan bahwa komunikasi merupakan alat untuk menyampaikan maksud dan tujuan dari komunikator terhadap komunikan melalui pembicaraan yang dapat diarahkan secara konsisten sesuai dengan maksud dan tujuan yang jelas. Prinsip komunikasi yang efektif dan efisien menurut Seiler (1988) dalam Muhammad (2005) adalah komunikasi sebagai suatu sistem terdiri dari beberapa komponen dan masing-masing komponen mempunyai tugas masing-masing.

Untuk komunikasi sebagai dimensi *memberikan umpan balik yang relevan* mencapai skor 3,8. Data ini menunjukkan bahwa dimensi komunikasi yang *memberikan umpan balik yang relevan* merupakan salah satu indikator penting komunikasi dalam organisasi. Kondisi ini menggambarkan bahwa setiap komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi baik secara individu maupun secara kelembagaan membutuhkan umpan balik yang relevan. Demikian juga untuk dimensi *menghargai perbedaan pendapat dengan orang lain* pada variabel komunikasi dalam organisasi mencapai jumlah skor 3,6. Menurut Liliweri (2004) terdapat tiga tujuan utama dari komunikasi organisasi yaitu komunikasi sebagai tindakan organisasi, media berbagi informasi, menampilkan perasaan dan emosi. Ini menunjukkan bahwa komunikasi dalam organisasi merupakan media bagi setiap individu atau pegawai untuk saling bertukar fikiran dan berdiskusi dalam menyelesaikan setiap tugas- tugas kedinasan dengan tetap menghargai perbedaan pendapat untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Tabel 4.8 Total skor, Persentase Total Skor dan Kategori Variabel Komunikasi dalam Organisasi

No	Dimensi	Total Skor	Persentase Total Skor	Kategori
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Informasi yang jelas (3 Pertanyaan)	517	77,58	Sangat Baik
2	Mengatur pembicaraan secara konsisten (3 Pertanyaan)	507	75,60	Baik
3	Memberikan umpan balik yang relevan (3 Pertanyaan)	476	69,44	Cukup
4	Menghargai perbedaan pendapat dgn org lain (5 Pertanyaan)	747	63,93	Kurang Baik
5	Interaksi sosial (4 Pertanyaan)	664	73,81	Baik
Total Skor Variabel		2911	71,26	Cukup

Sumber : Olah Data 2016

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diketahui kategori penilaian responden terhadap variabel komunikasi dalam organisasi sesuai dengan dimensi item pertanyaan, diperoleh informasi sebagai berikut :

1. Kategori penilaian responden terhadap dimensi komunikasi sebagai *informasi yang jelas* berada pada interval kategori sangat baik yang ditunjukkan dengan total skor 517 atau persentase sebesar 77,58. Data ini menggambarkan bahwa pegawai BLH Provinsi Sulawesi Barat menilai dimensi komunikasi sebagai *informasi yang jelas* merupakan variabel komunikasi dalam organisasi berada pada persentase sangat baik dibandingkan dimensi variabel komunikasi lainnya. Menurut Ruben (1988), fungsi penting komunikasi organisasi adalah mengkoordinasikan aktivitas individu, kelompok atau unit-unit lain dalam organisasi.
2. Kategori penilaian responden terhadap dimensi *mengatur pembicaraan secara konsisten* berada pada interval kategori baik yang ditunjukkan dengan total skor 507 atau persentase sebesar 75,60. Kondisi ini menunjukkan bahwa dimensi *mengatur pembicaraan secara konsisten* merupakan variabel komunikasi dalam organisasi berada pada kategori baik. Goldhaber dalam Muhammad (2001) memberikan definisi komunikasi organisasi sebagai proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan tidak pasti atau berubah-ubah.

3. Kategori penilaian responden terhadap dimensi komunikasi dengan *memberikan umpan balik yang relevan* berada pada interval kategori cukup yang ditunjukkan dengan total skor 476 atau persentase sebesar 69,44 persen. Data ini menunjukkan bahwa pegawai BLH Provinsi Sulawesi Barat menilai dimensi komunikasi yaitu *memberikan umpan balik yang relevan* sebagai variabel komunikasi dalam organisasi berada pada persentase yang cukup. Menurut Kotler (2000), dalam suatu proses komunikasi kewajiban seorang pengirim atau komunikator adalah mengusahakan agar pesan-pesannya dapat diterima oleh penerima atau komunikasi sesuai dengan kehendak pengirim.
4. Kategori penilaian responden terhadap dimensi *menghargai perbedaan pendapat dengan orang lain* berada pada interval kategori kurang baik yang ditunjukkan dengan total skor 747 atau persentase sebesar 63,93. Kondisi ini menunjukkan bahwa dimensi *menghargai perbedaan pendapat dengan orang lain* sebagai variabel komunikasi dalam organisasi merupakan indikator yang tidak dominan dengan persentase kurang baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Liliweri (2004) yaitu komunikasi organisasi sebagai pengungkapan perasaan dan emosi dengan sekumpulan manusia yang bekerja sendiri maupun bekerjasama dengan orang lain dalam suatu organisasi.
5. Kategori penilaian responden terhadap dimensi komunikasi sebagai *interaksi sosial* berada pada interval kategori baik yang ditunjukkan dengan total skor 664 atau persentase sebesar 73,81. Data ini

menunjukkan bahwa pegawai BLH Provinsi Sulawesi Barat menilai dimensi *interaksi sosial* merupakan variabel komunikasi dalam organisasi memiliki persentase baik. Secara umum dapat dikatakan bahwa kategori penilaian pegawai terhadap variabel komunikasi dalam organisasi berada pada interval cukup cenderung baik dengan total skor sebesar 2911 atau persentase sebesar 71,26.

Data kategori penilaian pegawai terhadap variabel komunikasi dalam organisasi yang memiliki persentase terendah pada BLH Provinsi Sulawesi Barat adalah dimensi *menghargai perbedaan pendapat dengan orang lain* sebesar 63,93 persen. Menurut Seiler dalam Muhammad (2005), menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses karena merupakan suatu seri kegiatan yang terus menerus, tidak mempunyai permulaan atau akhir dan selalu berubah-ubah. Pendapat lain menurut Lewis dalam Muhammad (2001), menyatakan bahwa komunikasi kebawah adalah untuk menyampaikan tujuan, merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurangnya informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

Untuk dimensi komunikasi sebagai *informasi yang jelas* berada pada interval kategori sangat baik, ini menunjukkan bahwa unit mendasar komunikasi organisasi adalah seseorang dalam suatu jabatan. Orang bisa disosialisasikan oleh jabatan, menciptakan suatu lingkaran yang lebih sesuai dengan keadaan jabatan dan pada saat yang sama jabatan tsb dipersonalisasi sehingga menghasilkan suatu figur atau

gambar yang sesuai dengan keadaan orang tsb. Menurut Pace dan Faules (2001), suatu organisasi terdiri atas sejumlah orang; melibatkan keadaan saling bergantung; kebergantungan memerlukan koordinasi; koordinasi mensyaratkan komunikasi.

3. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Data dikumpulkan menggunakan kuisioner yang disebar kepada 42 responden dan diolah dengan menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 20.0 for windows. Hasil analisis deskriptif variabel penelitian di sajikan sebagai berikut:

Tabel. 4.9 Distribusi Frekuensi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Jawaban Responden		SS		S		N		TS		STS		Skor
Pernyataan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y ₁	10	23,81	21	50	11	26,19	0	0	0	0	167
2	Y ₁	17	40,476	16	38,095	6	14,286	3	7,1429	0	0	173
3	Y ₁	12	28,571	10	23,81	6	14,286	8	19,048	6	14,286	140
Rata-rata Skor Altruism												3,8
4	Y ₂	14	33,333	12	28,571	12	28,571	3	7,1429	1	2,381	161
5	Y ₂	15	35,714	14	33,333	10	23,81	3	7,1429	0	0	167
6	Y ₂	8	19,048	16	38,095	17	40,476	1	2,381	0	0	157
7	Y ₂	11	26,19	11	26,19	15	35,714	1	2,381	4	9,5238	150
Rata-rata Skor Courtesy												3,8
8	Y ₃	15	35,714	15	35,714	11	26,19	1	2,381	0	0	170
9	Y ₃	11	26,19	25	59,524	6	14,286	0	0	0	0	173
10	Y ₃	17	40,476	16	38,095	3	7,1429	6	14,286	0	0	170
Rata-rata Skor Sportmanship												4,1
11	Y ₄	13	30,952	17	40,476	8	19,048	4	9,5238	0	0	165
12	Y ₄	19	45,238	11	26,19	9	21,429	1	2,381	2	4,7619	170
13	Y ₄	21	50	12	28,571	9	21,429	0	0	0	0	180
14	Y ₄	11	26,19	15	35,714	14	33,333	2	4,7619	0	0	161
15	Y ₄	21	50	16	38,095	5	11,905	0	0	0	0	184
16	Y ₄	10	23,81	16	38,095	10	23,81	6	14,286	0	0	161
Rata-rata Skor Civic Virtue												4,1
17	Y ₅	9	21,429	17	40,476	16	38,095	0	0	0	0	161
18	Y ₅	6	14,286	11	26,19	11	26,19	10	23,81	4	9,5238	131
19	Y ₅	13	30,952	17	40,476	9	21,429	3	7,1429	0	0	166
Rata-rata Skor Conscientiousness												3,6
Total bobot skor												3107

Sumber : Olah Data 2016

Pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa total bobot skor variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan penilaian kategori yaitu 3107 dengan rata-rata skor sebesar 3,9. Dari data di atas diketahui bahwa dimensi *sportmanship* dan *civic virtue* merupakan indikator paling dominan dalam organisasi. Hal ini terlihat dari jumlah skor responden mencapai 4,1 yang berarti bahwa individu atau pegawai yang bekerja pada BLH Provinsi Sulawesi Barat dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan di kantor memerlukan adanya *sportmanship* dan *civic virtue* dalam organisasi. Perilaku *sportmanship* dan *civic virtue* dalam organisasi adalah meningkatkan produktivitas manajer dan menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan. (Podsakoff dan Mac Kenzie dalam Rohma, 2011). Secara umum data ini menunjukkan bahwa komitmen terhadap organisasi dan kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja berada dalam kategori baik.

Altruism dan *courtesy* sebagai dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai BLH Provinsi Sulawesi Barat merupakan bentuk interaksi antar sesama individu atau organisasi dengan jumlah skor mencapai 3,8. Ini memperlihatkan bahwa dimensi *altruism* dan *courtesy* dengan jumlah skor tertinggi kedua dari penilaian responden terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan indikator penting dalam organisasi. Podsakoff dan Mac Kenzie dalam Rohma (2011), mengemukakan bahwa dimensi *altruism* dan *courtesy*

meningkatkan produktivitas rekan kerja dan dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.

Untuk dimensi *conscientiousness* mencapai 3,6 yang berarti bahwa dimensi ini merupakan dimensi dengan skor terendah dari responden untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Data ini menunjukkan bahwa pegawai BLH Provinsi Sulawesi Barat dalam bekerja masih berdasarkan kebutuhan pekerjaan yang akan diselesaikan. Menurut Jahangir *et al.*, (2004) dimensi variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan skor yang tinggi merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi, yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja melebihi tanggungjawabnya.

Tabel 4.10 Total skor, Persentase Total Skor dan Kategori Variabel Organizational Citizenship Behavior

No	Dimensi	Total Skor	Persentase Total Skor	Kategori
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	<i>Altruism</i> (3 Pertanyaan)	480	70,24	Cukup
2	<i>Courtesy</i> (4 Pertanyaan)	635	69,49	Cukup
3	<i>Sportmanship</i> (3 Pertanyaan)	513	76,79	Baik
4	<i>Civic Virtue</i> (6 Pertanyaan)	1021	76,29	Baik
5	<i>Conscientiousness</i> (3 Pertanyaan)	458	65,87	Kurang Baik
Total Skor Variabel		3107	72,34	Cukup

Sumber : Olah Data 2016

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diketahui kategori penilaian responden terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sesuai dengan dimensi item pertanyaan, diperoleh informasi sebagai berikut :

1. Kategori penilaian responden terhadap dimensi *altruism* berada pada interval kategori cukup yang ditunjukkan dengan total skor 480 atau persentase sebesar 70,24. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai BLH Provinsi Sulawesi Barat menilai dimensi *altruism* merupakan indikator penting variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang memiliki persentase cukup dalam bekerja. Menurut Podsakoff dan Mac Kenzie dalam Rohma (2011) *altruism* akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja.
2. Kategori penilaian responden terhadap dimensi *courtesy* berada pada interval kategori cukup yang ditunjukkan dengan total skor 635 atau persentase sebesar 69,49. Kondisi ini menunjukkan bahwa dimensi *courtesy* merupakan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan menjadi indikator penting dalam bekerja dengan persentase cukup. Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan. (Podsakoff dan Mac Kenzie dalam Rohma, 2011)
3. Kategori penilaian responden terhadap dimensi *sportmanship* berada pada interval kategori baik yang ditunjukkan dengan total skor 513 atau persentase sebesar 76,79 persen. Data ini menunjukkan bahwa pegawai BLH Provinsi Sulawesi Barat menilai dimensi *sportmanship* sebagai variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan indikator penting dengan persentase yang baik dalam

bekerja. Podsakoff dan Mac Kenzie dalam Rohma (2011) menyatakan bahwa karyawan yang menampilkan perilaku *sportmanships* akan sangat menolong manajer sehingga tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.

4. Kategori penilaian responden terhadap dimensi *civic virtue* berada pada interval kategori baik yang ditunjukkan dengan total skor 1021 atau persentase sebesar 76,29. Kondisi ini menunjukkan bahwa *civic virtue* sebagai dimensi dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah indikator penting dengan persentase baik. Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok. (Podsakoff dan Mac Kenzie dalam Rohma, 2011).
5. Kategori penilaian responden terhadap dimensi *conscientiousness* berada pada interval kategori kurang baik yang ditunjukkan dengan total skor 458 atau persentase sebesar 65,87. Ini menunjukkan bahwa pegawai BLH Provinsi Sulawesi Barat menilai dimensi *conscientiousness* merupakan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan jumlah skor terendah. Menurut Podsakoff dan Mac Kenzie dalam Rohma (2011), karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* (misalnya kesediaan memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan

kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

Secara umum dapat dikatakan bahwa kategori penilaian pegawai terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berada pada interval cukup dengan total skor sebesar 3107 atau persentase sebesar 72,34. Kategori penilaian responden terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berada pada interval cukup, menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, pekerjaan, organisasi dan kepemimpinan. (Bacrach et al., 2000).

4.2 Pembahasan Analisa Data

1. Uji t (Uji Parsial) Kepribadian terhadap OCB

Sesuai dengan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan kepribadian terhadap OCB pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Oleh karena itu pengujian secara parsial terhadap variabel kepribadian (X_1) dan OCB (Y) perlu dilakukan. Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut :

H_0 : tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kepribadian terhadap OCB pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

H_1 : terdapat pengaruh positif dan signifikan kepribadian terhadap OCB pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Dengan simbol :

$$H_0 : \beta X_1 = 0$$

$$H_1 : \beta X_1 \neq 0$$

Kriteria pengujian :

- Jika nilai t_{hitung} lebih kecil sama dengan t_{tabel} ($t_{hitung} \leq t_{tabel}$) atau nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig. ($0,05 \leq sig.$) maka H_0 diterima.
- Jika nilai t_{hitung} lebih besar sama dengan t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig. ($0,05 > sig.$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil uji regresi parsial (uji-t) dapat dilihat pada tabel 4.11

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Parsial (Uji-t) $X_1 - Y$

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.289	12.355		1.885	.067
	X2_(Kom)	.449	.140	.430	3.195	.003
	X1_(Kep)	.286	.128	.300	2.231	.031

a. Dependent Variable: Y (OCB)

Sumber : Olah Data 2016

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi parsial (uji-t) seperti pada tabel 4.11 dengan nilai $t_{hitung} = 2,231$ dibandingkan dengan $t_{tabel} = 2,023$. Nilai t_{hitung} variabel kepribadian (X_1) lebih besar dari t_{tabel} atau $2,231 > 2,023$, jadi H_0 ditolak. Jika berdasarkan pada nilai sig 0,031 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%

($0,031 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena hipotesis penelitian ini diterima maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepribadian (X_1) terhadap OCB (Y).

Selanjutnya besar pengaruh langsung kepribadian (X_1) terhadap OCB (Y) jika Komunikasi (X_2) dianggap tetap atau tidak berubah yang dihitung dengan koefisien regresi parsial adalah 0,286. Hal ini bermakna jika variabel kepribadian (X_1) bertambah 1 dan komunikasi tetap maka OCB pegawai akan bertambah 0,286. Artinya jika kepribadian (X_1) dioptimalkan sampai 100% dengan komunikasi dianggap tetap atau dipertahankan, maka OCB akan bertambah 28,6%. Hasil uji t ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2006), yang menyatakan bahwa kepribadian merupakan suatu pola yang mengatur tingkah laku individu yang bersifat cenderung menetap dalam kurun waktu yang relatif lama, bersifat unik, individual dan kompleks. Kepribadian adalah suatu organisasi yang dinamis di dalam diri seorang individu, dari sistem psikofisiknya yang menentukan suatu tanggapan yang bersifat unik terhadap lingkungannya.

Menurut Purba dan Seniati (2004), variabel kepribadian memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan lebih besar terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dibandingkan variabel sikap kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada lingkungan organisasi di Indonesia. Pendapat ini didasarkan pada pemikiran bahwa faktor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri karyawan dan lebih sulit diubah sehingga memiliki pengaruh

yang lebih stabil dan bertahan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pendapat ini didukung oleh Bacrach et al., (2000), yang mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), antara lain yaitu karakteristik individu yang mempengaruhi terbentuknya organisasi. Karakteristik ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu : *general affective "morale" factor* yang merupakan sikap terhadap pekerjaan, meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, dukungan kepemimpinan, serta persepsi akan keadilan dan *dispositional factor* yang terkait dengan kepatuhan, keseimbangan, sensitifitas, dan kecenderungan untuk menyatakan sikap setuju atau tidak setuju mengenai apa yang terjadi dalam suatu organisasi.

2. Uji t (Uji Parsial) Komunikasi terhadap OCB

Seuai dengan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap OCB pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Oleh karena pengujian secara parsial terhadap variabel Komunikasi (X_2) dan OCB (Y) perlu dilakukan. Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H_0 : tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap OCB pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.
- H_1 : terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap OCB pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Dengan simbol :

$$H_0 : \beta X_2 = 0$$

$$H_1 : \beta X_2 \neq 0$$

Kriteria pengujian :

- Jika nilai t_{hitung} lebih kecil sama dengan t_{tabel} ($t_{hitung} \leq t_{tabel}$) atau nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig. (0,05 \leq sig.) maka H_0 diterima.
- Jika nilai t_{hitung} lebih besar sama dengan t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig. (0,05 $>$ sig.) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil uji regresi parsial (uji-t) dapat dilihat pada tabel 4.12

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Parsial (Uji-t) $X_2 - Y$

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.289	12.355	1.885	.067
	X2_(Kom)	.449	.140	.430	.003
	X1_(Kep)	.286	.128	.300	.031

a. Dependent Variable: Y (OCB)

Sumber : Olah Data 2016

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi parsial (uji-t) seperti pada tabel 4.12 dengan nilai $t_{hitung} = 3,195$ dibandingkan dengan $t_{tabel} = 2,023$. Nilai t_{hitung} variabel Komunikasi (X_2) lebih besar dari t_{tabel} atau $3,195 > 2,023$, jadi H_0 ditolak . Jika berdasarkan pada nilai sig 0.003 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%

($0,003 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena hipotesis penelitian ini diterima maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel komunikasi (X_2) terhadap OCB (Y).

Selanjutnya besar pengaruh langsung variabel komunikasi (X_2) terhadap OCB (Y) jika kepribadian (X_1) dianggap tetap atau tidak berubah yang dihitung dengan koefisien regresi parsial adalah 0.449. Hal ini bermakna jika variabel komunikasi (X_2) bertambah 1 dan kepribadian tetap maka OCB akan bertambah 0.449. Artinya jika variabel komunikasi (X_2) dioptimalkan sampai 100% dengan kepribadian (X_1) dianggap tetap atau dipertahankan, maka OCB akan bertambah 44,9%. Dari hasil uji t diatas dapat dikatakan bahwa komunikasi memiliki beberapa fungsi yang salah satunya adalah sebagai komunikasi sosial. Menurut Mulyana (2005) menyatakan bahwa fungsi komunikasi sebagai komunikasi sosial setidaknya mengisyaratkan bahwa komunikasi itu penting untuk membangun konsep diri, aktualisasi diri, untuk kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan dan ketegangan, antara lain lewat komunikasi yang bersifat menghibur, dan memupuk hubungan dengan orang lain.

Pendapat ini didukung oleh Liliweri (2004), yang menyatakan bahwa salah satu tujuan utama dari komunikasi organisasi adalah komunikasi sebagai tindakan organisasi yang bertujuan untuk mengkoordinasikan sebagian atau seluruh tugas dan fungsi organisasi yang di bagi-bagi dalam bagian yang melaksanakan visi dan misi organisasi di bawah pimpinan atau manajer serta bawahan mereka. Tanpa

komunikasi, maka organisasi hanya merupakan kumpulan orang – orang yang terbagi dalam tugas dan fungsi masing – masing yang melaksanakan aktivitas mereka tanpa keterkaitan satu sama lain (tanpa sinkronasi dan harmonisasi). Organisasi tanpa komunikasi dan koordinasi sama dengan organisasi yang menampilkan aspek individual dan bukan menggambarkan aspek kerjasama. Selaras dengan pendapat Liliweri (2004) diatas maka Bacrach et al., (2000), mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di pengaruhi oleh faktor karakteristik organisasi yang mana karakter tersebut mendukung keberadaan dan pengembangan diri karyawan secara positif melalui budaya organisasi, iklim organisasi dan reward sistem yang sesuai dan dapat menjadi anteseden *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dimana karyawan akan menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai bentuk timbal balik atas apa yang diberikan karyawan.

3. Uji F (Uji Simultan) Pengaruh Kepribadian dan Komunikasi secara bersama-sama terhadap OCB

Hipotesis yang diajukan adalah “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepribadian dan komunikasi terhadap OCB pada Badan Lingkungan Hidup Sulawesi Barat”, dengan kata lain bahwa semakin tinggi kepribadian dan komunikasi maka semakin tinggi pula OCB atau sebaliknya. Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut :

H_0 : tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian komunikasi terhadap OCB pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

H_1 : terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian dan komunikasi terhadap OCB pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Dengan simbol :

$$\begin{aligned} H_0 & : \beta X_1 : \beta X_2 = 0 \\ H_1 & : \beta X_1 : \beta X_2 \neq 0 \end{aligned}$$

Kriteria pengujian :

- Jika nilai F_{hitung} lebih kecil sama dengan F_{tabel} ($F_{hitung} \leq F_{tabel}$) atau nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig. ($0,05 \leq sig.$) maka H_0 diterima.
- Jika nilai F_{hitung} lebih besar sama dengan F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) atau nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig. ($0,05 > sig.$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Analisis regresi ganda pada penelitian ini menggunakan *statistical product and service (SPSS) versi 20,0 for windows* dengan output sebagaimana terdapat pada tabel 4.13

Tabel 4.13. Hasil Uji Regresi (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	580.377	2	290.188	8.504	.001 ^c
Residual	1330.766	39	34.122		
Total	1911.143	41			

a. Predictors: (Constant), X2_(Kom), X1_(Kep)

Sumber : Olah data 2016

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.13, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8,504 dengan tingkat signifikansi 0,001. Nilai $F_{hitung} = 8,504$ dibandingkan dengan $F_{tabel} = 3,24$ ternyata F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel} = 8,504 > 3,24$) dan nilai probabilitas $p = 0,001$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,001 < 0,05$) pada taraf kepercayaan 95%. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama kepribadian dan komunikasi terhadap OCB pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Dari hasil analisis dengan menggunakan *statistical product and service (SPSS) versi 20,0 for windows* maka diperoleh nilai *Coefficients^a* (tabel 4.14) yang digunakan dalam persamaan regresi linear berganda.

Tabel 4.14 Koefisien Hasil Uji Regresi Ganda

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.289	12.355		1.885	.067
	X2_(Kom)	.449	.140	.430	3.195	.003
	X1_(Kep)	.286	.128	.300	2.231	.031

a. Dependent Variable: Y (OCB)

Sumber : Hasil olah data 2016

Persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut :
 $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$, Berdasarkan tabel 4.14, hasil regresi linier berganda antara data kepribadian (X_1) dan komunikasi (X_2) secara bersama-sama terhadap OCB Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat (Y),

maka diperoleh nilai koefisien β_1 adalah sebesar 0,286, dan nilai koefisien β_2 adalah 0,449 sedangkan nilai konstanta sebesar 23,289. Dengan demikian bentuk pengaruh kepribadian dan komunikasi secara bersama-sama terhadap OCB Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat dapat dinyatakan dalam persamaan regresi liner berganda, sebagai berikut :

$$Y = 23,289 + 0,286X_1 + 0,449X_2$$

Nilai konstanta sebesar 23,289 memberikan pengertian jika tidak terjadi perubahan nilai variabel kepribadian dan komunikasi, maka besarnya peningkatan OCB sebesar 23,289%. Koefisien regresi variabel kepribadian sebesar 0,286 menunjukkan bahwa setiap perubahan kepribadian sebesar 1% akan berpengaruh positif pada peningkatan OCB sebesar 0,286% dengan asumsi variabel yang lain tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien positif menunjukkan pengaruh yang ditimbulkan searah yaitu naiknya nilai kepribadian pegawai 1% berpengaruh pada kenaikan OCB sebesar 0,286%.

Koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,449 yang berarti setiap perubahan variabel komunikasi sebesar 1% akan berpengaruh positif pada peningkatan variabel OCB sebesar 0,449% dengan asumsi bahwa variabel yang lain yaitu kepribadian tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien positif menunjukkan pengaruh 1% berpengaruh pada kenaikan variabel OCB sebesar 0,449% dan turunnya nilai komunikasi sebesar 1% dapat menurunkan variabel OCB sebesar 0,449%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, koefisien regresi liner berganda pada penelitian ini bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara kepribadian

pegawai dan komunikasi terhadap OCB pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Dari hasil uji F diperoleh data bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama kepribadian dan komunikasi terhadap OCB pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. *Organizational Citizenship Behavior* menurut Organ et al. (2006) adalah perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*) yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (*agregat*) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal. Peran personal sebagai sumber daya dalam organisasi merupakan faktor penting tercapainya visi, misi, target dan sasaran setiap program kerja yang telah direncanakan. Pendapat Organ et al., (2006) diatas menjelaskan bahwa suatu organisasi akan sangat dipengaruhi oleh orientasi kerja karyawan atau pegawai yang juga dipengaruhi oleh komunikasi dalam organisasi.

Pendapat lain yang mendukung pengaruh kepribadian dan komunikasi dalam organisasi terhadap OCB adalah Robbins dan Judge (2008) mengemukakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan anggota yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka dan bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purba dan

Seniati (2004) yaitu variabel kepribadian memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan lebih besar terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dibandingkan variabel sikap kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pendapat ini didasarkan pada pemikiran bahwa faktor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri karyawan dan lebih sulit diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Demikian pula untuk variabel komunikasi dalam organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat, sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rohma (2011) yaitu komunikasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dimana komunikasi interpersonal merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari komunikasi dalam organisasi. Menurut Wiryanto dalam Khomsahrial Romli, (2011) komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi.

Berdasarkan nilai konstanta yang diperoleh diketahui bahwa variabel komunikasi dalam organisasi mempengaruhi lebih besar terhadap OCB dibandingkan dengan variabel kepribadian. Hal ini sejalan dengan pendapat Vardiansyah (2004), yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi terjadi di dalam organisasi maupun antar organisasi, bersifat formal maupun informal. Semakin formal sifatnya, semakin terstruktur pesan yang disampaikan. Komunikasi formal adalah komunikasi menurut

struktur organisasi, yakni komunikasi ke atas, ke bawah, maupun horizontal. Sedangkan komunikasi informal adalah komunikasi yang terjadi diluar struktur organisasi. Menurut Wursanto (2005), pentingnya komunikasi dalam organisasi karena dapat menimbulkan rasa kesetiakawanan dan loyalitas antara : bawahan dengan atasan/pimpinan, bawahan dengan bawahan dan atasan dengan atasan; pegawai dengan organisasi/lembaga yang bersangkutan; meningkatkan kegairahan kerja pegawai; meningkatkan kerjasama (team work) diantara para pegawai dan meningkatkan rasa tanggungjawab semua pegawai.

4. Determinasi (R^2)

Analisis determinasi (R^2) dalam regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh independen *kepribadian* dan komunikasi terhadap variabel dependen OCB. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variansi variabel independen digunakan mampu menjelaskan variansi variabel dependen. Hasil analisis determinasi dalam regresi ganda dengan menggunakan *statistical product and service (SPSS) versi 20,0 for windows* dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut :

Tabel 4.15 Hasil Analisis Determinasi

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 ^b	.304	.268	5.84142

a. Predictors: (Constant), X2_(Kom), X1_(Kep)

b. Dependent Variable: Y (OCB)

Berdasarkan hasil analisis determinasi, tingkat pengaruh *kepribadian* (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap OCB (Y) dapat diketahui dari hasil R square (R^2) sebesar 0,304. Hal ini berarti model persamaan regresi ganda $Y = 23,289 + 0,286X_1 + 0,449X_2$ mempunyai daya ramal sebesar 30,4%. Sedangkan Nilai R^2 terkoreksi (Adjusted R Square) adalah 0,268. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh secara bersama-sama *kepribadian* (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap OCB adalah sebesar 26,8%. Sedangkan sisanya sebesar 73,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pendapat Bacrach et al., (2000) mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain:

1. Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah karakteristik yang mempengaruhi terbentuknya organisasi, karakteristik ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu : *general affective "morale" factor* yang merupakan sikap terhadap pekerjaan, meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, dukungan kepemimpinan, serta persepsi akan keadilan dan *dispositional factor* yang terkait dengan kepatuhan, keseimbangan, sensitifitas, dan kecenderungan untuk menyatakan sikap setuju atau tidak setuju mengenai apa yang terjadi dalam suatu organisasi.

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah karakter yang melibatkan diri secara aktif cenderung menjadi anteseden *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB) dibandingkan karakteristik pekerjaan yang rutin dan kurang mandiri karena pekerjaan yang rutin menyebabkan karyawan merasa bosan dan tidak bisa mengembangkan kreativitasnya. Hal ini mengakibatkan karyawan enggan untuk berinisiatif secara spontan untuk melakukan sesuatu yang berguna bagi organisasi.

3. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi adalah karakter yang mendukung keberadaan dan pengembangan diri karyawan secara positif melalui budaya organisasi, iklim organisasi dan reward sistem yang sesuai dan dapat menjadi antecedent *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dimana karyawan akan menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai bentuk timbal balik atas apa yang diberikan karyawan.

4. Karakteristik Kepemimpinan Organisasi

Karakteristik pemimpin dalam organisasi yang dapat menjadi antecedent ada dua macam. Karakteristik kepemimpinan *transaksional* yang melakukan kepemimpinan melalui proses transaksi yang telah disepakati antara dirinya dengan karyawan dan karakteristik kepemimpinan *transaksional* yang melakukan kepemimpinan melalui proses mempengaruhi hingga memotivasi pengembangan diri karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

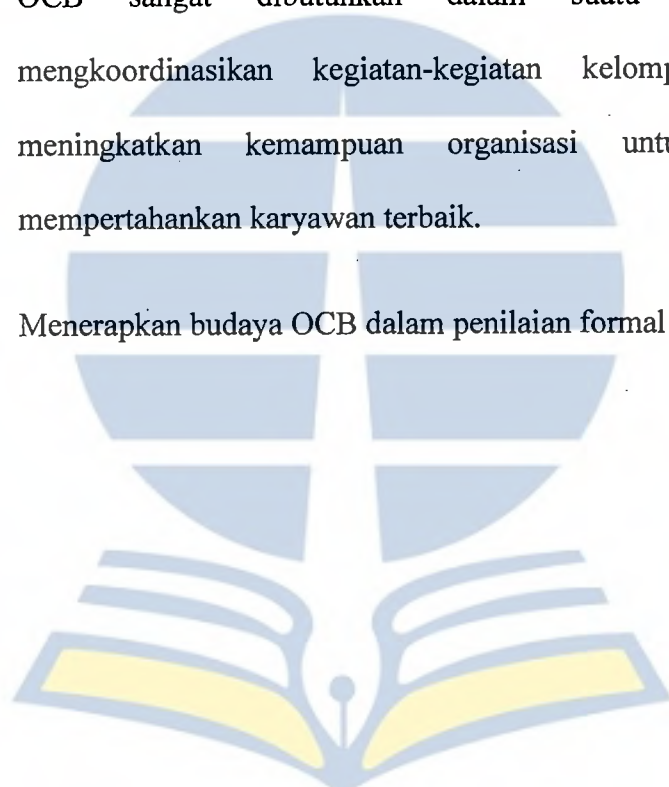
1. Adanya pengaruh positif dan signifikan Kepribadian terhadap OCB pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.
2. Adanya pengaruh positif dan signifikan Komunikasi dalam organisasi terhadap OCB pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.
3. Adanya pengaruh positif dan signifikan Kepribadian dan Komunikasi dalam organisasi terhadap OCB pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran yang dapat diberikan melalui penelitian ini adalah :

1. Kepribadian dan komunikasi dalam organisasi merupakan indikator penting dalam meningkatkan OCB sehingga kegiatan bersifat kekeluargaan atau non formal seperti pertemuan atau liburan untuk pegawai dengan membawa anggota keluarga masing-masing perlu direncanakan setiap tahunnya.

2. Melakukan sosialisasi dan penyadaran pentingnya OCB dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berorientasi kepada perilaku extra role.
3. Menjadikan OCB sebagai budaya kerja dalam mendorong karakter individu bersikap positif terhadap organisasi sehingga stabilitas kerja organisasi dan peningkatan produktivitas kerja pegawai dapat tercapai.
4. OCB sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja dalam meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
5. Menerapkan budaya OCB dalam penilaian formal kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, R., & Reschke, W. (1997). Employee value added: Measuring discretionary effort and its value to the organization. *Center for Organizational Effectiveness*, 1-8.
- Ardiansyah, A. (2003). "Pengaruh Kebudayaan Suku Bangsa Terhadap Hubungan Antara Perilaku Pemimpin Dengan Kepuasan Kerja Bawahan Kajian Pada Kelompok Kebudayaan Jawa dan Minang". Tesis Psikologi. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Arikunto, S.(2002). *Prosedur suatu penelitian: Pendekatan praktek*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Bachrach, D.G., et al. (2000). *Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. Journal of Management*, 26, 513-563.
- Cangara, Hafied (2006). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Garay, HDV. (2006). *Kinerja extra-role dan Kebijakan kompensasi*. Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen. 8(1), 33-42.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardjana, A. (2006). Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusia Pada Universitas Atmajaya, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, Vol. 3, Nomor. 1, hal 1-36. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Katolik Atmajaya, Jakarta. Indonesia.
- Jahangir, N., Akbar, M., & Haq., M. (2004). *Organizational citizenship behaviors: Its nature and antecedents*, *BRAC University Journal*, 1(2), 75-85.
- Kaufman, Jennifer, D., Stamper, Christina, L., Tesluk, & Paul, E. (2001). Do Supportive Organisations Make For Good Corporate Citizens?. *Journal of Managerial Issues*. 13(4)
- Khomsahrial, R. (2011). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: PT Grasindo.
- Kotler, P. (2000). *Marketing Manajemen, The Millenium. Edition*, Prentice-Hall, Inc., New Jersey.
- Kreitner, R., & Kinicki A., (2014). *Perilaku Organisasi* . Jakarta : Salemba Empat.

- Kumar, K., Bakhshi, A., & Rani, E. (2009). Linking the Big Five personality domains to organizational citizenship behavior, *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 73-81.
- Liliweri, A., (2004). *Dasar-dasar komunikasi antar budaya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Moorhead, G., & Griffin RW., (2013), *Perilaku organisasi : Manajemen sumber daya manusia dan organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Muhammad, Arni. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Mulyana, D. (2005). *Ilmu komunikasi: Suatu pengantar*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, A. (2004). *Kebijakan Publik*. Jakarta
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S.B (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Pace, R. Wayne & Don. F. Faules. (2001). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Terjemahan: Deddy Mulyana, MA., Ph.D. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Pervin, L.A., Cervone, D., & John, O.P. (2005). *Personality: Theory and research*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Purba, D. E & Seniati, A. N. C. (2004). *Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior*. *Makara, Sosial Humaniora*, 8 (3), 105-111.
- Purwanto, N. (2010). *Psikologi Pendidikan*,. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S.P. (2006). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, N.J: Pearson/Prentice Hall.
- Robbins, S.P., & Judge, T (2008). *Perilaku Organisasi*, (edisi 12). Jakarta : Salemba Empat.
- Rohma, S. (2011). *Pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap organizational citizenship behavior pegawai negeri sipil Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang*.
- Ruben, B.D. (1988). *Communication and Human Behaviour*. New York: Macmillan Publishing Company.

- Ruslan, R. (2001). *Manajemen hubungan masyarakat dan Manajemen komunikasi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Samin, R. (2011) Reformasi Birokrasi. *Jurnal FISIP Umrah*, 2(2).
- Seniati, L. (2006) Pengaruh masa kerja, *trait* kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada Universitas Indonesia. *Jurnal Ilmiah Makara, Sosial Humaniora*, 10(2), 88-97 Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok 16424, Indonesia.
- Stephens, M.A. (1974). *Journal of the American statistical Association*. 69(347).
- Sugiyono. (2005). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: ALFABET.
- Sumiyarsih, W. (2012). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Psikologi Undip* 11(1), 19-27.
- Suryabrata, (1995). *Pengantar Manajemen SDM*. (edisi 2). Penerbit Gemar Membaca. Yogyakarta.
- Vardiansyah, Dani (2004). *Pengantar Ilmu Komunikasi: Pendekatan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Wardani, A.K. & Suseno, M.N. (2012). *Faktor kepribadian dan oganizational citizenship behavior pada polisi pariwisata*. *Jurnal Humanitas* 9(2). Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Wursanto, I.(2005). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi offset.
- Yuniar, IGAAY., Nurtjahjanti H., & Rusmawati D., Hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan organizational citizenship behavior (OCB) Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 179 – 192.

```

FREQUENCIES VARIABLES=OCB Komunikasi Kepribadian
  /PERCENTILES=25.0 75.0
  /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN
MEDIAN MODE SUM
  /HISTOGRAM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Notes		
Output Created		27-APR-2016 21:47:09
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 42
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data. FREQUENCIES VARIABLES=OCB Komunikasi Kepribadian /PERCENTILES=25.0 75.0 /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN MEDIAN MODE SUM /HISTOGRAM /ORDER=ANALYSIS.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:01.56 00:00:01.33

[DataSet0]

Statistics					
		Y (OCB)	X2 (Kom)	X1 (Kep)	
N	Valid	42	42	42	
	Missing	0	0	0	
Mean		73.8571	69.1667	68.2857	
Std. Error of Mean		1.05349	1.00863	1.10552	
Median		73.0000	68.5000	67.5000	
Mode		67.00 ^a	66.00 ^a	64.00	
Std. Deviation		6.82739	6.53664	7.16457	
Variance		46.613	42.728	51.331	
Range		26.00	28.00	24.00	
Minimum		61.00	55.00	57.00	
Maximum		87.00	83.00	81.00	
Sum		3102.00	2905.00	2868.00	
Percentiles	25	68.0000	64.7500	63.0000	
	75	79.0000	74.0000	75.0000	

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

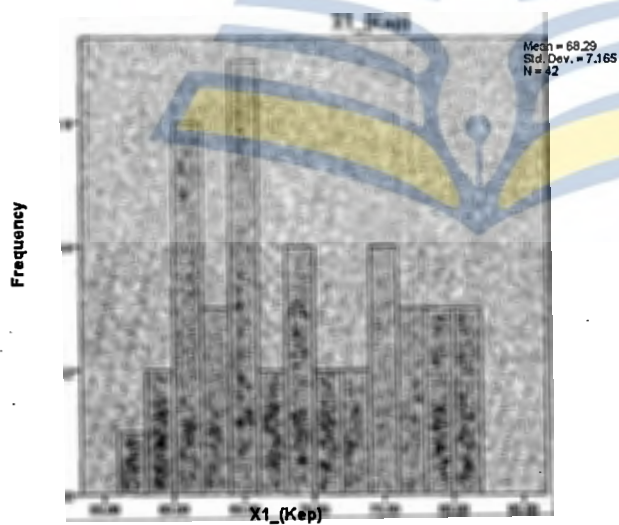
Frequency Table

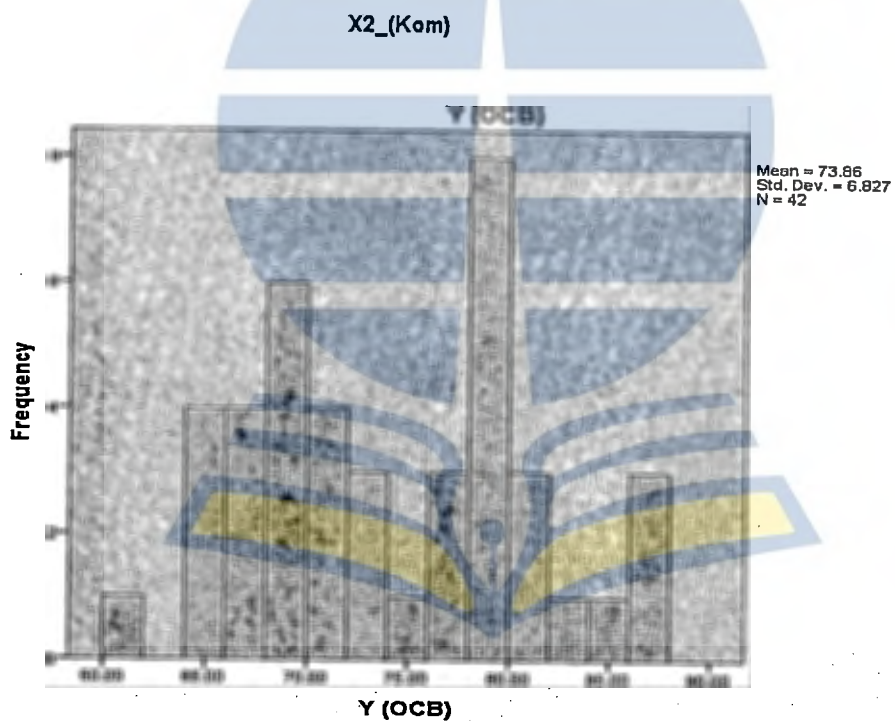
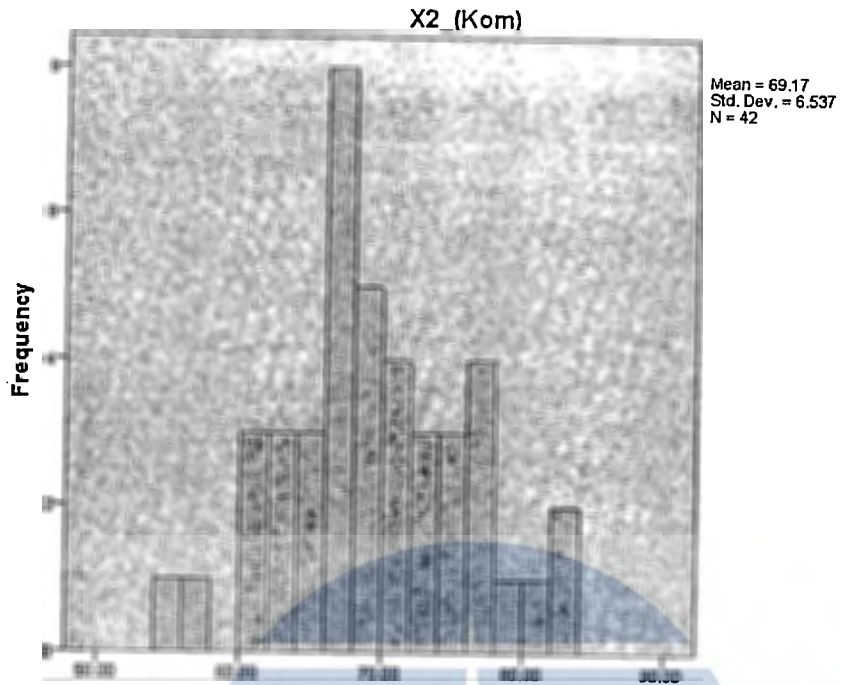
		Y (OCB)			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	61.00	1	2.4	2.4	2.4
	64.00	1	2.4	2.4	4.8
	65.00	3	7.1	7.1	11.9
	67.00	4	9.5	9.5	21.4
	68.00	3	7.1	7.1	28.6
	69.00	3	7.1	7.1	35.7
	71.00	4	9.5	9.5	45.2
	72.00	1	2.4	2.4	47.6
	73.00	2	4.8	4.8	52.4
	75.00	1	2.4	2.4	54.8
	76.00	1	2.4	2.4	57.1
	77.00	2	4.8	4.8	61.9
	78.00	4	9.5	9.5	71.4
	79.00	4	9.5	9.5	81.0
	80.00	2	4.8	4.8	85.7
	81.00	1	2.4	2.4	88.1
	82.00	1	2.4	2.4	90.5
	84.00	1	2.4	2.4	92.9
	87.00	3	7.1	7.1	100.0
	Total		42	100.0	100.0

		X2 (Kom)				
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	55.00	1	2.4	2.4	2.4	
	57.00	1	2.4	2.4	4.8	
	61.00	3	7.1	7.1	11.9	
	62.00	1	2.4	2.4	14.3	
	63.00	2	4.8	4.8	19.0	
	64.00	2	4.8	4.8	23.8	
	65.00	1	2.4	2.4	26.2	
	66.00	4	9.5	9.5	35.7	
	67.00	4	9.5	9.5	45.2	
	68.00	2	4.8	4.8	50.0	
	69.00	3	7.1	7.1	57.1	
	70.00	1	2.4	2.4	59.5	
	71.00	3	7.1	7.1	66.7	
	72.00	3	7.1	7.1	73.8	
	74.00	2	4.8	4.8	78.6	
	75.00	1	2.4	2.4	81.0	
	76.00	1	2.4	2.4	83.3	
	77.00	3	7.1	7.1	90.5	
	79.00	1	2.4	2.4	92.9	
	80.00	1	2.4	2.4	95.2	
	83.00	2	4.8	4.8	100.0	
	Total		42	100.0	100.0	

X1_(Kep)				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
57.00	1	2.4	2.4	2.4
58.00	2	4.8	4.8	7.1
60.00	5	11.9	11.9	19.0
61.00	1	2.4	2.4	21.4
63.00	3	7.1	7.1	28.6
64.00	7	16.7	16.7	45.2
66.00	1	2.4	2.4	47.6
67.00	1	2.4	2.4	50.0
68.00	2	4.8	4.8	54.8
69.00	2	4.8	4.8	59.5
70.00	1	2.4	2.4	61.9
Valid 71.00	1	2.4	2.4	64.3
72.00	1	2.4	2.4	66.7
73.00	1	2.4	2.4	69.0
74.00	1	2.4	2.4	71.4
75.00	3	7.1	7.1	78.6
76.00	2	4.8	4.8	83.3
77.00	1	2.4	2.4	85.7
78.00	2	4.8	4.8	90.5
79.00	1	2.4	2.4	92.9
80.00	2	4.8	4.8	97.6
81.00	1	2.4	2.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Histogram





No	Nama	Kecamatan																				Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	dr. H. Fatimah, MM	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	68
2	Alwi, S.Pd.M.A.P	5	3	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	78
3	Drs. Amram, M.Si	4	5	5	5	1	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	84
4	Drs. H. Suwardi, M.Si	5	5	5	5	5	5	4	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87
5	Benyamin Butu, SP	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	77
6	Mustafa, BA	3	4	3	4	4	5	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	67
7	Lahodi, BA	5	4	4	4	3	5	4	3	3	4	3	5	4	3	5	5	5	4	5	5	78
8	H. Suryani Nurdin, S.IP	3	4	4	4	3	5	3	4	4	2	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	69
9	Yohanis, ST, MM	4	5	4	5	2	5	5	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	1	79	4	79
10	Svahrin, SH	5	4	3	5	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	82
11	Reinhard	4	4	3	5	3	5	3	5	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	76	2
12	Andi Affianti, S.Si	4	4	3	4	5	4	2	4	5	2	4	4	4	5	5	5	4	2	72	4	72
13	Zuhriyans Sardin, ST, M.Si	4	4	3	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	71	3
14	Andi Dian Dwi Epimadya, S.Si	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	71	4
15	Sappe, S.Pd	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	65	2	65
16	Simon Parirak, SE	3	4	3	5	3	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	5	4	3	69	3	69
17	Muniah Ahmad, SH	4	5	4	5	5	4	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	79	2	79
18	Firman Mathias Pinantik, SE	4	4	3	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	71	3	71
19	Risma Ayu Thamrin, ST	5	5	4	5	5	4	4	4	4	2	5	4	4	5	4	5	5	5	5	78	4
20	Sri Ratu Bulqies, SP	4	4	3	3	4	4	5	3	4	1	3	3	5	4	3	2	3	2	65	5	65
21	Chica Sulviana, SE	2	3	3	2	3	3	5	3	3	2	4	5	5	5	4	4	2	2	65	5	65
22	Desiana Malino, S.Si	5	4	4	1	4	3	5	4	3	4	1	3	3	4	5	2	4	4	5	68	3
23	Edmond Desty La'lang, ST	2	3	4	3	3	5	5	2	3	3	2	4	5	4	3	3	5	3	67	2	67
24	Etmi, ST	3	3	3	5	5	5	4	3	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	73	5	73
25	Muniaty, S.Sos	4	5	5	3	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	3	2	1	77	4	77	
26	Susanty Abrina Sinaga, S.Si	5	3	4	4	2	5	4	3	4	3	2	1	3	4	5	5	5	69	5	69	
27	A.Almaududi Latif Bufeno, SE	4	4	4	3	3	5	5	5	4	3	3	4	4	2	2	5	5	73	3	73	
28	Franciscus Pakiding, SE	5	4	3	4	5	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	3	2	4	79	2	79
29	Mihsan, SE	3	3	3	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	80	5	80	
30	Zizal Saad, SE	4	3	5	3	2	3	4	5	3	5	3	5	3	4	2	1	68	3	68	3	68
31	Arnawaty Achmad, S.Si	2	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	2	80	2	80	
32	Mildayati, S.Si	5	5	3	3	3	5	4	4	3	3	5	1	5	2	4	4	1	67	4	67	
33	Wirawati, S.KM	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	5	4	3	2	4	5	2	67	3	67	
34	Arisal Rahman, ST	2	5	3	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4	3	5	3	79	5	79		
35	Hariani, Amd.Kom	4	3	4	4	3	3	3	5	4	3	4	3	1	3	4	4	3	2	64	5	64
36	Marlina Widjajanti Tama	5	3	3	5	5	4	4	5	3	4	1	2	5	3	5	4	5	75	3	75	
37	Khaerati	5	4	4	1	3	5	4	4	3	5	1	4	3	5	3	2	5	71	2	71	
38	Hj. Nuraeni	3	3	3	5	3	3	2	4	4	4	5	1	3	4	2	2	2	61	4	61	
39	Ummu Kalsum	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	87	5	87	
40	Muchlis	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	87	3	87	
41	Bertha Bilik	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	5	78	4	78		
42	Aco Ruslan	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	2	5	4	4	5	3	81	5	81	



MEANS TABLES=OCB BY Kepribadian
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

Means

Notes	
Output Created	27-APR-2016 21:50:25
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 42
Missing Value Handling	Definition of Missing
	Cases Used
Syntax	MEANS TABLES=OCB BY Kepribadian /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time 00:00:00.00
	Elapsed Time 00:00:00.00

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y (OCB) * X1 (Kep)	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%

Report

Y (OCB)

X1_(Kep)	Mean	N	Std. Deviation
57.00	69.0000	1	.
58.00	71.5000	2	9.19239
60.00	74.4000	5	5.77062
61.00	71.0000	1	.
63.00	65.3333	3	3.78594
64.00	72.2857	7	5.79409
66.00	65.0000	1	.
67.00	78.0000	1	.
68.00	71.5000	2	6.36396
69.00	75.0000	2	5.65685
70.00	77.0000	1	.
71.00	84.0000	1	.
72.00	79.0000	1	.
73.00	79.0000	1	.
74.00	68.0000	1	.
75.00	72.6667	3	5.50757
76.00	79.5000	2	10.60660
77.00	78.0000	1	.
78.00	75.5000	2	16.26346
79.00	87.0000	1	.
80.00	80.0000	2	1.41421
81.00	69.0000	1	.
Total	73.8571	42	6.82739

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		951.181	21	45.294	.944	.553
Y (OCB) * X1_(Kep)	Between Groups	231.972	1	231.972	4.833	.040
	Deviation from Linearity	719.209	20	35.960	.749	.738
	Within Groups	959.962	20	47.998		
Total		1911.143	41			

Jika $F_{hitung} < F_{table} = 0.749 < 3.238$, maka terdapat hubungan linear

Jika Taraf signifikan (Sig.) $> \alpha (0.05) =$ maka terdapat hubungan linear yang signifikan

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y (OCB) * X1_(Kep)	.348	.121	.705	.498

MEANS TABLES=OCB BY Komunikasi
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

Means

Notes		
Output Created		27-APR-2016 22:03:48
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	42
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=OCB BY Komunikasi /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y (OCB) * X2_ (Kom)	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%

Report

Y (OCB)

X2 (Kom)	Mean	N	Std. Deviation
55.00	71.0000	1	.
57.00	81.0000	1	.
61.00	71.0000	3	7.21110
62.00	65.0000	1	.
63.00	70.0000	2	4.24264
64.00	67.5000	2	.70711
65.00	76.0000	1	.
66.00	72.2500	4	4.11299
67.00	72.5000	4	6.55744
68.00	69.0000	2	2.82843
69.00	70.6667	3	8.32666
70.00	78.0000	1	.
71.00	75.3333	3	10.21437
72.00	68.3333	3	7.02377
74.00	79.5000	2	.70711
75.00	87.0000	1	.
76.00	77.0000	1	.
77.00	76.3333	3	4.61880
79.00	78.0000	1	.
80.00	87.0000	1	.
83.00	83.0000	2	1.41421
Total	73.8571	42	6.82739

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1109.726	20	55.486	1.454	.201
Y (OCB) * X2_(Kom)	Between Groups	Linearity	410.487	1	410.487	10.756	.004
		Deviation from Linearity	699.240	19	36.802	.964	.529
	Within Groups		801.417	21	38.163		
Total			1911.143	41			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y (OCB) * X2 (Kom)	.463	.215	.762	.581

```
MEANS TABLES=OCB BY Kepribadian Komunikasi
/CELLS MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.
```

Means

Notes	
Output Created	27-APR-2016 22:00:02
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 42
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax	MEANS TABLES=OCB BY Kepribadian Komunikasi /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time 00:00:00.02 Elapsed Time 00:00:00.01

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y (OCB) * X1_(Kep)	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%
Y (OCB) * X2_(Kom)	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%

Y (OCB) * X1_(Kep)

Report

Y (OCB)

X1 (Kep)	Mean	N	Std. Deviation
57.00	69.0000	1	.
58.00	71.5000	2	9.19239
60.00	74.4000	5	5.77062
61.00	71.0000	1	.
63.00	65.3333	3	3.78594
64.00	72.2857	7	5.79409
66.00	65.0000	1	.
67.00	78.0000	1	.
68.00	71.5000	2	6.36396
69.00	75.0000	2	5.65685
70.00	77.0000	1	.
71.00	84.0000	1	.
72.00	79.0000	1	.
73.00	79.0000	1	.
74.00	68.0000	1	.
75.00	72.6667	3	5.50757
76.00	79.5000	2	10.60660
77.00	78.0000	1	.
78.00	75.5000	2	16.26346
79.00	87.0000	1	.
80.00	80.0000	2	1.41421
81.00	69.0000	1	.
Total	73.8571	42	6.82739

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	951.181	21	45.294	.944	.553
Between Groups	Linearity	231.972	1	231.972	4.833	.040
Y (OCB) * X1_(Kep)	Deviation from Linearity	719.209	20	35.960	.749	.738
Within Groups		959.962	20	47.998		
Total		1911.143	41			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y (OCB) * X1_(Kep)	.348	.121	.705	.498

Y (OCB) * X2_(Kom)

Report

Y (OCB)

X2 (Kom)	Mean	N	Std. Deviation
55.00	71.0000	1	.
57.00	81.0000	1	.
61.00	71.0000	3	7.21110
62.00	65.0000	1	.
63.00	70.0000	2	4.24264
64.00	67.5000	2	.70711
65.00	76.0000	1	.
66.00	72.2500	4	4.11299
67.00	72.5000	4	6.55744
68.00	69.0000	2	2.82843
69.00	70.6667	3	8.32666
70.00	78.0000	1	.
71.00	75.3333	3	10.21437
72.00	68.3333	3	7.02377
74.00	79.5000	2	.70711
75.00	87.0000	1	.
76.00	77.0000	1	.
77.00	76.3333	3	4.61880
79.00	78.0000	1	.
80.00	87.0000	1	.
83.00	83.0000	2	1.41421
Total	73.8571	42	6.82739

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	1109.726	20	55.486	1.454	.201
Between Groups					
Linearity	410.487	1	410.487	10.758	.004
Deviation from Linearity	699.240	19	36.802	.964	.529
Y (OCB) * X2_(Kom)					
Within Groups	801.417	21	38.163		
Total	1911.143	41			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y (OCB) * X2 (Kom)	.463	.215	.762	.581

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT OCB
/METHOD=ENTER Komunikasi Kepribadian.

```

Regression

Notes		27-APR-2016 22:07:43
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	42 User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT OCB /METHOD=ENTER Komunikasi Kepribadian.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:00.03 00:00:00.02 1636 bytes 0 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1_(Kep), X2_(Kom) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y.(OCB)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 ^a	.304	.268	5.84142

a. Predictors: (Constant), X1_(Kep), X2_(Kom)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	580.377	2	290.188	8.504	.001 ^b
	Residual	1330.766	39	34.122		
	Total	1911.143	41			

a. Dependent Variable: Y (OCB)

b. Predictors: (Constant), X1_(Kep), X2_(Kom)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	23.289				
	X2_(Kom)	.449	.140	.430	3.195	.003	.987	1.013
	X1_(Kep)	.286	.128	.300	2.231	.031	.987	1.013

a. Dependent Variable: Y (OCB)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X2_(Kom)	X1_(Kep)
1	1	2.988	1.000	.00	.00	.00
	2	.009	18.612	.01	.43	.68
	3	.004	29.132	.99	.57	.32

a. Dependent Variable: Y (OCB)

NPAR TESTS

```

/K-S(NORMAL)=OCB Kepribadian
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS.

```

NPar Tests

Notes

Output Created		27-APR-2016 21:40:14
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 42
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test. NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=OCB Kepribadian /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time Number of Cases Allowed ^a	00:00:00.00 00:00:00.02 157286

a. Based on availability of workspace memory.
[DataSet0]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Y (OCB)	42	73.8571	6.82739	61.00	87.00
X1_(Kep)	42	68.2857	7.16457	57.00	81.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y (OCB)	X1_(Kep)
N		42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	73.8571	68.2857
	Std. Deviation	6.82739	7.16457
	Absolute	.119	.178
Most Extreme Differences	Positive	.119	.178
	Negative	-.109	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z		.769	1.150
Asymp. Sig. (2-tailed)		.595	.142

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=OCB Komunikasi
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created		27-APR-2016 21:42:08
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 42
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test. NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=OCB Komunikasi /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time Number of Cases Allowed ^a	00:00:00.02 00:00:00.01 157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Y (OCB)	42	73.8571	6.82739	61.00	87.00
X2 (Kom)	42	69.1667	6.53664	55.00	83.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y (OCB)	X2 (Kom)
N		42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	73.8571	69.1667
	Std. Deviation	6.82739	6.53664
Most Extreme Differences	Absolute	.119	.082
	Positive	.119	.082
	Negative	-.109	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.769	.533
Asymp. Sig. (2-tailed)		.595	.939

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

S

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=OCB Komunikasi Kepribadian
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes		27-APR-2016 21:44:53
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 42
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test. NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=OCB Komunikasi Kepribadian /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time Number of Cases Allowed ^a	00:00:00.02 00:00:00.01 131072

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Y (OCB)	42	73.8571	6.82739	61.00	87.00
X2_(Kom)	42	69.1667	6.53664	55.00	83.00
X1 (Kep)	42	68.2857	7.16457	57.00	81.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y (OCB)	X2_(Kom)	X1 (Kep)
N		42	42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	73.8571	69.1667	68.2857
	Std. Deviation	6.82739	6.53664	7.16457
Most Extreme Differences	Absolute	.119	.082	.178
	Positive	.119	.082	.178
	Negative	-.109	-.058	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z		.769	.533	1.150
Asymp. Sig. (2-tailed)		.595	.939	.142

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

```

REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT OCB
  /METHOD=STEPWISE Kepribadian
  /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,OCB)
  /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID).

```

Regression

Notes

Output Created		27-APR-2016 22:13:31
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 42
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT OCB /METHOD=STEPWISE Kepribadian /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,OCB) /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID).
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:00.34 00:00:00.32 1412 bytes 568 bytes

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y (OCB)	73.8571	6.82739	42
X1_(Kep)	68.2857	7.16457	42

Correlations

		Y (OCB)	X1 (Kep)
Pearson Correlation	Y (OCB)	1.000	.348
	X1 (Kep)	.348	1.000
Sig. (1-tailed)	Y (OCB)	.	.012
	X1 (Kep)	.012	.
N	Y (OCB)	42	42
	X1 (Kep)	42	42

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1 (Kep)		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Y (OCB)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.348 ^a	.121	.099	6.47914

a. Predictors: (Constant), X1 (Kep)

b. Dependent Variable: Y (OCB)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231.972	1	231.972	5.526	.024 ^b
	Residual	1679.171	40	41.979		
	Total	1911.143	41			

a. Dependent Variable: Y (OCB)

b. Predictors: (Constant), X1 (Kep)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.186	9.696		5.279	.000
	X1 (Kep)	.332	.141	.348	2.351	.024

a. Dependent Variable: Y (OCB)

Residuals Statistics^a

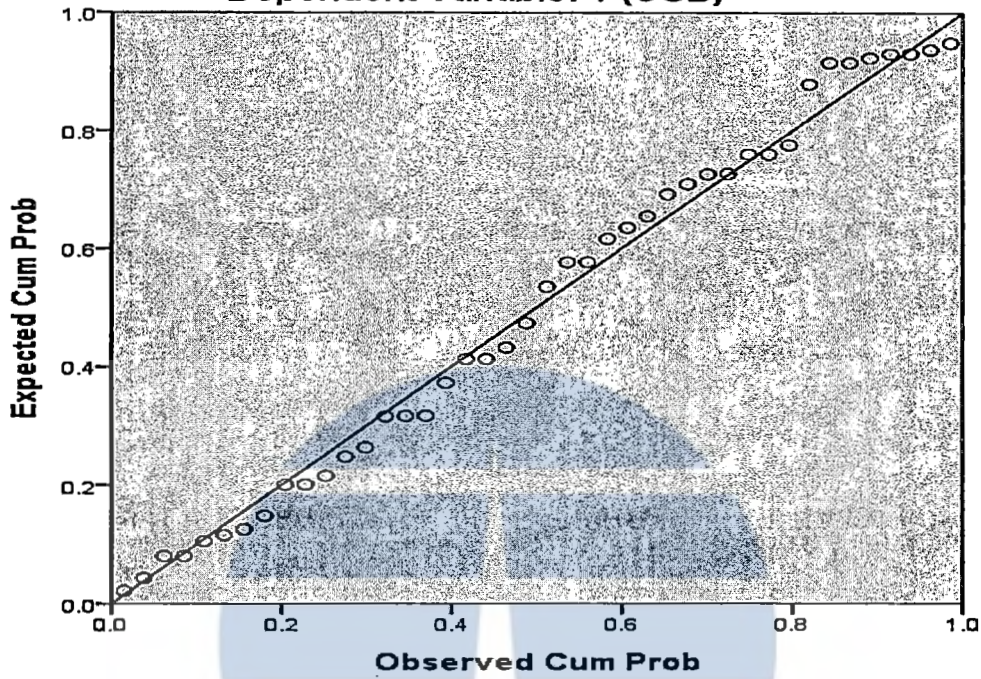
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	70.1103	78.0783	73.8571	2.37862	42
Residual	-13.08227	10.58173	.00000	6.39964	42
Std. Predicted Value	-1.575	1.775	.000	1.000	42
Std. Residual	-2.019	1.633	.000	.988	42

a. Dependent Variable: Y (OCB)

Charts

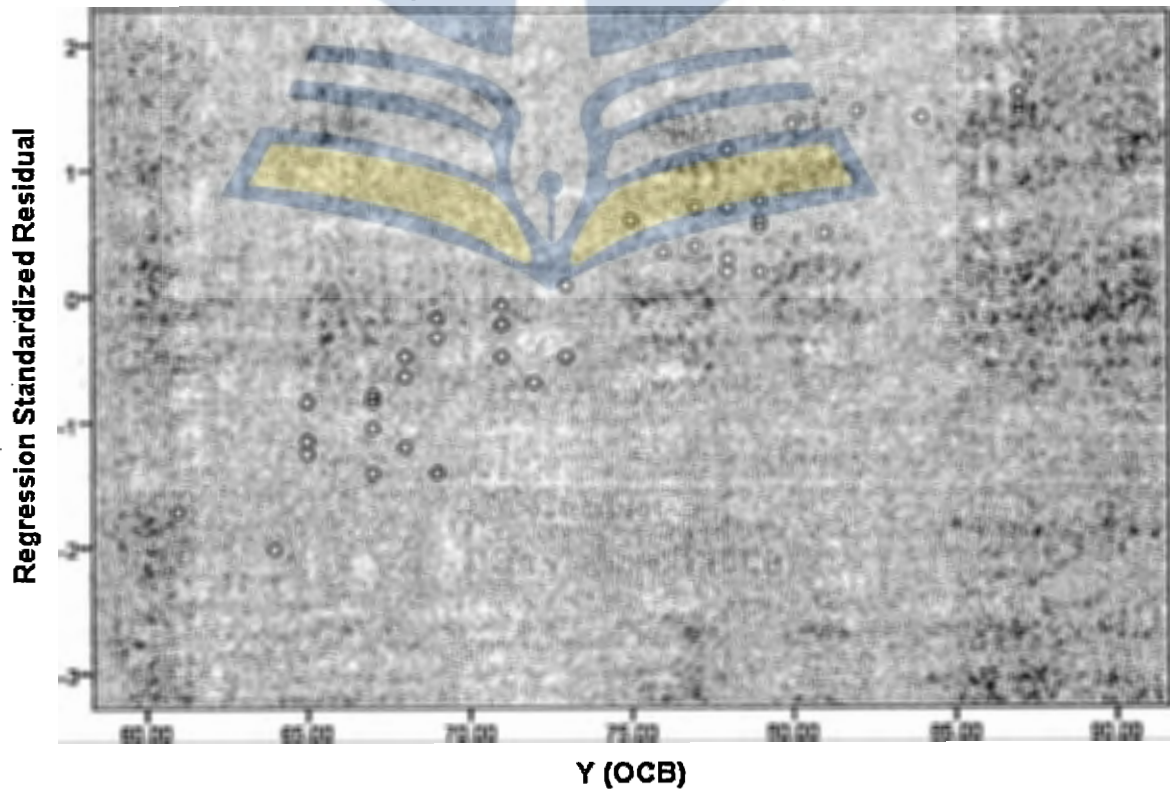
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y (OCB)



Scatterplot

Dependent Variable: Y (OCB)



```

REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT OCB
  /METHOD=STEPWISE Komunikasi
  /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,OCB)
  /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID).

```

Regression

		Notes
Output Created		27-APR-2016 22:15:50
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 42
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT OCB /METHOD=STEPWISE Komunikasi /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,OCB) /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID).
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:00.31 00:00:00.35 1412 bytes 568 bytes

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y (OCB)	73.8571	6.82739	42
X2_(Kom)	69.1667	6.53664	42

Correlations

		Y (OCB)	X2_(Kom)
Pearson Correlation	Y (OCB)	1.000	.463
	X2_(Kom)	.463	1.000
Sig. (1-tailed)	Y (OCB)		.001
	X2_(Kom)	.001	
N	Y (OCB)	42	42
	X2_(Kom)	42	42

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2_(Kom)		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Y (OCB)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.463 ^a	.215	.195	6.12506

a. Predictors: (Constant), X2_(Kom)

b. Dependent Variable: Y (OCB)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410.487	1	410.487	10.942	.002 ^b
	Residual	1500.656	40	37.516		
	Total	1911.143	41			

a. Dependent Variable: Y (OCB)

b. Predictors: (Constant), X2_(Kom)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.376	10.166		3.972	.000
	X2_(Kom)	.484	.146	.463	3.308	.002

a. Dependent Variable: Y (OCB)

Residuals Statistics^a

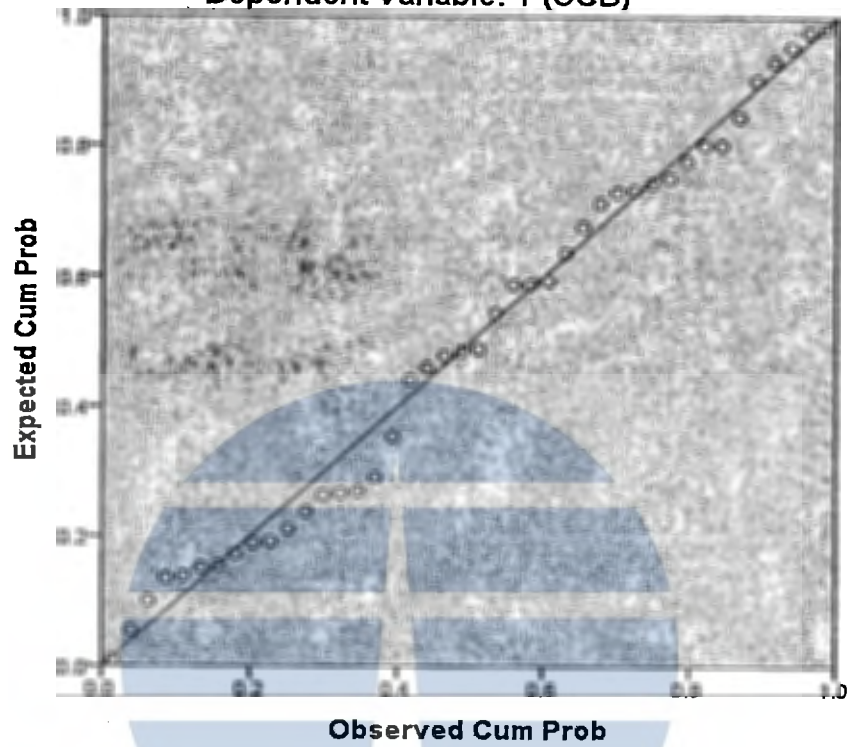
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	66.9996	80.5534	73.8571	3.16415	42
Residual	-14.22866	13.03231	.00000	6.04991	42
Std. Predicted Value	-2.167	2.116	.000	1.000	42
Std. Residual	-2.323	2.128	.000	.988	42

a. Dependent Variable: Y (OCB)

Charts

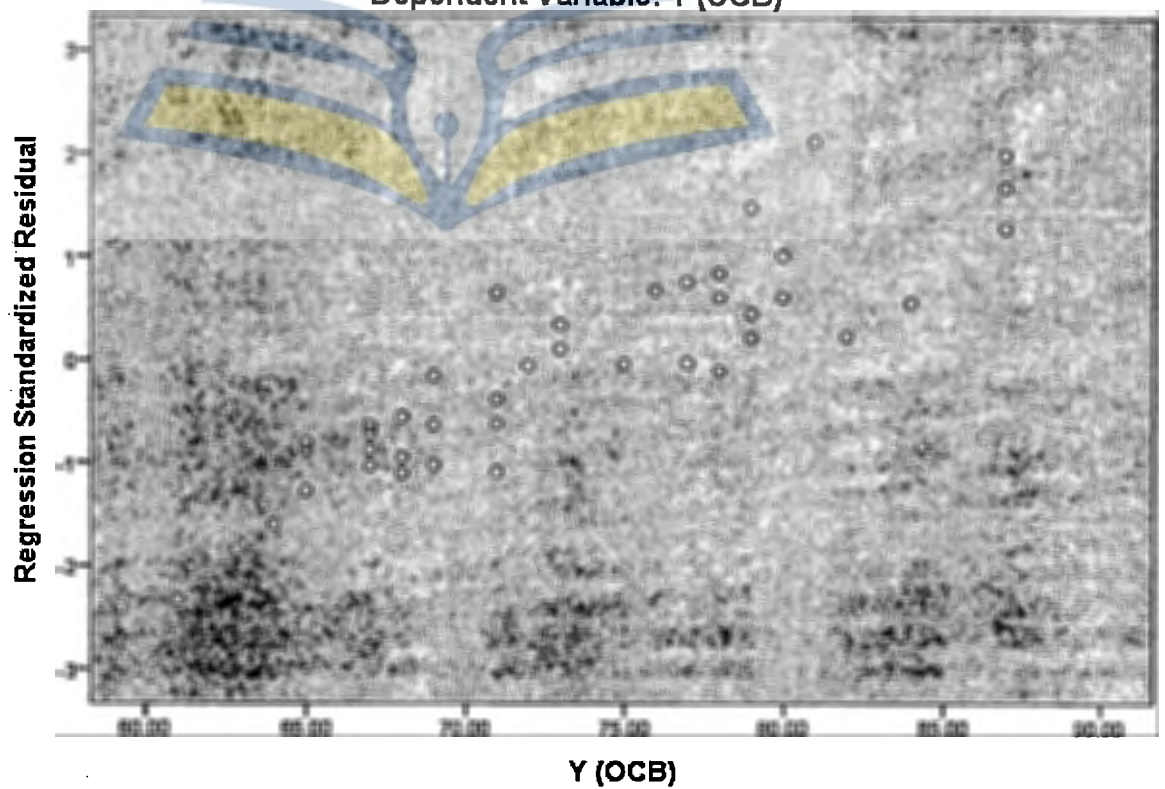
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y (OCB)



Scatterplot

Dependent Variable: Y (OCB)



```

RELIABILITY
/VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_6 Item_7 Item_8
Item_9 Item_10 Item_12 Item_13 Item_14 Item_15 Item_16 Item_17
Item_18 Item_19 Item_20
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created		27-APR-2016 21:32:54
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	42
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY
		/VARIABLES=Item_1 Item_2
		Item_3 Item_4 Item_6 Item_7
		Item_8 Item_9 Item_10 Item_12
		Item_13 Item_14 Item_15
	Item_16 Item_17 Item_18	
	Item_19 Item_20	
	/SCALE('ALL VARIABLES')	
	ALL	
	/MODEL=ALPHA	
	/SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.695	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	65.0000	46.000	.241	.688
Item_2	64.3333	48.081	.183	.692
Item_3	64.6429	44.284	.410	.667
Item_4	64.4048	47.954	.260	.685
Item_6	64.4286	46.446	.284	.682
Item_7	64.4524	47.668	.262	.684
Item_8	64.2381	47.552	.304	.681
Item_9	64.7143	47.770	.152	.697
Item_10	64.5476	48.107	.171	.693
Item_12	64.4048	48.588	.188	.691
Item_13	64.4286	43.714	.484	.659
Item_14	64.7619	46.430	.227	.689
Item_15	64.3333	46.520	.265	.684
Item_16	64.0714	45.726	.497	.666
Item_17	64.6667	46.569	.346	.677
Item_18	64.3810	45.071	.415	.668
Item_19	64.5476	45.864	.275	.683
Item_20	64.5000	46.598	.183	.696

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5 Item_6 Item_7
Item_10 Item_11 item_12 Item_13 Item_14 Item_15 Item_16 Item_17
Item_18 Item_19 Item_20
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes		
Output Created		27-APR-2016 21:37:07
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	42
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5 Item_6 Item_7 Item_10 Item_11 item_12 Item_13 Item_14 Item_15 Item_16 Item_17 Item_18 Item_19 Item_20 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.629	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	64.9762	40.073	.225	.617
Item_2	65.5714	38.202	.269	.610
Item_3	65.0714	37.629	.385	.596
Item_4	65.0238	40.073	.206	.619
Item_5	65.1429	38.174	.409	.596
Item_6	64.9048	39.796	.258	.613
Item_7	65.8810	37.668	.226	.617
Item_10	65.5952	39.759	.159	.625
Item_11	65.1190	37.571	.359	.598
item_12	65.6905	39.292	.180	.622
Item_13	65.0952	39.942	.186	.621
Item_14	65.2857	39.282	.189	.621
Item_15	65.2619	39.808	.217	.617
Item_16	65.2381	39.698	.198	.619
Item_17	65.0714	40.117	.227	.617
Item_18	65.7143	38.843	.185	.623
Item_19	65.6429	37.650	.235	.616
Item_20	65.5476	37.425	.191	.626

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_5 Item_6 Item_7 Item_8
Item_9 Item_10 Item_11 Item_12 Item_13 Item_14 Item_15 Item_16
Item_17 Item_18 Item_19 Item_20
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes		
Output Created		27-APR-2016 21:28:41
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	42
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_5 Item_6 Item_7 Item_8 Item_9 Item_10 Item_11 Item_12 Item_13 Item_14 Item_15 Item_16 Item_17 Item_18 Item_19 Item_20 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
	Resources	
	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.657	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	69.9286	43.336	.191	.651
Item_2	69.8810	41.912	.452	.627
Item_3	70.0238	43.682	.233	.646
Item_5	69.8095	42.012	.237	.646
Item_6	70.0238	42.609	.209	.649
Item_7	69.5714	43.568	.226	.647
Item_8	69.8095	43.329	.227	.646
Item_9	69.8810	43.815	.151	.655
Item_10	70.1190	42.888	.295	.640
Item_11	69.7381	43.125	.372	.636
Item_12	70.7381	43.027	.133	.662
Item_13	69.9048	43.015	.232	.646
Item_14	70.0238	43.390	.211	.648
Item_15	70.2857	42.404	.180	.655
Item_16	69.4762	42.597	.388	.633
Item_17	69.7381	41.613	.352	.632
Item_18	69.8095	41.573	.297	.638
Item_19	70.1429	42.321	.255	.643
Item_20	70.5238	39.816	.259	.646

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5 Item_6 Item_7 Item_8 Item_9 Item_10 Item_11 Item_12 Item_13
Item_14 Item_15 Item_16 Item_17 Item_18 Item_19 Item_20 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Notes
Output Created		27-APR-2016 21:19:33
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	42
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5 Item_6 Item_7 Item_8 Item_9 Item_10 Item_11 Item_12 Item_13 Item_14 Item_15 Item_16 Item_17 Item_18 Item_19 Item_20 Total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.03

[DataSet0]

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Item_15	Item_16	Item_17	Item_18	Item_19	Item_20	Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.121	.365*	.196	-.179	.015	.099	.011	.168	-.103	.111	.316*	.313*	.190	.149	.120	.253	.024	-.124	-.282	.374*
	Sig. (2-tailed)		.443	.017	.212	.258	.927	.532	.943	.286	.517	.483	.041	.044	.229	.345	.447	.107	.878	.434	.070	.015
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_2	Pearson Correlation	.121	1	.249	-.177	-.144	.201	.084	-.133	-.067	.364*	.241	.155	.298	.272	.048	.119	-.054	-.114	.057	-.195	.311*
	Sig. (2-tailed)	.443		.112	.262	.364	.202	.595	.400	.672	.018	.124	.328	.056	.081	.763	.452	.735	.472	.719	.216	.045
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_3	Pearson Correlation	.365*	.249	1	.182	-.132	-.026	-.014	.229	.216	-.072	.027	.457*	.328*	-.022	.116	.368*	.511*	-.010	-.079	.050	.502**
	Sig. (2-tailed)	.017	.112		.248	.404	.871	.931	.145	.170	.650	.867	.002	.034	.888	.466	.016	.001	.949	.620	.753	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_4	Pearson Correlation	.196	-.177	.182	1	.103	-.212	.045	.341*	.281	-.010	-.085	.055	.070	-.010	.145	.340*	.115	.017	.103	.324*	.353*
	Sig. (2-tailed)	.212	.262	.248		.518	.178	.778	.027	.071	.949	.590	.728	.658	.948	.358	.028	.470	.913	.514	.036	.022
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_5	Pearson Correlation	-.179	-.144	-.132	.103	1	.047	-.038	.052	.343*	-.164	.212	.128	-.162	-.178	-.061	.095	.019	.066	.007	.245	.167
	Sig. (2-tailed)	.258	.364	.404	.518		.766	.809	.745	.026	.299	.177	.419	.306	.258	.701	.550	.907	.678	.965	.118	.289
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

Item _6	Pearson Correlation	.015	.201	-.026	-.212	.047	1	.148	.009	.031	.339*	.223	.191	.146	.066	-.124	.107	-.037	.494*	.333*	.226	.435**
	Sig. (2-tailed)	.927	.202	.871	.178	.766		.350	.954	.843	.028	.156	.226	.357	.676	.433	.501	.818	.001	.031	.149	.004
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item _7	Pearson Correlation	.099	.084	-.014	.045	-.038	.148	1	.246	.000	.159	-.143	-.141	.231	.300	.162	.059	-.092	.319*	.136	.035	.334*
	Sig. (2-tailed)	.532	.595	.931	.778	.809	.350		.117	1.000	.316	.368	.372	.141	.054	.305	.710	.560	.039	.392	.825	.031
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item _8	Pearson Correlation	.011	-.133	.229	.341*	.052	.009	.246	1	.342*	-.016	-.163	-.030	-.022	-.112	.157	.195	.103	.273	.128	.391*	.374*
	Sig. (2-tailed)	.943	.400	.145	.027	.745	.954	.117		.027	.921	.301	.849	.889	.479	.320	.217	.515	.080	.419	.010	.015
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item _9	Pearson Correlation	.168	-.067	.216	.281	.343*	.031	.000	.342*	1	.166	.195	.188	.052	-.164	-.125	-.063	.262	-.062	-.073	.072	.367*
	Sig. (2-tailed)	.286	.672	.170	.071	.026	.843	1.000	.027		.292	.216	.233	.743	.300	.432	.692	.094	.695	.648	.649	.017
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item _10	Pearson Correlation	-.103	.364*	.072	-.010	-.164	.339*	.159	-.016	.166	1	.450**	.053	.183	.192	-.013	-.055	-.094	.078	.003	-.108	.329*
	Sig. (2-tailed)	.517	.018	.650	.949	.299	.028	.316	.921	.292		.003	.738	.246	.223	.936	.728	.552	.624	.987	.498	.034
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item _11	Pearson Correlation	.111	.241	.027	-.085	.212	.223	-.143	-.163	.195	.450*	1	.451*	-.175	.033	-.220	-.077	-.129	.024	-.062	.374*	.196
	Sig. (2-tailed)	.483	.124	.867	.590	.177	.156	.368	.301	.216	.003		.003	.267	.834	.161	.629	.415	.881	.698	.015	.213
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

Item	Pearson Correlation	.316*	.155	.457*	.055	.128	.191	-.141	-.030	.188	.053	.451**	1	-.080	-.010	-.124	.287	.110	.112	.019	-.219	.364*
_12	Sig. (2-tailed)	.041	.328	.002	.728	.419	.226	.372	.849	.233	.738	.003		.613	.950	.432	.066	.487	.481	.907	.164	.018
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item	Pearson Correlation	.313*	.298	.328*	.070	-.162	.146	.231	-.022	.052	.183	-.175	-.080	1	.374*	.246	.326*	.326*	.135	.220	.051	.528**
_13	Sig. (2-tailed)	.044	.056	.034	.658	.306	.357	.141	.889	.743	.246	.267	.613		.015	.116	.035	.035	.395	.162	.747	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item	Pearson Correlation	.190	.272	-.022	-.010	-.178	.066	.300	-.112	-.164	.192	.033	-.010	.374*	1	.308*	.093	.009	.090	.052	-.038	.346*
_14	Sig. (2-tailed)	.229	.081	.888	.948	.258	.676	.054	.479	.300	.223	.834	.950	.015		.047	.559	.953	.569	.744	.809	.025
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item	Pearson Correlation	.149	.048	.116	.145	-.061	-.124	.162	.157	-.125	-.013	-.220	-.124	.246	.308*	1	.391*	.338*	.192	.031	.048	.348*
_15	Sig. (2-tailed)	.345	.763	.466	.358	.701	.433	.305	.320	.432	.936	.161	.432	.116	.047		.011	.029	.223	.846	.762	.024
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item	Pearson Correlation	.120	.119	.368*	.340*	.095	.107	.059	.195	-.063	-.055	-.077	.287	.326*	.093	.391*	1	.207	.301	.299	.308*	.561**
_16	Sig. (2-tailed)	.447	.452	.016	.028	.550	.501	.710	.217	.692	.728	.629	.066	.035	.559	.011		.189	.053	.055	.047	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item	Pearson Correlation	.253	-.054	.511*	.115	.019	-.037	-.092	.103	.262	-.094	-.129	.110	.326*	.009	.338*	.207	1	.223	-.005	.126	.422**
_17	Sig. (2-tailed)	.107	.735	.001	.470	.907	.818	.560	.515	.094	.552	.415	.487	.035	.953	.029	.189		.156	.976	.425	.005
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item	Pearson Correlation	.024	-.114	-.010	.017	.066	.494*	.319*	.273	-.062	.078	.024	.112	.135	.090	.192	.301	.223	1	.496*	.306*	.521**
_18	Sig. (2-tailed)																					

	Sig. (2-tailed)	.878	.472	.949	.913	.678	.001	.039	.080	.695	.624	.881	.481	.395	.569	.223	.053	.156		.001	.049	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item	Pearson																		.496*			
	Correlation	-.124	.057	-.079	.103	.007	.333*	.136	.128	-.073	.003	-.062	.019	.220	.052	.031	.299	-.005		1	.372*	.399**
_19	Sig. (2-tailed)	.434	.719	.620	.514	.965	.031	.392	.419	.648	.987	.698	.907	.162	.744	.846	.055	.976	.001		.015	.009
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item	Pearson																					
	Correlation	-.282	-.195	.050	.324*	.245	.226	.035	.391*	.072	-.108	-.374*	-.219	.051	-.038	.048	.308*	.126	.306*	.372*	1	.326*
_20	Sig. (2-tailed)	.070	.216	.753	.036	.118	.149	.825	.010	.649	.498	.015	.164	.747	.809	.762	.047	.425	.049	.015		.035
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item	Pearson																					
	Correlation	.374*	.311*	.502*	.353*	.167	.435*	.334*	.374*	.367*	.329*	.196	.364*	.528*	.346*	.348*	.561*	.422*	.521*	.399*	.326*	1
Total	Sig. (2-tailed)	.015	.045	.001	.022	.289	.004	.031	.015	.017	.034	.213	.018	.000	.025	.024	.000	.005	.000	.009	.035	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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



CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5 Item_6 Item_7 Item_8 Item_9 Item_10 Item_11 Item_12 Item_13
Item_14 Item_15 Item_16 Item_17 Item_18 Item_19 Item_20 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes	
Output Created	27-APR-2016 21:21:23
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 42
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5 Item_6 Item_7 Item_8 Item_9 Item_10 Item_11 Item_12 Item_13 Item_14 Item_15 Item_16 Item_17 Item_18 Item_19 Item_20 Total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time 00:00:00.06
	Elapsed Time 00:00:00.06

[DataSet0]

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.389*	.154	-.006	.245	.310*	-.165	-.130	.083	.214	.021	.164	-.022	-.066	.191	.279	.238	-.105	-.032	-.046	.309*
	Sig. (2-tailed)		.011	.330	.970	.118	.046	.296	.412	.602	.174	.894	.299	.891	.676	.225	.074	.130	.506	.842	.775	.047
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_2	Pearson Correlation	.389*	1	.224	-.047	.012	.014	.091	.097	.059	.254	.118	.160	.277	.092	.068	.231	.150	.160	-.021	-.224	.431**
	Sig. (2-tailed)	.011		.154	.767	.939	.927	.567	.543	.710	.104	.458	.311	.076	.563	.668	.141	.344	.312	.896	.154	.004
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_3	Pearson Correlation	.154	.224	1	.393*	.100	.255	-.046	-.022	.135	.373*	.191	.158	-.040	.066	-.053	.159	.171	.243	.151	.048	.502**
	Sig. (2-tailed)	.330	.154		.010	.528	.103	.772	.888	.393	.015	.226	.319	.802	.680	.738	.314	.278	.121	.341	.762	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_4	Pearson Correlation	-.006	-.047	.393*	1	.314*	.103	.032	-.003	.117	.301	.056	.094	.021	-.193	.060	-.055	-.239	.201	-.029	.249	.326*
	Sig. (2-tailed)	.970	.767	.010		.043	.516	.841	.983	.459	.053	.727	.554	.897	.222	.708	.731	.127	.202	.856	.112	.035
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_5	Pearson Correlation	.245	.012	.100	.314*	1	.202	.043	-.262	-.078	.140	.193	.166	.070	-.058	.118	.177	-.090	.070	.240	.517*	.435**
	Sig. (2-tailed)	.118	.939	.528	.043		.200	.788	.094	.621	.378	.220	.294	.662	.716	.457	.262	.570	.658	.126	.000	.004
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_6	Pearson Correlation	.310*	.014	.255	.103	.202	1	.076	-.057	.042	.258	.120	.056	.008	-.088	.123	.252	.318*	-.146	-.074	.122	.348*
	Sig. (2-tailed)	.046	.927	.103	.516	.200		.634	.720	.793	.098	.449	.724	.959	.580	.437	.107	.040	.356	.640	.442	.024

	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
Item_7	Pearson Correlation	-.165	.091	-.046	.032	.043	.076	1	.129	.098	.101	.170	-.088	.183	.238	.288	-.112	.050	.027	.137	.283	.433**
	Sig. (2-tailed)	.296	.567	.772	.841	.788	.634		.417	.539	.525	.281	.580	.247	.130	.065	.481	.755	.865	.386	.069	.004
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_8	Pearson Correlation	-.130	.097	-.022	-.003	-.262	-.057	.129	1	-.093	.289	-.136	.170	.148	.093	.205	-.102	.176	.009	-.098	-.284	.208
	Sig. (2-tailed)	.412	.543	.888	.983	.094	.720	.417		.558	.064	.391	.283	.349	.557	.192	.520	.264	.955	.537	.069	.186
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_9	Pearson Correlation	.083	.059	.135	.117	-.078	.042	.098	-.093	1	.124	-.255	-.147	-.106	.030	-.149	.069	-.127	-.108	-.174	-.065	.028
	Sig. (2-tailed)	.602	.710	.393	.459	.621	.793	.539	.558		.436	.103	.353	.504	.850	.345	.666	.425	.495	.271	.683	.863
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_10	Pearson Correlation	.214	.254	.373	.301	.140	.258	.101	.289	.124	1	-.132	.084	-.077	-.052	.128	.212	-.044	-.149	-.290	.002	.370*
	Sig. (2-tailed)	.174	.104	.015	.053	.378	.098	.525	.064	.436		.406	.595	.628	.744	.417	.177	.784	.346	.062	.988	.016
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_11	Pearson Correlation	.021	.118	.191	.056	.193	.120	.170	-.136	-.255	-.132	1	.026	.113	.230	-.056	.118	.343*	.025	.389*	.247	.417**
	Sig. (2-tailed)	.894	.458	.226	.727	.220	.449	.281	.391	.103	.406		.873	.476	.142	.725	.459	.026	.877	.011	.115	.006
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_12	Pearson Correlation	.164	.160	.158	.094	.166	.056	-.088	.170	-.147	.084	.026	1	-.039	-.014	.226	.116	.358*	.310*	-.123	-.172	.341*
	Sig. (2-tailed)	.299	.311	.319	.554	.294	.724	.580	.283	.353	.595	.873		.808	.929	.151	.465	.020	.046	.438	.276	.027
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

Item_1 3	Pearson Correlation	-.022	.277	-.040	.021	.070	.008	.183	.148	-.106	-.077	.113	-.039	1	.370*	.010	-.025	-.050	.066	.147	.043	.322*
	Sig. (2-tailed)	.891	.076	.802	.897	.662	.959	.247	.349	.504	.628	.476	.808		.016	.951	.876	.754	.679	.354	.788	.037
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
item_1 4	Pearson Correlation	-.066	.092	.066	-.193	-.058	-.088	.238	.093	.030	-.052	.230	-.014	.370*	1	.191	.017	-.149	.175	.342*	-.083	.352*
	Sig. (2-tailed)	.676	.563	.680	.222	.716	.580	.130	.557	.850	.744	.142	.929	.016		.227	.914	.345	.267	.026	.600	.022
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_1 5	Pearson Correlation	.191	.068	-.053	.060	.118	.123	.288	.205	-.149	.128	-.056	.226	.010	.191	1	.190	.097	-.136	-.142	.136	.351*
	Sig. (2-tailed)	.225	.668	.738	.708	.457	.437	.065	.192	.345	.417	.725	.151	.951	.227		.228	.539	.389	.369	.390	.023
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_1 6	Pearson Correlation	.279	.231	.159	-.055	.177	.252	-.112	-.102	.069	.212	.118	.116	-.025	.017	.190	1	.349*	.033	-.164	-.119	.309*
	Sig. (2-tailed)	.074	.141	.314	.731	.262	.107	.481	.520	.666	.177	.459	.465	.876	.914	.228		.024	.837	.299	.455	.046
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_1 7	Pearson Correlation	.238	.150	.171	-.239	-.090	.318*	.050	.176	-.127	-.044	.343*	.358*	-.050	-.149	.097	.349*	1	.035	.079	-.059	.344*
	Sig. (2-tailed)	.130	.344	.278	.127	.570	.040	.755	.264	.425	.784	.026	.020	.754	.345	.539	.024		.824	.619	.711	.026
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_1 8	Pearson Correlation	-.105	.160	.243	.201	.070	-.146	.027	.009	-.108	-.149	.025	.310*	.066	.175	-.136	.033	.035	1	.315*	-.042	.331*
	Sig. (2-tailed)	.506	.312	.121	.202	.658	.356	.865	.955	.495	.346	.877	.046	.679	.267	.389	.837	.824		.042	.791	.032
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_1 9	Pearson Correlation	-.032	-.021	.151	-.029	.240	-.074	.137	-.098	-.174	-.290	.389*	-.123	.147	.342*	-.142	-.164	.079	.315*	1	.341*	.361*

	Sig. (2-tailed)	.842	.896	.341	.856	.126	.640	.386	.537	.271	.062	.011	.438	.354	.026	.369	.299	.619	.042		.027	.019
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_2	Pearson					.517*																
	Correlation	-.046	-.224	.048	.249		.122	.283	-.284	-.065	.002	.247	-.172	.043	-.083	.136	-.119	-.059	-.042	.341*	1	.323*
0	Sig. (2-tailed)	.775	.154	.762	.112	.000	.442	.069	.069	.683	.988	.115	.276	.788	.600	.390	.455	.711	.791	.027		.037
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson					.435*																
	Correlation	.309*	.431*	.502*	.326*		.348*	.433*	.208	.028	.370*	.417*		.341*	.322*	.352*	.351*	.309*	.344*	.331*	.361*	.323*
Total	Sig. (2-tailed)	.047	.004	.001	.035	.004	.024	.004	.186	.863	.016	.006	.027	.037	.022	.023	.046	.026	.032	.019	.037	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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



CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5 Item_6 Item_7 Item_8 Item_9 Item_10 Item_11 Item_12 Item_13
Item_14 Item_15 Item_16 Item_17 Item_18 Item_19 Item_20 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes	
Output Created	27-APR-2016 21:16:33
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 42
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5 Item_6 Item_7 Item_8 Item_9 Item_10 Item_11 Item_12 Item_13 Item_14 Item_15 Item_16 Item_17 Item_18 Item_19 Item_20 Total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time 00:00:00.05
	Elapsed Time 00:00:00.03

[DataSet0]

Correlations

		Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Total	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Item_1	Pearson Correlation	1	.249	.220	-.054	.050	.037	-.005	-.026	-.029	.039	.218	.008	.024	-.044	-.093	.449*	-.018	.004	.055	.321*	.310*
	Sig. (2-tailed)		.111	.162	.735	.753	.818	.977	.871	.855	.805	.165	.962	.879	.783	.560	.003	.910	.982	.727	.038	.045
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_2	Pearson Correlation	.249	1	.216	-.218	.125	.124	.309*	.122	.143	.245	.384*	-.025	.223	.419*	.245	.459*	.191	.100	.059	-.110	.498**
	Sig. (2-tailed)	.111		.169	.166	.430	.435	.047	.443	.367	.118	.012	.876	.155	.006	.118	.002	.227	.527	.712	.487	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_3	Pearson Correlation	.220	.216	1	.286	-.048	-.156	.119	.425*	.163	.127	-.059	.233	.094	.175	.134	.077	.169	-.082	-.064	-.015	.365*
	Sig. (2-tailed)	.162	.169		.067	.761	.323	.452	.005	.303	.423	.711	.138	.555	.266	.397	.630	.285	.604	.686	.926	.018
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_4	Pearson Correlation	-.054	-.218	.286	1	.201	-.047	-.042	.225	.274	.051	.367*	.323*	.017	.045	-.032	-.221	.201	.157	-.205	-.096	.214
	Sig. (2-tailed)	.735	.166	.067		.201	.768	.791	.151	.079	.746	.017	.037	.914	.777	.840	.159	.202	.320	.193	.545	.173
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_5	Pearson Correlation	.050	.125	-.048	.201	1	.258	.067	.313*	-.185	.125	.027	.269	.221	.259	-.225	-.088	.525*	.425*	-.032	.082	.403**
	Sig. (2-tailed)	.753	.430	.761	.201		.099	.675	.043	.241	.429	.867	.085	.159	.097	.152	.581	.000	.005	.842	.607	.008
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_6	Pearson Correlation	.037	.124	-.156	-.047	.258	1	-.143	-.153	.045	.207	.140	-.155	.042	.048	.368*	.121	.122	.163	.046	.197	.343*
	Sig. (2-tailed)	.818	.435	.323	.768	.099		.365	.333	.779	.188	.377	.326	.790	.763	.017	.444	.443	.301	.771	.211	.026

	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_7	Pearson Correlation	-.005	.309*	.119	-.042	.067	-.143	1	.228	.073	.005	.123	.089	.052	.034	-.073	-.112	.118	.188	.470*	.084	.325*
	Sig. (2-tailed)	.977	.047	.452	.791	.675	.365		.146	.646	.973	.437	.575	.742	.829	.648	.481	.456	.233	.002	.597	.036
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_8	Pearson Correlation	-.026	.122	.425*	.225	.313*	-.153	.228	1	.453*	-.017	-.101	.089	.097	.238	.260	.092	-.070	-.058	.217	.145	.364*
	Sig. (2-tailed)	.871	.443	.005	.151	.043	.333	.146		.003	.915	.524	.577	.540	.130	.096	.563	.661	.716	.167	.359	.018
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_9	Pearson Correlation	-.029	.143	.163	.274	-.185	.045	.073	.453*	1	.088	.005	.045	.312*	.141	.443*	.235	-.193	.001	.070	-.030	.312*
	Sig. (2-tailed)	.855	.367	.303	.079	.241	.779	.646	.003		.579	.976	.778	.044	.374	.003	.134	.221	.994	.659	.852	.044
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_10	Pearson Correlation	.039	.245	.127	.051	.125	.207	.005	-.017	.088	1	.208	.335*	.218	-.029	.007	.008	.377*	.045	-.004	.056	.399**
	Sig. (2-tailed)	.805	.118	.423	.746	.429	.188	.973	.915	.579		.186	.030	.166	.856	.963	.958	.014	.777	.978	.722	.009
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_11	Pearson Correlation	.218	.384*	-.059	.367*	.027	.140	.123	-.101	.005	.208	1	.076	.137	.036	.263	.448*	.017	.177	.404*	.116	.399**
	Sig. (2-tailed)	.165	.012	.711	.017	.867	.377	.437	.524	.976	.186		.631	.386	.819	.092	.003	.915	.261	.008	.465	.009
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_12	Pearson Correlation	.008	-.025	.233	.323*	.269	-.155	.089	.089	.045	.335*	.076	1	.248	.019	-.200	-.141	.206	.092	-.052	-.051	.338*
	Sig. (2-tailed)	.962	.876	.138	.037	.085	.326	.575	.577	.778	.030	.631		.113	.905	.205	.372	.190	.560	.744	.748	.029
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

	Sig. (2-tailed)	.727	.712	.686	.193	.842	.771	.002	.167	.659	.978	.008	.744	.544	.291	.618	.728	.440	.149		.000	.020
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_2	Pearson Correlation	.321*	-.110	-.015	-.096	.082	.197	.084	.145	-.030	.056	.116	-.051	.143	-.185	.099	.186	.006	.152	.527*	1	.431**
0	Sig. (2-tailed)	.038	.487	.926	.545	.607	.211	.597	.359	.852	.722	.465	.748	.368	.240	.532	.238	.969	.335	.000		.004
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	.310*	.498*	.365*	.214	.403*	.343*	.325*	.364*	.312*	.399*	.399*	.338*	.352*	.332*	.336*	.438*	.482*	.443*	.358*	.431*	1
Total	Sig. (2-tailed)	.045	.001	.018	.173	.008	.026	.036	.018	.044	.009	.009	.029	.022	.032	.030	.004	.001	.003	.020	.004	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

